



Balance de Gestión Integral

AÑO 2020

Ministerio de la
Mujer y la
Equidad de
Género

**Subsecretaría de la Mujer y
la Equidad de Género**





Índice

| | |
|---|----|
| .1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo | 4 |
| .2. Resumen Ejecutivo Servicio | 7 |
| .3. Resultados de la Gestión año 2020 | 13 |
| .4. Desafíos para el período de Gobierno 2018 - 2022 | 39 |
| .5. Anexos | 43 |
| .Anexo 1: Identificación de la Institución | 44 |
| .Anexo 2: Recursos Humanos | 49 |
| .Anexo 3: Recursos Financieros | 60 |
| .Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2017-2020 | 67 |
| .Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022 | 69 |
| .Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2019-2020) | 70 |
| .Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas | 70 |
| .Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2020 | 71 |
| .Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 -2020 | 73 |
| .Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2020 | 74 |
| .Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2022 | 76 |
| .Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2020 | 79 |
| .Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2020 | 80 |

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

Estos últimos años, nuestro país se ha encaminado hacia un importante cambio cultural, la sociedad dejó de naturalizar situaciones de discriminación y violencia de género. Hoy, las mujeres pueden posicionarse en cualquier ámbito, rompiendo estereotipos que se nos han impuesto por años.

Sin embargo, el año 2020 nos enfrentamos a una crisis sanitaria sin precedentes que afectó estos avances y evidenció la urgente necesidad de encaminarnos con mayor celeridad en la reinserción laboral de las mujeres, la promoción de su autonomía económica, la prevención de la violencia de género y, especialmente en impulsar la corresponsabilidad.

Por lo anterior, la principal tarea de nuestro Ministerio es enfrentar esta realidad sin dejar atrás a ninguna mujer en Chile, avanzando en la Agenda Mujer con el propósito de cerrar brechas entre mujeres y hombres y erradicar toda acción de violencia y discriminación contra las mujeres.

Es por eso que, en marzo de 2020, se promulgó la Ley N°21.212, más conocida como “Ley Gabriela”, que amplía el concepto de femicidio a los casos en que éste ocurre fuera de una relación afectiva.

También en materia de prevención de la violencia contra las mujeres, implementamos grandes campañas comunicacionales tales como: “Hazlo por ellas” que invitó a la sociedad completa a comprometerse en la prevención de la violencia de género. En esta misma línea, lanzamos en abril el fono 1455, y en noviembre el Whatsapp silencioso, canales de orientación y ayuda, que solo en 2020, atendieron a más de 148 mil mujeres.

El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género ha trabajado decididamente en la Agenda Mujer presentada por el Presidente Sebastián Piñera y lo seguirá haciendo en los cuatro grandes ejes definidos:

- i. igualdad de derechos, deberes y oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando todas las desigualdades ante la ley;
- ii. tolerancia cero a la violencia contra las mujeres en todas sus formas;
- iii. promoción de la autonomía de la mujer, con especial foco en la autonomía económica; y
- iv. promoción del liderazgo femenino para aumentar la presencia de mujeres en posiciones de alta responsabilidad.

Mónica Zalaquett Said
MINISTRA DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GENERO

2. Resumen Ejecutivo Servicio

La Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, como parte del Ministerio, está encargada de diseñar, coordinar y evaluar las políticas, planes y programas que fomenten la equidad de género, promoviendo la igualdad de derechos y la eliminación de toda expresión de discriminación y violencia en contra de las mujeres en todos los espacios de la sociedad. Le corresponde transversalizar este trabajo en todas las políticas públicas y velar por la consistencia, cumplimiento y coherencia de estas mismas.

La estructura organizacional de la Subsecretaría está compuesta por 5 divisiones: División Jurídica, División de Políticas de Igualdad, División de Estudios y Capacitación de Género, División de Planificación y Control de Gestión, y División de Administración y Finanzas; 4 Departamentos: Departamento de Auditoría, Departamento de Comunicaciones, Departamento de Reformas Legales y Departamento de Relaciones Internacionales. A su vez, se suman 16 Secretarías Regionales Ministeriales.

Para su funcionamiento, el año 2020 dispuso de una dotación total de 151 funcionarios/as, siendo 46 hombres y 105 mujeres, representando un 30,46% y 69,54%, respectivamente. La dotación total de la Subsecretaría representa un 26,49% de la dotación del Ministerio. En términos de calidad jurídica, 51 funcionarios/as trabajan en calidad de planta y 100 lo hacen en contrata.

El presupuesto inicial para el año 2020 de la Subsecretaría fue un total de M\$ 7.289.496, el cual corresponde a un 12,14% del total de presupuesto inicial asignado al Ministerio.

Principales logros 2020.

En materia de iniciativas legales con el objetivo de avanzar en el reconocimiento de igualdad de derechos, deberes, oportunidades y dignidad para mujeres y hombres y en la eliminación de la violencia contra las mujeres se promulgaron importantes proyectos comprometidos en la Agenda Mujer, como Segundas Nupcias y otros, como Ley Gabriela, que surgieron a raíz de la contingencia relevando la necesidad de modernizar nuestra legislación y ampliar la tipificación de femicidio.

En marzo 2020 se promulgó la **Ley Nº 21.212 que modifica el Código Penal, el Código Procesal Penal y la Ley Nº18.216 en materia de tipificación del femicidio, más conocida como “Ley Gabriela”**, la cual modifica la tipificación de femicidio. Anteriormente el código penal establecía como femicidio sólo los asesinatos de mujeres por parte de sus parejas o ex parejas con convivencia. El principal cambio es que la nueva tipificación incorpora a parejas sin convivencia, como relaciones de pololeo. La nueva Ley también

establece la figura de femicidio por razones de género, definiéndolo como “el hombre que mate a una mujer por razón de su género será sancionado con la pena de presidio mayor en su grado máximo a presidio perpetuo”.

Por otra parte, uno de los principales compromisos de la Agenda Mujer, lanzada en mayo de 2018, fue eliminar discriminaciones hacia las mujeres que permanecían en el Código Civil, tal como el impedimento de una mujer a contraer **segundas nupcias** antes de los 270 días desde la disolución del vínculo anterior, salvo si contaban con autorización judicial.

Además, promulgamos la **Ley de Teletrabajo**, regulando el trabajo a distancia con el objetivo de promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Asimismo, y considerando el contexto de crisis que vivía el país producto de la pandemia, se aprobó el proyecto que permite el teletrabajo para mujeres embarazadas e incorpora en el Código del Trabajo el deber del empleador de ofrecer a aquellas trabajadoras embarazadas, voluntariamente, puedan ejercer sus labores a través de modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitan en el caso de Estado de Excepción.

Otras de las brechas históricas que agudizó la pandemia fue la crisis de cuidado que enfrentó nuestro país debido al cierre de establecimientos educacionales y como la responsabilidad de cuidado de menores recae en su mayoría sobre las mujeres, impidiendo en muchos casos su retorno al trabajo.

En respuesta a esta problemática, se promulgó la Ley de Crianza Protegida, la cual establece una licencia médica preventiva para padres y madres de recién nacidos y el derecho a la suspensión laboral por motivos de cuidado para quienes tengan hijos en edad preescolar. Esto con el fin de proteger los empleos e ingresos de las mujeres.

En cuanto a medidas, convenios y trabajo intersectorial junto a otros actores críticos, se avanzó en la elaboración del **Plan Nacional de Acción Contra la Violencia hacia las Mujeres**, con diversos actores públicos y de la sociedad civil. Este Plan es una hoja de ruta que articula las políticas públicas e impulsa acciones conjuntas de todos los organismos del Estado y de la sociedad civil para abordar las directrices respecto de la violencia contra las mujeres. En diciembre del año 2020 se oficializó y publicó el nuevo Plan correspondiente al periodo 2021-2030.

También, se firmó un convenio con el Banco Mundial para elaborar un diagnóstico, lineamientos y estrategias para la creación de un **Registro Único de Víctimas de Violencia** a través de un Proyecto de Ley. En ese contexto, se trabajó con la entidad señalada sobre la ruta crítica de las mujeres sobrevivientes de violencia.

En este mismo ámbito, en noviembre del año 2020, se firmó un **convenio con el Ministerio de Vivienda y Urbanismo y el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género para abordar la necesidad habitacional de víctimas de violencia intrafamiliar** y otros tipos de violencia como, por ejemplo, la violencia en el pololeo. Este

convenio tiene como fin ser una herramienta de apoyo para lograr acceso a la vivienda, a través, del arriendo en primera instancia y luego de una vivienda definitiva, a grupos que requieren especial atención, como son las mujeres víctimas de violencia que han sido atendidas por Centros de la Mujer y Casas de Acogida Sernameg.

Uno de los grandes legados que nos dejó el 2020 fue el lanzamiento del **WhatsApp Silencioso** en noviembre de 2020, el cual nace en respuesta a la necesidad de las mujeres de pedir ayuda y orientación a través de un canal confidencial y seguro en periodos de confinamiento con su agresor.

Además, en materia de difusión y concientización de violencia contra la mujer durante la pandemia, en abril de 2020 se lanzó la Campaña **“Hazlo Por Ellas”**, que busca sensibilizar y comprometer al entorno más cercano de las mujeres para que se unan en contra de la violencia intrafamiliar en periodo de cuarentena, invitando a denunciar cualquier situación de violencia.

En noviembre 2020, en el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres, lanzamos la campaña **“NoMás”**; donde además se lanzó la plataforma **Chile Alerta**, que busca sensibilizar a la sociedad, haciendo un llamado a convertirse en multiplicador para la erradicación de la violencia de género y capacitarse en esta temática.

Otra de las medidas anunciadas en la Agenda Mujer era aumentar la participación de mujeres en **rubros masculinizados**, desafío que adquiere especial relevancia y urgencia en el periodo de pandemia y reactivación económica, considerando que estos sectores son menos vulnerables ante una crisis y que la participación laboral femenina sufrió un retroceso de 10 años como efecto de la pandemia.

En este sentido, se continuó el trabajo en la Mesa Mujer y Minería y Mujer y Construcción, fomentando la inclusión de políticas y medidas que fomenten la participación de mujeres en estas industrias y comprometiendo al sector privado en este desafío.

En otras campañas de comunicaciones, en septiembre 2020 se realizó la campaña comunicacional **“Tareas Compartidas”** para incentivar la celebración de Fiestas Patrias de manera responsable y compartiendo las labores domésticas de forma equilibrada, evitando la sobrecarga de labores que enfrentan muchas mujeres en el país.

En esta misma línea, en noviembre de 2020, presentamos la primera **“Guía de la corresponsabilidad en los hogares”**, donde mediante las respuestas a un test simple se muestra cómo están actualmente distribuidas las tareas en cada hogar donde las personas que interactúan en este juego logran concientizarse y conocer el primer paso para reconocer la realidad y adquirir el compromiso de repartir y compartir las tareas del hogar de manera equitativa.

Mediante una estrategia conjunta con el Ministerio de Educación, el año 2019 se diseñó un plan de trabajo para la **“Educación con equidad de género”**; el cual fue firmado por las ministras de ambas carteras en enero 2019. Durante el año 2020 continuamos

implementando este Plan con la realización del **proyecto piloto SAGA** (“STEM And Gender Advacement) y de la Segunda Jornada Nacional de Protocolos frente al acoso sexual (capacitación a fiscales) a Instituciones de Educación Superior con la participación de 300 profesionales pertenecientes a Unidades de Género de Universidades a nivel nacional, además de fiscales que están a cargo de procesos investigativos.

En materia de generación de conocimiento y capacitación en género, se realizaron diversos estudios relacionados con brechas de equidad, violencia de género, Covid-19, participación política de las mujeres y empleo femenino. En materia de capacitación en género, el año 2020 continuó el proceso de capacitación a funcionarios/as públicos/as del gobierno central mediante el **curso e-learning “Chile elige equidad - Inducción a las políticas proequidad de género”**, llegando a un total de 4.249 funcionarios públicos; así mismo, se capacitó a 1.602 funcionarios de Carabineros en violencia de género, aplicación del enfoque de género, derechos humanos y primera acogida.

En el ámbito de las relaciones internacionales, destaca la participación de Chile, a través del Ministerio, en el **Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico (APEC) Malasia** en las siguientes instancias: Se presidió el Grupo de Trabajo sobre la Mujer y la Economía de APEC (“Policy Partnership on Women and the Economy, (PPWE)”; y se participó en el “2020 Foro de la Mujer y la Economía” (“2020 Women and the Economy Forum (WEF))”.

Además, durante el año 2020, Chile tuvo la presidencia pro t mpore de la Alianza del Pacífico, en cuyo marco impulsó una **Declaración presidencial sobre Igualdad de Género durante la Cumbre de Presidentes de la Alianza del Pacífico** en Santiago, la cual por primera vez en la historia del bloque priorizó el empoderamiento económico de las mujeres y la igualdad de género al más alto nivel. También, Chile junto a Cepal, organizó la **XIV Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe**, que se realizó del 27 al 31 de enero de 2020. En este marco, nuestro país asumió la presidencia hasta 2022 de dicha conferencia, el foro intergubernamental más importante para los derechos de las mujeres en la región.

Principales desafíos para el período 2020-2022.

En materia legislativa, estamos trabajando para avanzar en los proyectos que están pendientes de aprobación, cuyo trámite se vio afectado debido a la contingencia propia de la pandemia. Dentro de estos proyectos destaca Monitoreo Telemático, Sala Cuna, Sociedad Conyugal, Pensiones de Alimentos, Violencia Integral, entre otros.

A lo anterior se suman todos los proyectos que podrían surgir a raíz de casos de connotación pública, relevando la necesidad de cerrar ventanas de impunidad, abordar los espacios de mejora y hacer cambios en nuestra ley.

En cuanto a nuestra red de atención, inauguraremos 10 nuevos Centros de Atención Reparatoria Integral a lo largo del país para fortalecer el apoyo que entregamos a las mujeres víctimas de violencia.

En la línea de la prevención, estamos trabajando a través de un convenio en la entrega de más de 10 mil dispositivos de emergencia para entregar a mujeres usuarias de nuestros centros en todo Chile, con los cuales podrán alertar a sus contactos cercanos sobre un eventual acercamiento de su agresor.

En cuanto a las campañas de difusión, seguiremos visibilizando que, tanto hombres como mujeres, deben promover una cultura de corresponsabilidad, porque solo así se puede avanzar en una sociedad más justa donde las mujeres puedan avanzar con las mismas oportunidades y derechos que los hombres. Por tal motivo, realizaremos la **campaña de Corresponsabilidad Familiar y la campaña conmemorativa del Día Internacional de la Mujer, el día 8 de marzo**. Además, continuaremos con nuestra estrategia de **alianzas público - privadas del 1455 y fomentando la participación de las mujeres** en áreas como emprendimiento, liderazgo y puestos de toma de decisión, entre otros.

Asimismo, realizaremos alianzas con distintas, empresas y organizaciones para difundir nuestro número de orientación para mujeres víctimas de violencia y aumentar la visibilidad y promoción de nuestros canales de atención.

En materia de estudios y documentos de trabajo, se pondrá el foco en contribuir al desarrollo de la Agenda Mujer y la Agenda Social del Gobierno, con especial énfasis en investigaciones que permitan fortalecer la respuesta estatal ante la violencia contra las mujeres y que contribuyan a la incorporación de mujeres al mercado laboral tras el fuerte retroceso de la participación laboral de las mujeres producto de la pandemia COVID. También, se espera **capacitar en materia de género a un total de 3.500 funcionarios/as públicos en el año 2021**, con especial foco en regiones en modalidad e-learning.

Respecto de las relaciones internacionales y la cooperación multilateral, los principales desafíos son avanzar en el trabajo desarrollado desde la presidencia de la **Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (CEPAL) hasta la próxima Conferencia que se realizará en Argentina el 2022**; impulsando temas centrales como la reactivación económica post COVID-19 con enfoque de género, la promoción de la corresponsabilidad y sistemas de cuidados integrales y sostenibles, y la digitalización de las mujeres para promover su autonomía económica. Así mismo, continuarán las acciones establecidas en el plan de trabajo creado bajo el convenio de colaboración entre el Ministerio y **ONU Mujeres**, especialmente, en relación a la transferencia de conocimientos de profesionales del Sernameg en atención psicológica y acompañamiento legal de víctimas de violencia institucional.

Además, en el marco de la Presidencia Pro Tempore (PPT) de Chile del **Proceso de Quito** durante 2020, foro regional para la coordinación entre países con respecto a la crisis migratoria y humanitaria de los ciudadanos/as venezolanos/as, el Ministerio se propuso liderar el eje de mujeres y niñas en situación de movilidad humana con el objetivo de incorporar el enfoque de género en las acciones del foro. En este contexto, se realizará un diagnóstico normativo en la región para rescatar buenas prácticas y compartirlas con otros Estados miembros y un ciclo de capacitaciones para personal involucrado en la recepción de mujeres, adolescentes y niñas migrantes en la región.

En materia de transversalización del enfoque de género en las políticas públicas, se espera avanzar y profundizar en la implementación de los **Compromisos Ministeriales y Agenda Mujer** a nivel central y regional, además de ajustar sus objetivos y metas con el fin de aportar al cumplimiento del **Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030**.

Por otro lado, en relación a incentivar el compromiso del sector privado con la promoción e implementación de prácticas y medidas que fomenten ambientes laborales libres de discriminación y todo tipo de violencia, estamos trabajando en la certificación de la **Norma Chilena 3262** y en la **Iniciativa Paridad de Género**, entre otras acciones de sensibilización y captación de organizaciones públicas y privadas para impulsar que nuevas organizaciones se sumen a la implementación de la norma y logren su certificación. Esta norma busca promover la igualdad entre hombres y mujeres, y generar un impacto positivo en las organizaciones, las personas y su entorno.

En materia de autonomía económica, el Ministerio continuará trabajando en iniciativas y acciones para apoyar el emprendimiento de mujeres, como también, facilitar y fortalecer su participación al mundo laboral, a través de acuerdos y/o convenios de colaboración con organizaciones públicas o privadas. En ese sentido, en el año 2020 se continuará la implementación el Convenio con Walmart Chile y la implementación de mesas de trabajo e iniciativas tales como: Mujer y Pesca Artesanal, Mujer y Minería, Mujer y Energía y Mujeres Indígenas, entre otras.

María José Abud Sittler

Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género

3. Resultados de la Gestión año 2020

3.1. Resultados asociados al Programa de Gobierno, mensajes presidenciales y otros aspectos relevantes para el jefe de servicio

En el marco del Programa de Gobierno del Presidente Sebastián Piñera E., durante el año 2020, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, continuó desarrollando e implementando diversas acciones y compromisos que han permitido avanzar de manera sostenida y sustantiva en materia de igualdad y equidad de género. En ese contexto, los principales logros y avances son los siguientes:

En materia de iniciativas legales para avanzar en equidad e igualdad y en la lucha contra la violencia hacia las mujeres, en el año 2020 se logró promulgar tres leyes: la se promulgó la **Ley N° 21.212 que modifica el Código Penal, el Código Procesal Penal y la Ley N°18.216 en materia de tipificación del femicidio, más conocida como “Ley Gabriela”**. Esta ley establece nuevas figuras de femicidio; por un lado, se elimina del tipo penal de parricidio, y se establece como un delito autónomo incorporando a las parejas sin convivencia y a los padres de hijos en común y, además, se establece una nueva figura de femicidio por razón de género.

También, en septiembre de 2020 se promulgó la **Ley N° 21.264, que modifica el Código Civil y la ley N° 20.830, en el sentido de suprimir el impedimento de segundas nupcias**. Con la promulgación de esta ley, se termina con una discriminación legal en el Código Civil que establecía que las mujeres podían contraer segundas nupcias una vez transcurridos 270 días desde la disolución del vínculo anterior, salvo si contaban con autorización judicial.

En relación a la plena participación de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad y como parte del compromiso establecido por el presidente Sebastián Piñera en la Agenda Mujer, el año 2019 se creó un registro público de mujeres para directorios de empresas; el cual en el año 2020 continuó su desarrollo bajo el nombre de **Registro de Directoras de Chile** ^[1] disponible desde la página web institucional del Ministerio . En el año 2020, se actualizó la plataforma web, a fin de que las mujeres puedan postular al registro a través de la página <https://registrodedirectoraspachile.cl/>.

En materia de autonomía económica, durante el año 2020 continuó en implementación el Convenio con Walmart Chile; con la realización de Ferias Regionales a nivel nacional. También, participamos en instancias de coordinación con otros actores públicos y privados; a fin de abordar esta temática; tal es el caso de las Mesas de: Mujer y Pesca Artesanal, Mujer y Minería, Mujer y Energía, entre otras.

Asimismo, mediante una estrategia conjunta con el Ministerio de Educación, el año 2019 se implementó se diseñó un plan de trabajo para la **“Educación con equidad de género”**; el cual fue firmado por las ministras de ambas carteras en enero de ese año. Durante el año 2020 continuamos implementando este Plan con la realización del **proyecto piloto SAGA** (“STEM And Gender Advacement) y de la Segunda Jornada Nacional de Protocolos frente al acoso sexual (capacitación a fiscales) a Instituciones de Educación Superior con la participación de 300 profesionales pertenecientes a Unidades de Género de Universidades a nivel nacional, además de fiscales que están a cargo de procesos investigativos.

En materia de generación de conocimiento y capacitación en género, se realizaron diversos estudios relacionados con brechas de equidad, violencia de género, Covid-19, participación política de las mujeres y empleo femenino. En materia de capacitación en género, el año 2020 continuó el proceso de capacitación a funcionarios/as públicos/as del gobierno central mediante el **curso e-learning “Chile elige equidad - Inducción a las políticas pro-equidad de género”**, llegando a un total de 4.249 funcionarios públicos; así mismo, se realizaron capacitaciones a funcionarios de Carabineros en violencia de género, aplicación del enfoque de género, Derechos Humanos y primera acogida.

En el ámbito de las relaciones internacionales, destaca la participación de Chile, a través del Ministerio, en el **Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico (APEC) Malasia** en las siguientes instancias: Se presidió el Grupo de Trabajo sobre la Mujer y la Economía de APEC (“Policy Partnership on Women and the Economy, (PPWE)”); y se participó en el “2020 Foro de la Mujer y la Economía” (“2020 Women and the Economy Forum (WEF)”).

Finalmente, continuamos realizado acciones de difusión y promoción en diversas materias, mediante campañas comunicacionales tales como: **“Tareas Compartidas”** para incentivar la celebración de Fiestas Patrias de manera responsable; **“Hazlo por ellas”** en la cual invitamos a la sociedad en su conjunto a comprometerse en la prevención de la violencia contra las mujeres y **“NoMás”**; en el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres

[1] Ver: https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=30233

3.2 Resultados de los Productos Estratégicos y aspectos relevantes para la Ciudadanía

3.2.1 Políticas y planes para la igualdad de derechos, deberes, trato y participación entre hombres y mujeres.

Con el objetivo de diseñar e implementar políticas y planes que promuevan el reconocimiento y ejercicio pleno de los derechos de las mujeres, durante el año 2020 se alcanzaron logros que dan cuenta de la interacción de iniciativas y acciones de diversa índole que contribuyen al objetivo señalado.

Iniciativas Legales

En materia de reformas legales, en septiembre de 2020 se promulgó la **Ley Nº 21.264, que modifica el Código Civil y la ley Nº 20.830, en el sentido de suprimir el impedimento de segundas nupcias**. Con la promulgación de esta ley, se termina con una discriminación legal en el Código Civil que establecía que las mujeres podían contraer segundas nupcias una vez transcurridos 270 días desde la disolución del vínculo anterior, salvo si contaban con autorización judicial.

En este período también se avanzó en diversos proyectos de ley; tal es el caso de:

- **Proyecto de Ley Sala Cuna Universal (Boletín Nº 12.026-13)**. Esta ley busca superar una discriminación histórica de las mujeres trabajadoras, establecida en el artículo 203° del Código del Trabajo que establece que sólo en el caso de empresas que tengan más de 20 trabajadoras, los empleadores están obligados a proveer servicios de sala cuna. De esta manera, se busca superar la principal barrera que tienen las mujeres para incorporarse al mundo del trabajo que es el cuidado de la familia. El proyecto de ley se encuentra en primer trámite constitucional, Comisión de Hacienda del Senado. Durante el período, se conformó una mesa de trabajo interministerial entre el Ministerio del Trabajo y Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, que dará como resultado la elaboración de un nuevo proyecto de ley que solucione los problemas de diseño que generó el primer proyecto de ley en la discusión parlamentaria.
- **Proyecto de Ley de Sociedad Conyugal (Boletín Nº 7.567-07)**. Su propósito es consagrar la plena igualdad entre los cónyuges y reconocer la plena capacidad de la mujer casada, permitiendo que también pueda ser

administradora de la sociedad conyugal. El proyecto de ley se encuentra en segundo trámite constitucional, Comisión de Mujer del Senado.

- **Proyecto de Ley que Modifica diversos cuerpos legales para establecer la representación de género en los directorios de las empresas públicas (Boletín 9.858-03).** Este proyecto de ley tiene por objetivo elevar a rango legal la política de paridad de género que se ha ido incorporando en el Sistema de Empresas Públicas (SEP) de manera voluntaria, para que esta se establezca como tal, en forma definitiva y permanente. El proyecto de ley se encuentra en primer trámite constitucional, Comisión de Economía del Senado.

Plan Nacional de Igualdad entre Hombres y Mujeres.

En enero de 2020 se aprobó, mediante resolución exenta, la actualización del Cuarto Plan Nacional de Igualdad de Mujeres y Hombres 2018-2030, el cual se encuentra disponible en la web institucional del Ministerio para el acceso de toda la sociedad civil.

El equipo de profesionales - sectorialistas de la División Políticas de Igualdad del Ministerio realizó acompañamiento y asesoría constante con los sectores a través de las/os Asesoras/es de Género, enviando en el mes de mayo del 2020 orientaciones metodológicas para la implementación del Plan de Igualdad; un documento para realizar el seguimiento de este Plan; y los antecedentes para acceder a la plataforma tecnológica del Cuarto Plan Nacional de Igualdad. Esta plataforma, que se encuentra operativa, fue diseñada para optimizar los procesos asociados al Plan y realizar un mejor control de los reportes y/o informes entregados por los ministerios.

También, en el primer semestre 2021, se solicitó a los sectores un reporte de avance del cumplimiento de las metas y compromisos al 2030. Toda la información fue remitida a las/os Asesoras/es de Género - Puntos Focales, designados previamente por cada cartera ministerial, quienes cumplen un rol relevante como participantes en la entrega de la información. Estas contrapartes técnicas recibieron capacitación en el acceso y uso de la plataforma tecnológica ya señalada.

Campañas Comunicacionales para la promoción de la igualdad de derechos, deberes, trato y participación entre hombres y mujeres.

En el ámbito de la promoción y difusión de iniciativas para la igualdad de derechos durante el mes de septiembre del año 2020 realizamos la campaña “**Tareas Compartidas**” para incentivar la celebración de Fiestas Patrias de manera responsable y compartiendo las labores domésticas de forma equilibrada, evitando la sobrecarga de labores que enfrentan muchas mujeres en el país.

Así también, en noviembre de 2020, presentamos la primera “**Guía de la corresponsabilidad en los hogares**”, donde mediante las respuestas a un test simple se muestra cómo están actualmente distribuidas las tareas en cada hogar donde las personas que interactúan en este juego logran concientizarse y conocer el primer paso para reconocer la realidad y adquirir el compromiso de repartir y compartir las tareas del hogar de manera equitativa.

A través de redes sociales realizamos una campaña comunicacional en la cual nos abocamos a difundir el trabajo y desarrollo de los estudios y avances en participación política con diversos actores de la sociedad civil lo que nos permite, además de tener una mejor comprensión de la realidad, generar caracterizaciones, identificar problemáticas y otros asociados al impacto de la pandemia COVID-19 en las mujeres. A su vez, nos permitió difundir nuestras estrategias orientadas a contribuir en ámbitos tales como la recuperación social y económica, realzando el rol y valor de las mujeres para lograr este cometido.

Por último, y en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, la campaña “**Por Todas**” nos permitió demostrar, de manera transversal e incorporando al mayor número de actores sociales, que inherente al ámbito de desempeño profesional, nivel de estudios, ocupación u oficio, origen social y situación económica las mujeres tienen historias en común y puntos de unión.

Relaciones internacionales en materia de igualdad de derechos.

- **Convenios bilaterales, Informes País, y otras acciones:**

En el marco del memorándum de entendimiento (**MOU**) firmado en noviembre del año 2018 entre el **Ministerio y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables del Perú**, durante el año 2019 se celebraron reuniones virtuales para compartir mejores prácticas ministeriales en temas de empoderamiento económico de la mujer. Dicho marco reafirma el compromiso de continuar trabajando en la defensa de los derechos de las mujeres, especialmente en la lucha contra la violencia y el fortalecimiento de su autonomía económica. Durante el año 2020, los intercambios versaron sobre las lecciones aprendidas de la respuesta de ambos países al Covid-19.

Del mismo modo, bajo el **MOU** firmado en noviembre del año 2018 entre el **Ministerio y el Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer**, el cual tiene como propósito establecer un mecanismo de colaboración para promover e impulsar políticas públicas de igualdad y sensibilización con la finalidad de conseguir la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, durante 2020 se celebraron reuniones virtuales en las que el País Vasco ha prestado asistencia técnica al Ministerio para impulsar una agenda que promueva la igualdad de género, con foco en iniciativas para promover la masculinidad positiva.

Por otro lado, el Ministerio ha participado en la **Mesa Interministerial de Género y Cambio Climático**; cuyo fin es instaurar una instancia intersectorial de trabajo que permitiera fortalecer la articulación de ministros y servicios públicos para definir mecanismos de coordinación y la consolidación de un espacio para avanzar hacia la igualdad de género y el desarrollo sostenible en el país. Esta mesa se implementa en el marco de la Conferencia de las Partes de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP), bajo el liderazgo del Ministerio del Medio Ambiente. En el año 2020, el Ministerio participó en las reuniones de carácter mensual del Equipo Técnico Interministerial del Cambio Climático.

Durante el año 2020, como integrantes de la **Mesa Interministerial sobre la Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad**, participamos en el aniversario número 20 de la resolución 1325, junto a los Ministerios del Interior, de Defensa y de Relaciones Exteriores, instancia en la cual, Chile se comprometió a iniciar las gestiones para la elaboración de un Tercer Plan de Acción Nacional en esta materia con el objetivo de seguir avanzando en la protección de las mujeres y niñas en contextos de conflicto y emergencias, así como en la promoción de su participación en todos los niveles de decisión en torno a materias de paz y seguridad.

- **Experiencias internacionales de las autoridades ministeriales.**

La 64ª sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW64), cuyo objetivo consistió en revisar los avances en el marco del vigésimo quinto aniversario de la adopción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), estaba programada del 9 al 20 de marzo de 2020 en Nueva York. Sin embargo, debido a la contingencia del Covid-19, la CSW64 tuvo que ser cancelada. No obstante, el tema central de dicha sesión será abordado en el Foro Generación Igualdad, reprogramado para el año 2021.

A partir de octubre de 2020, nuestro país, a través del Ministerio, asumió el liderazgo de la **Coalición para la Acción en Tecnología e Innovación del Foro Generación Igualdad** que busca acelerar la acción global para alcanzar una transformación digital inclusiva. El Foro Generación Igualdad es una instancia mundial convocada por ONU Mujeres y coorganizada por los gobiernos de México y Francia, que conmemora los 25 años de la Plataforma de Acción de Beijing y consiste en un diálogo público internacional para la acción urgente en el ámbito de la igualdad de género, cuyo trabajo se organiza en seis Coaliciones para la Acción enfocadas en distintas temáticas prioritarias.

Como líder de la Coalición de Tecnología e Innovación para la Igualdad de Género, Chile está trabajando junto a los demás líderes, entre los cuales se encuentran Finlandia, Microsoft y la Fundación Rockefeller, en la definición de cuatro áreas de acción en que enfocarán el llamado a los distintos actores mundiales para superar la brecha digital de género. En su calidad de líder, nuestro país deberá asumir un compromiso transformador durante los próximos 5 años en estas áreas. En este marco, buscará encabezar la cooperación regional en América Latina y el Caribe a través de compromisos colectivos multisectoriales en esta materia, además de impulsar una agenda local para reducir las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación.

3.2.2 Políticas y planes para atender, prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra la mujer.

En relación con el diseño e implementación de políticas y planes para atender, prevenir, erradicar y sancionar todo tipo de violencia, abuso o discriminación arbitraria contra la mujer, durante el año 2020 se realizaron importantes avances, en diversos ámbitos de esta materia, que se describen a continuación.

Iniciativas Legales.

En marzo 2020 se promulgó la **Ley N° 21.212 que modifica el Código Penal, el Código Procesal Penal y la Ley N°18.216 en materia de tipificación del femicidio, más conocida como “Ley Gabriela”**. Esta ley establece nuevas figuras de femicidio; por un lado, se elimina del tipo penal de parricidio, y se establece como un delito autónomo incorporando a las parejas sin convivencia y a los padres de hijos en común y, además, se establece una nueva figura de femicidio por razón de género.

En términos de avances legislativos, se avanzó en la discusión del **proyecto de ley sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (Boletín 11.077-07)**. Su fin es establecer una ley marco de violencia en contra de las mujeres. Esta regulación establece las diferentes formas de violencia que se ejercen en contra de las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores y personas en situación de discapacidad,

mejorando las respuestas que se ofrecen a las víctimas de violencia en contexto intrafamiliar. En definitiva, se busca contribuir a un cambio cultural en esta materia, destacando la importancia que conlleva a tener una normativa legal, de acuerdo a los estándares internacionales. El proyecto de ley se encuentra en segundo trámite constitucional, Comisión de Mujer del Senado.

En mayo 2020 se ingresó el proyecto de ley **que establece una modalidad alternativa de cumplimiento de la prisión preventiva y regula el monitoreo telemático en el Código Procesal Penal y en la ley N° 20.066 (Boletín N° 13.541-07)**, que incorpora la medida de monitoreo telemático para controlar el cumplimiento de la prohibición de acercamiento a la víctima en determinados casos de violencia intrafamiliar, decretada en sede penal, cuando esta es impuesta como: (i) medida cautelar, (ii) condición de una suspensión condicional del procedimiento o (iii) medida accesoria en la sentencia condenatoria. El proyecto de ley se encuentra en primer trámite constitucional, Comisión de Constitución del Senado.

Campañas Comunicacionales para la prevención de la violencia contra las mujeres.

En esta materia, una de las campañas comunicacionales destacada, y focalizada en redes sociales, fue **“Hazlo por ellas”** en la cual invitamos a la sociedad en su conjunto a comprometerse en la prevención de la violencia contra las mujeres, atendiendo a las variables y factores que pudieran incidir en un eventual aumento de la violencia contra las mujeres producto del confinamiento. La campaña fue difundida a través de redes sociales, incorporando como material de apoyo al contenido spot audiovisual y gráficas.

Otra de las iniciativas comunicacionales que ha tenido un fuerte énfasis, tanto en redes sociales como medios de comunicación tradicionales, corresponde al lanzamiento del fono orientación y ayuda **1455** en abril del 2020 **y el Whatsapp silencioso** en noviembre de 2020. En el caso de ambas herramientas tecnológicas gratuitas, nuestro esfuerzo comunicacional estuvo enfocado en promover, mediante diversas alianzas público - privadas, ambos canales de comunicación a nivel nacional. De esta manera las estrategias, tanto comunicacional como territorial, nos permitió generar alianzas con: Cajas Vecinas de BancoEstado, Copec, Walmart, Jetsmart, Buses Expreso Norte y la Asociación Chilena de Gastronomía (Achiga).

En paralelo, y como parte de las acciones antes descritas, el Ministerio, ha continuado trabajando y avanzando en incorporar más actores e instituciones a esta iniciativa.

Asimismo, realizamos una intensa campaña en redes sociales respecto a los dispositivos de emergencia con la finalidad de apoyar a todas las mujeres que está viviendo algún tipo de violencia y ayudarlas en caso de emergencia. Esta campaña, que además de ser destacada

en redes sociales, contó también con espacios comunicacionales, en medios masivos, a través de la realización de hitos comunicacionales como, por ejemplo, la realización de pautas para medios de comunicación.

Sin dudas la campaña de mayor impacto se realizó el mes de noviembre de 2020 con el lanzamiento de **“NoMás”** la que incluyó además un hito comunicacional en el Palacio de La Moneda, el 25 de ese mes, con motivo de la conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres. Esta campaña tuvo como énfasis comprometer a la sociedad en la erradicación de este tipo de conductas. La publicidad se diseñó, estratégicamente, para mostrar acciones cotidianas en que los personajes dejan de normalizar situaciones de violencia de género. El llamado fue transversal y con un fuerte énfasis a involucrarse y decir #NoMás a la violencia contra las mujeres ^[1]

Otra de las acciones comunicacionales destacadas fue el lanzamiento de la página web **“Todo Chile Alerta”** ^[2], una nueva iniciativa del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género orientada a sensibilizar a toda la sociedad en materia de violencia contra las mujeres. La herramienta contiene información de ayuda, orientación, canales de denuncia, conceptos y definiciones para identificar tipos de violencia y sus contextos. A lo anterior se suman datos estadísticos y legislativos lo que ha sido apoyado a través de una estrategia comunicacional en redes sociales.

También en el año 2020 realizamos una campaña comunicacional informativa, junto a la Subsecretaría de Derechos Humanos y ONU Mujeres, con foco en zonas rurales y/o de baja densidad poblacional, para promover que, tanto las mujeres como la comunidad, conozcan los canales formales de denuncia y cómo estos funcionan al momento de enfrentar un caso de violencia de cualquier tipo.

Planes e instrumentos.

Durante el año 2020, se siguió avanzando en la elaboración del **Plan Nacional de Acción Contra la Violencia hacia las Mujeres**, con diversos actores públicos y de la sociedad civil. Este Plan es una hoja de ruta que articula las políticas públicas e impulsa acciones conjuntas de todos los organismos del Estado y de la sociedad civil para abordar las directrices respecto de la violencia contra las mujeres. En diciembre del año 2020 se oficializó y publicó el nuevo Plan correspondiente al periodo 2021-2030.

También en el año en el año 2020 se firmó un convenio con el Banco Mundial para el diagnóstico, lineamientos y estrategias para la creación de un **Registro Únicos de**

Víctimas de Violencia. En ese contexto, se trabajó con la entidad señalada respecto a la ruta crítica de las mujeres sobrevivientes de violencia de género. En el año 2021 el estudio diagnóstico fue entregado a nuestro Ministerio para, con los resultados obtenidos, desarrollar una plataforma integrada de gestión de casos dando origen a un posible registro de víctimas.

Iniciativas en el contexto de la Contingencia Social de octubre 2019.

Durante el año 2020 el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género continuó implementando la agenda de trabajo desarrollada con el apoyo de ONU Mujeres para la prevención, atención y reparación de mujeres en contexto de crisis, y para la protección de sus derechos fundamentales, que incluyó un convenio de colaboración con la **Subsecretaría de Derechos Humanos y ONU Mujeres** con el fin de generar un plan de trabajo, a corto y mediano plazo, para fortalecer la defensa de los derechos fundamentales de las mujeres y prevenir la violencia de género en el contexto de crisis social. El plan de trabajo contempló, entre otros: la visita de una Misión de Expertos de la ONU para prestar asistencia técnica en torno a esta materia; la conformación de un Equipo Especial de Derechos Humanos para realizar acompañamiento a mujeres que denunciaron ser víctimas de violencia sexual por parte de alguna de las instituciones del Estado; y la suscripción de un convenio de colaboración con el Ministerio Público a fin de formalizar el ofrecimiento y derivación por parte del Ministerio Público al Programa de Reparación Integral de Violencia de Sernameg.

Continuando el apoyo técnico internacional, durante el mes de marzo de 2020, expertas de ONU Mujeres y del Comité Técnico del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (**Mesecvi**), realizaron capacitaciones a los equipos del Sernameg para fortalecer el ofrecimiento de una respuesta integral reparatoria a través de atención psicológica, acompañamiento y asistencia legal en el acceso a la justicia.

En junio de 2020, se llevó a cabo una **Segunda Misión de Expertos de la ONU** para prestar asistencia técnica. En esta instancia se realizaron jornadas de capacitación con expertos internacionales dirigidas a abogados y psicólogos del Sernameg con el objetivo de brindar herramientas tendientes a fortalecer la atención y reparación integral de mujeres que denunciaron ser víctimas de violencia sexual por parte de alguna de las instituciones del Estado debido a la contingencia nacional. Asimismo, el **Equipo Especial de Derechos Humanos**, conformado en conjunto con Sernameg en 2019, continúa actuando como coordinador de acciones interministeriales para realizar acompañamiento a estas mujeres.

También, en el marco del **Programa de Atención, Protección y Reparación en Violencia del Sernameg**, se han desarrollado **protocolos** con orientaciones técnicas dirigidas a profesionales del Servicio, incluyendo las líneas de asistencia telefónica (1455), como para los Centros de la Mujer, Centros de Reparación Integral y Centros de Atención de Violencia Sexual, aplicables para la atención oportuna, protección y reparación a mujeres

que denunciaron ser víctimas de violencia sexual por parte de alguna de las instituciones del Estado debido a la contingencia nacional.

En línea con lo anterior, en octubre de 2020, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género firmó un convenio de **colaboración con la Corporación de Asistencia Judicial** que tiene por objetivo realizar capacitaciones y formación en perspectiva de género por parte del Ministerio a los funcionarios de las corporaciones, mientras que éstas se comprometen a priorizar la atención de casos de denuncias de violencia por parte de agentes del Estado que derive el Ministerio o Sernameg.

3.2.3 Estrategias e iniciativas para la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas.

En este ámbito, se desarrollaron diversas estrategias e iniciativas para la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas. A continuación, se detallan los principales logros:

Instructivo presidencial sobre acoso en el sector público - seguimiento y asesoría a los servicios públicos en conjunto con el Servicio Civil y la División de Políticas de Igualdad del Ministerio.

El año 2020, continuó la puesta en marcha del plan de asesoramiento y seguimiento de los servicios públicos en la implementación del **Instructivo Presidencial sobre acoso en el sector público**, para el cual se realizaron las siguientes actividades:

- Elaboración de la Guía del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género **“Perspectiva de género en planes de prevención y procedimientos de denuncia, investigación y sanción de maltrato, acoso laboral y/o sexual”**, difundida a los servicios públicos
- Acompañamiento en el proceso de implementación del procedimiento, de acuerdo a demanda. En el 2020 se realizaron charlas sobre la temática a funcionarios/as de 5 servicios públicos.
- A partir del 2020 se incorporó la medida **"Protocolos y/o procedimientos en caso de maltrato, acoso sexual y/o laboral con perspectiva de género"**

(MALS), que corresponde al Instructivo Presidencial, en el Indicador de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión. Un total de 105 servicios comprometieron esta medida. En detalle: 7 servicios comprometieron la elaboración de los procedimientos MALS (servicios nuevos y Servicios Locales de Educación Pública); 10 servicios comprometieron la actualización del procedimiento y 88 servicios comprometieron la implementación del procedimiento (difusión y planes de prevención).

Agenda Mujer Regional.

En el año 2020 continuó la implementación de los Compromisos Ministeriales y de la Agenda Mujer a nivel regional, teniendo presentes los desafíos planteados en el Cuarto Plan Nacional de Igualdad. Asimismo, continuó el trabajo con las Comisiones Regionales para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género. Se elaboró un plan de trabajo 2020 y se hizo seguimiento a los compromisos de los sectores. Cada región elaboró un Informe de avance de sus compromisos en el año 2020. Desde el nivel central del Ministerio se entregaron orientaciones técnicas y transferencias metodológicas para fortalecer los procesos de transversalización de género en las políticas públicas de carácter regional

Compromisos Ministeriales de Igualdad de Género 2018-2022

En el marco de la estrategia de transversalización del enfoque de género en las políticas públicas, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, a través del Oficio N° 723, del 4 de septiembre 2018, solicitó a todos los ministerios el envío formal de los Compromisos Ministeriales de Igualdad de Género para el período 2018-2022, considerando los compromisos transversales a todas las carteras y los compromisos específicos para cada sector. Cada año se ha solicitado a todos los ministerios el reporte de sus **Compromisos Ministeriales de Igualdad de Género 2018-2022, en el marco de** un trabajo conjunto con todos los ministerios y sectores públicos para apoyar su implementación.

Desde septiembre 2018 hasta diciembre 2020, el 80% de los ministerios remitieron formalmente los compromisos asumidos y que están siendo ejecutados durante el período. En dicho contexto, el 2020 se cumplió el cronograma diseñado para el seguimiento de los compromisos ministeriales de género, que consideró coordinaciones con cada sector y reuniones de asesoría técnica para asesores de género a fin de remitir semestralmente el grado de avance e implementación.

Indicador de Género en el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG).

El Ministerio, a través de su División de Políticas de Igualdad, es la “Red de Expertos” que apoya y asesora, tanto a la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda como a los servicios públicos, en el diseño e implementación del indicador de género del PMG. Los objetivos de la implementación de este indicador son: 1.- contribuir a disminuir las inequidades, brechas y/o barreras de género realizando acciones estratégicas orientadas a mejorar el ejercicio de derechos, los niveles de igualdad y equidad de género en la provisión de bienes y servicios públicos y, 2.- fortalecer la capacidad de los servicios para desarrollar políticas públicas de género.

El año 2020 este indicador fue comprometido por 150 servicios públicos en el PMG, siendo 39 de nivel regional y 111 de nivel central. De los 150 servicios que implementaron el indicador, 148 fueron aprobados en el proceso de evaluación, y sólo dos (SUBDERE y SERVIU Los Ríos) no lograron cumplir con el 100% de lo comprometido en su programa de trabajo anual.

Para el periodo 2020 e inicios de 2021, la estrategia de asistencia técnica por parte del Ministerio consistió en la realización de las siguientes actividades:

- Se brindó asistencia técnica a la totalidad de los servicios públicos para implementar el indicador de género en el PMG. Para esto se realizaron más de 200 reuniones de asistencia técnica presencial y talleres o jornadas de trabajo con servicios públicos y sectores.
- Se brindó asistencia técnica a la totalidad de los servicios públicos nuevos que comprometieron el indicador en el PMG.
- Se envió documentación técnica sobre ámbitos de interés general para los servicios, tales como: guía metodológica del proceso de formulación indicador de género 2020, Agenda Mujer, incorporación de igualdad de género en ámbitos específicos, presentación con diversos contenidos técnicos, entre otros.
- Se realizaron 2 talleres presenciales de orientación técnica: “Orientaciones y énfasis que se deben observar en la implementación del programa 2020”, e “Indicaciones para el proceso de formulación PMG 2021”.
- Se entregó a los servicios instrumentos para formular y reportar avances del indicador; tales como: Formulario para elaborar informe de avance 2020”, “Pauta para elaborar programa 2021”, y “Formulario para elaborar informe de cumplimiento 2020”.
- Se puso a disposición de todos los servicios la plataforma web del Ministerio que cuenta con un aplicativo específico para informar el cumplimiento y verificadores del indicador de género.

Educación con Equidad de Género

Como una manera de abordar, desde las políticas públicas, el desafío del desarrollo de una educación pública con un enfoque de género y equidad; el año 2019 se implementó una

estrategia conjunta con el Ministerio de Educación; que se materializó en el diseño y ejecución de un plan de trabajo para la “Educación con equidad de género”; el cual fue firmado por las ministras de ambas carteras en enero 2019. Durante el año 2020 se realizaron las siguientes acciones:

- Eje “Más oportunidades”:

- Realización Mentorías online “Mujeres poderosas” para alumnas entre octavo y segundo medio, por parte de estudiantes mujeres de carreras STEM ^[3]. WoomUP (712 alumnas y 187 mentoras).
 - Implementación del **proyecto piloto SAGA** (“STEM And Gender Advacement”) de la UNESCO, que incluyó:
 - Conformación del Comité Técnico para la implementación del proyecto.
 - Informe “**Diagnóstico sobre indicadores y políticas con perspectiva de género desarrolladas por el Estado de Chile en áreas STEM**” ^[4] difundido a la Instituciones parte del proceso. La implementación de este proyecto se comprometió en la Política Nacional de igualdad de Género para la Ciencia, Tecnología, Conocimiento e innovación con proyección al 2025 ^[5].

- Eje “No violencia”:
 - Se realizó la Segunda Jornada Nacional Protocolos frente al acoso sexual (capacitación a fiscales) a Instituciones de Educación Superior con la participación de 300 profesionales pertenecientes a Unidades de Género de Universidades a Nivel Nacional, además de fiscales que están a cargo de procesos investigativos
 - Publicación de cartilla “Protocolos de actuación frente al acoso sexual en Educación Superior Técnico Profesional”.

Norma Chilena NCh3262:2012: Estrategia público-privada para la transversalización de género.

En el 2020, se han realizado diversas acciones de acompañamiento a empresas públicas y privadas, vía remota, considerando la actual crisis sanitaria. De este modo, se ha continuado con la promoción de la Norma a través de instancias virtuales, actividades con: Corporación de Producción y Comercio, Mesa Regional de Antofagasta, Aprimin, Cámara Chileno Suiza, Mesa Energía “Más Mujer” y Mujeres Constructoras de Universidad Católica, entre otras. Además, se realizaron actividades de promoción en el marco del Seminario anual de Recursos Humanos, Cámara Regional de Comercio de Valparaíso y Empresas SEP.

A diciembre del año 2020 hay 32 organizaciones que se han certificado en la Norma Chilena NCh3262:2012. Asimismo, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género inició el proceso de certificación con el hito de inicio en octubre de 2020.

Por otra parte, se ha generado un convenio con el Instituto Nacional de Normalización (INN) que tiene por finalidad formalizar una instancia colaborativa como una forma de avanzar en generar instrumentos destinados a apoyar y potenciar la Norma Chilena en nuestro país.

Además, considerando que la norma fue publicada en 2012, siguiendo los estándares internacionales, durante el 2020 el INN convocó a revisión de la norma. El proceso considera la elaboración de un anteproyecto de norma, consulta pública de anteproyecto, formación de comité técnico y aprobación del proyecto de norma por parte del consejo INN.

3.2.4 Estudios, estadísticas y capacitación en equidad de género.

En relación con la generación de conocimiento en género, mediante la realización de estudios, investigaciones y capacitación a fin de ser un insumo para el diseño de políticas públicas, durante el año 2020 se realizaron las siguientes acciones:

Se concluyeron cinco estudios, los que fueron puestos en prensa y difundidos a través del sitio web del Ministerio de la Mujer y la Equidad de género.

- Mujeres de Chile: Última década - enero 2020.
- Documento Final Consejo Mujer COVID-19- septiembre 2020
- Encuesta de Evaluación Rápida Impacto COVID-19 con ONU Mujeres y Entel - octubre 2020
- Reapertura Colegios y Empleo Femenino, octubre 2020
- Encuesta de opinión: Participación Política y Consejo Constituyente, MMEG y CADEM, diciembre 2020.

Capacitación en género de funcionarios/as públicos.

Una de las estrategias e iniciativas para la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas, es la capacitación de funcionarios/as públicos/as de todo el Estado. En ese contexto, en el año el 2019 se puso en marcha la plataforma **E-Learning “Chile elige equidad - Inducción a las políticas pro-equidad de género”**, con el fin de llegar de manera masiva a todos los Ministerios y Servicios Públicos a nivel nacional, capacitando en materias de equidad de género a quienes diseñan e implementan programas y políticas. De esta manera, en dicho año se logró capacitar a un total de 1.104 funcionarios públicos de diferentes sectores, abarcando no sólo el gobierno central sino también al regional.

Durante el año 2020 se realizaron capacitaciones a funcionarios/as públicos en modalidad presencial, online y las que se desarrollaron a través de la plataforma de capacitación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (e-learning) ya señalada. En el año 2020, mediante el e-learning “Chile elige equidad: Inducción a las Políticas Pro-equidad de Género”, se logró capacitar (y certificar) a un total de 4.249 funcionarios/as públicos, de un total de 98 servicios centralizados pertenecientes a 24 Ministerios.

En este contexto, durante el año 2020 y 2021, la demanda por aumentar los conocimientos en género de los diferentes sectores del Estado, sociedad civil y sector privado generó la necesidad de entregar capacitaciones online en áreas como: violencia contra las mujeres, lenguaje inclusivo y estereotipos de género, liderazgo y género, género y DDHH, entre otras. Por tal razón, se realizaron actividades de capacitación y charlas, a través de 300 espacios organizados para estos fines, las que fueron desarrolladas por distintos equipos del Ministerio. Durante el año 2020 y a agosto del 2021, se ha capacitado a 11.290 personas bajo las modalidades ya señaladas.

A lo anterior se suma un importante plan de capacitaciones a funcionarios/as de Carabineros de Chile en violencia de género, aplicación del enfoque de género, Derechos Humanos y primera acogida. Durante el año 2020 se capacitó a 1.602 funcionarios de Carabineros.

3.2.5 Políticas y medidas para la plena participación de las mujeres en todo ámbito de la sociedad.

Respecto del diseño e implementación de estrategias e iniciativas para la incorporación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, en el año 2020 los logros fueron los siguientes:

Registro de Directoras para Chile ^[6]

Esta iniciativa busca responder al compromiso establecido por el Presidente Sebastián Piñera en la Agenda Mujer sobre crear un registro público de mujeres para directorios de empresas. Tiene como fin aumentar la participación de las mujeres en posiciones de alta responsabilidad; disminuir la brecha salarial al visibilizar mujeres capacitadas, con experiencia y disponibles; incrementar la participación laboral femenina y avanzar de manera más rápida hacia una equidad de género en las empresas.

El registro se compuso de tres etapas, a la fecha, todas implementadas:

1. Directoras actuales: como registro inicial, se levantó información sobre actuales directoras de empresas del Sistema de Empresas Públicas y de empresas reguladas por la Comisión del Mercado Financiero.
2. Potenciales mujeres para directorios: en un trabajo conjunto con las principales empresas captadoras de talentos del país y el Servicio Civil, se establecieron los criterios del registro considerando todos los sectores de la economía. Se solicitó a organizaciones de la sociedad civil el envío de candidatas que cumplieran estos criterios, alcanzando un registro total de 136 mujeres.
3. Plataforma web de auto-inscripción: se habilitó una plataforma para que las mujeres que cumplieran con estos criterios pudieran inscribirse individualmente. Actualmente la plataforma se encuentra disponible en la página web del ministerio.

En el año 2020, se actualizó la plataforma web, a fin de que las mujeres puedan postular al registro a través de la página <https://registrodedirectoraspachile.cl/>. La actualización incluyó el feedback de diferentes headhunters y el nexos con los perfiles de LinkedIn de las candidatas.

Iniciativas de apoyo al emprendimiento.

Durante el año 2020 continuó en implementación el Convenio con Walmart Chile. En tal sentido, se realizaron Ferias Regionales a nivel nacional. También fue posible mantener a disposición de las emprendedoras, 2 locales de uso permanente en las comunas de San Fernando y Rengo, región de O'Higgins. Esta oportunidad de comercialización permanente dio posibilidad de establecer un nuevo convenio, mediante el cual Walmart se comprometió a disponer de dos locales de uso exclusivo para las emprendedoras de los programas de Sernameg en la región de O'Higgins, durante el año 2020 y 2021.

Convenios e iniciativas de colaboración en materias de inclusión laboral femenina.

Mesas de trabajo para incentivar la participación femenina.

Durante el año 2020, se participó en instancias de coordinación con otros actores públicos y privados; a fin de abordar temáticamente inequidades y barreras de género.

- **Mesa Nacional Mujer y Pesca Artesanal.**

Se implementó el Programa “Mujeres Líderes en Pesca Artesanal”, realizada por la Universidad de Chile, con la participación de 60 dirigentes nacionales. El fin de la actividad fue avanzar en el empoderamiento de las mujeres pescadoras artesanales a través del desarrollo de su autonomía económica y desarrollo emocional. Para ello, se realizaron 10 jornadas remotas de trabajo de una hora semanal. Se entregó un certificado de aprobación otorgado por la Facultad de Ciencias Veterinarias de la Universidad De Chile.

También se realizó la Encuesta “Caracterización de las Mujeres en la pesca artesanal y áreas conexas”.

- **Mesa Mujer y Minería:**

Continuó el trabajo de esta mesa público-privada con reuniones periódicas. Durante el segundo semestre 2020 se generaron grupos de trabajo para avanzar en temáticas específicas (Indicadores y Metas; Posiciones Masculinizadas; Conciliación de la vida Laboral y Familiar; Competencias Mineras Femeninas; Disminución de brechas y sensibilización) con el objetivo de fomentar la reactivación económica en medio de la crisis sanitaria con enfoque de género. También se realizaron talleres en el marco de las reuniones de la Mesa.

Como fruto de los grupos de trabajo, se planificó para el 2021 la suscripción de 3 compromisos para avanzar hacia una industria más amigable para las mujeres. En ese sentido, en el marco del Día del Trabajador Minero se procederá a la firma del compromiso de 28 actores relevantes de la minería para seguir incorporando mujeres en esta industria y lograr así una mayor equidad de género.

En el compromiso, los firmantes se comprometerán a adoptar una serie de medidas, entre las que se incluyen:

- Registrar avances según los indicadores propuestos en la Mesa, con el objeto de participar en la medición conjunta que se realice anualmente.
- Frente a cada actividad que se realice (seminarios, charlas, mesa redonda, talleres, etc) organizar paneles representativos con al menos un 30% de participación de hombres o mujeres, según sea el caso y evitando dejar a las mujeres en un rol únicamente de moderadora.
- Identificar a nivel interno posiciones masculinizadas según la metodología propuesta en la Mesa, para poder realizar acciones afirmativas y así incorporar a más mujeres en ellas.

También durante el año 2020, se divulgó el documento “Buenas Prácticas de Género para el Sector Minero”, en donde cada empresa de la mesa nacional mujer y minería compartió sus buenas prácticas para que sirvieran de ejemplo a otras empresas.

Finalmente, es importante destacar que la equidad de género es uno de los ejes transversales en la Política Nacional Minera 2050, que será socializada próximamente, por lo que el tema seguirá siendo de primera importancia en los próximos años.

- **Mesa Mujer en Energía.**

En el año 2020 el principal avance en esta mesa fue la implementación del primer año del Plan Público-Privado Energía+Mujer, que tiene 10 ejes de acción, y que enmarca este esfuerzo colectivo.

En este contexto, y a pesar de la pandemia, las 63 empresas, gremios e instituciones que forman parte de este Plan, y que reúnen a cerca de 25.000 trabajadores/as, ejecutaron más de 850 acciones. Se espera que estas acciones aumenten gradualmente en cantidad y/o calidad en el año 2021 en la medida que se difundan los beneficios de avanzar como “Comunidad de Práctica”.

También, se desarrolló la Segunda Feria Energía +Mujer los días 10 y 11 de noviembre de 2020 en versión virtual. Esta Feria se realiza desde el año 2019 y fue implementada como una instancia inédita del sector de Energía, cuyo fin fue acercar a empresas y sus gremios con el mercado y, especialmente, con la mujer, haciendo ver el potencial de desarrollo y su compromiso de inclusión.

Finalmente, la implementación del Plan para el año 2021 considera la realización de un “Ciclo Anual de Asistencia Técnica” acorde a las necesidades o requerimientos de los adherentes para que puedan implementar exitosamente los compromisos al interior de sus organizaciones. Este ciclo será gratuito y abierto a toda la comunidad del sector energético y su cadena de valor.

- **Agenda Mujeres indígenas.**

En esta materia, el día 5 de septiembre de 2020 se firmó un convenio de colaboración y cooperación entre el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, el Ministerio de Desarrollo Social y Familia y la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (Conadi). Dicho convenio tiene como objetivo relevar el rol de la mujer indígena en el ámbito social, cultural, económico y político, con acciones de cooperación que apoyen el desarrollo de políticas y programas con perspectiva de género. Para esto se constituyó una mesa de trabajo entre el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, la Unidad de Coordinación de Asuntos Indígenas del Ministerio de Desarrollo Social y Familia y la Conadi.

- **Mesa Mujer y Discapacidad.**

En agosto de 2020 se instaló una mesa de trabajo tripartita, de carácter permanente, que convocó al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género y el Servicio Nacional de la Discapacidad a fin de abordar temáticas prioritarias y de interés común para las mujeres con discapacidad. En ese sentido, se firmó un convenio de colaboración entre dichas instituciones con el objetivo de generar un plan de trabajo a implementar.

El plan de trabajo considera acciones en las siguientes líneas de trabajo:

- i. Violencia de género y discapacidad.
- ii. Feminización del cuidado.
- iii. Derechos sexuales y reproductivos.
- iv. Maternidad inclusiva.
- v. Desafíos laborales de mujeres con discapacidad post covid-19.
- vi. Accesibilidad de los canales de atención y dispositivos diseñados por MMEG y SernamEG en ámbito de violencia de género.

- **Mesa Mujer y Fútbol.**

Esta instancia tiene por objetivo el desarrollo e implementaciones de propuestas para profesionalizar el fútbol femenino. Asimismo, como Ministerio otorgamos un patrocinio para el desarrollo de un documental de la historia del fútbol femenino en Chile. La mesa sesionó entre julio y diciembre del 2020, dejando como resultado un informe que recoge los principales resultados de la mesa, y que hoy sirve como insumo para la generación de acciones para avanzar en esta materia.

- **Mesa Interministerial de Género y Cambio Climático**

El Ministerio participó en esta mesa con el objetivo de instaurar y consolidar una instancia intersectorial de trabajo para avanzar hacia la igualdad de género y el desarrollo sostenible en el país. Esta mesa se implementó en el marco de la Conferencia de las Partes de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP), bajo el liderazgo del Ministerio del Medio Ambiente.

En el año 2020, el Ministerio participó en las reuniones de carácter mensual del Equipo Técnico Interministerial del Cambio Climático. Asimismo, en marzo de 2021 se realizó, en conjunto con el Ministerio del Medio Ambiente, el conversatorio virtual “Mujeres: agentes de cambio para el desarrollo sostenible” en el cual se abordó la vulnerabilidad de las mujeres ante el cambio climático y la pérdida de biodiversidad y su rol como agente de cambio para el desarrollo sostenible. El evento contó con la participación de las ministras de ambas carteras, la representante del sistema de Naciones Unidas en Chile y tres mujeres agentes de cambio en materia medioambiental.

- **Convenio de Subsidio Habitacional de Mujeres Víctimas de Violencia entre el Ministerio de Vivienda y Urbanismo, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.**

En noviembre del año 2020, el Ministerio de Vivienda y Urbanismo, el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género firman el “Convenio de Subsidio Habitacional de Mujeres Víctimas de Violencia” para así abordar la necesidad habitacional de víctimas de violencia intrafamiliar y otros tipos de violencia como, por ejemplo, la violencia en el pololeo.

Este convenio tiene como fin ser una herramienta de apoyo para lograr acceso a la vivienda, a través, del arriendo en primera instancia y luego de una vivienda definitiva, a grupos que requieren especial atención, como son las mujeres víctimas de violencia que han sido atendidas por Centros de la Mujer y Casas de Acogida SERNAMEG.

Para la implementación del convenio se conformó una Mesa Técnica con equipos de las tres instituciones participantes. Actualmente este convenio se encuentra en proceso de elaboración de un protocolo de implementación.

- **Convenio de colaboración entre el Ministerio de Bienes Nacionales y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.**

En septiembre del 2020 se firmó un convenio de colaboración entre ambos ministerios acordando la realización y ejecución de acciones para que las mujeres participantes de los distintos programas del Sernameg obtengan las herramientas necesarias para acceder al proceso de regularización de la pequeña propiedad raíz.

En este contexto, se elaboró un procedimiento de derivación de casos y de regularización de situación de sus bienes raíces. También se diseñó material de difusión y se realizó una capacitación a los y las profesionales del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y de Sernameg que están involucrados/as en este proceso.

Campañas comunicacionales para promover para la plena participación de las mujeres en todo ámbito de la sociedad.

En Chile, y de acuerdo al informe “Nuevo Mapa del Poder y Género en Chile (1995 - 2018) se establece que, en el ámbito político, las mujeres logran superar el 30% en el Poder Ejecutivo central (33%) e instituciones públicas autónomas (35%), así como en el poder judicial (33%) y los mayores cargos en los partidos políticos (32%). Los mayores rezagos se observan en los cargos de seguridad y defensa con un 1% de mujeres (sumando las fuerzas armadas, carabineros, aviación y navales), así como en el poder legislativo (23%), incluso con el aumento producto de la aplicación de la ley de cuotas.

El año 2020, en conjunto con la Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), se realizó la campaña de difusión y comunicacional orientada a convocar a mujeres de todo el país para participar en el programa “Mujer y Participación Política” el cual fue pensado en base a

dos líneas de acción: en primer lugar, captar a mujeres con interés en desarrollar sus liderazgos, motivarlas a potenciar sus habilidades y participar en la toma de decisiones, promoviendo su autonomía social y política. Y, en segundo lugar, capacitar a mujeres organizadas, interesadas en participar en espacios de toma de decisión social y política, para así potenciar sus habilidades de liderazgo efectivo.

El programa de formación, desarrollado entre los meses de agosto y septiembre, convocó en total a más de 6.000 mujeres en todo Chile las cuales, mediante formato e-learning, cursaron 5 módulos de 40 horas pedagógicas en total, los cuales además estuvieron disponibles de forma asincrónica para facilitar el acceso a los contenidos de las estudiantes.

Otra de las iniciativas comunicacionales, realizadas durante 2020 y que tuvieron posicionamiento, tanto en medios masivos como en redes sociales, fueron las alianzas y el trabajo del Ministerio en abrir espacios para las mujeres en rubros masculinizados, como por ejemplo energía, minería, ciencia, construcción, transporte (tanto público como de carga), entre otros. Así también, y como parte de fortalecer el pilar de la autonomía económica, generamos una campaña comunicacional orientada a impulsar el emprendimiento formal femenino.

Finalmente, como parte de entregar espacios de formación y especialización para las mujeres desarrollamos acciones comunicacionales, mediante alianzas público - privadas, que nos permitieron generar una oferta académica de formación con especial énfasis en los temas digitales. Esto permitió, por ejemplo, que las mujeres participantes adquirieran competencias para posicionar sus productos/servicios, aumentar su alcance de clientes, generar nichos de oportunidad para alianzas con otros emprendedores y proveedores, diversificar sus estrategias de posicionamiento a través de técnicas de marketing digital, entre otros. Cada uno de estos progresos fueron compartidos a través de las redes sociales, tanto del Ministerio como de la Ministra, y se gestionaron también acciones comunicacionales en medios de comunicación masivos.

Relaciones Internacionales.

En el ámbito de relaciones internacionales, Chile a través del Ministerio, participó en las siguientes instancias:

- **Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico (APEC).**

- Luego de la aprobación de la **Hoja de Ruta de La Serena** para las mujeres y el crecimiento inclusivo (“La Serena Roadmap for Women and Inclusive Growth”) en el marco de APEC 2019, documento pionero impulsado por Chile que tiene por objetivo guiar los esfuerzos del foro para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento económico de la mujer al año 2030, en **APEC Malasia 2020** se finalizó su **Plan de Implementación**. Dicho Plan establece mecanismos de monitoreo e informes continuos de los avances, brechas y

desafíos relacionados con la implementación de la Hoja de Ruta, así como la evaluación y mitigación de riesgos para garantizar que las intervenciones destinadas a aumentar el empoderamiento de las mujeres no refuercen o aumenten inadvertidamente las inequidades. Uno de los principios del Plan de Implementación es explorar acciones para identificar y mitigar los impactos de la pandemia de COVID-19 en el empoderamiento económico de las mujeres y promover esfuerzos de recuperación resilientes e inclusivos.

Se presidió el **Grupo de Trabajo sobre la Mujer y la Economía de APEC (“Policy Partnership on Women and the Economy, (PPWE)”)**. El Ministerio tuvo la presidencia del PPWE por un período de dos años a partir de 2019. Parte de su rol consistió en liderar las acciones estratégicas en torno a la agenda de género en APEC, coordinando reuniones anuales y la implementación de la “Hoja de Ruta de La Serena para las mujeres y el crecimiento inclusivo”.

Se participó en el **“2020 Foro de la Mujer y la Economía” (“2020 Women and the Economy Forum (WEF)”)** que consistió en reuniones virtuales realizadas el 30 de septiembre de 2020, con la presencia de ministras y altas autoridades de las 21 economías APEC, contando con la participación virtual de la Ministra Mónica Zalaquett y Subsecretaria Carolina Cuevas. La discusión se centró en el empoderamiento económico de las mujeres en la recuperación y resiliencia post-pandemia y culminó con la aprobación de una declaración de las ministras y altas autoridades en esa materia.

- **Alianza del Pacífico**

Durante el año 2020, Chile tuvo la presidencia pro t mpore de la Alianza del Pacífico, en cuyo marco impulsó una **Declaración presidencial sobre Igualdad de Género durante la Cumbre de Presidentes de la Alianza del Pacífico** en Santiago, la cual por primera vez en la historia del bloque priorizó el empoderamiento económico de las mujeres y la igualdad de género al más alto nivel. Asimismo, los países del bloque aprobaron la **“Hoja de Ruta para la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres en la Alianza del Pacífico”**, con el objetivo de implementar los compromisos de la Declaración y guiar el quehacer de la Alianza del Pacífico en el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas e iniciativas para impulsar el desarrollo económico y social de las mujeres de la región. Este documento busca fomentar acciones en las siguientes áreas prioritarias: eliminar las barreras que limitan la autonomía y empoderamiento económico de las mujeres; impulsar la participación laboral y el emprendimiento de las mujeres; promover el acceso de las mujeres a cargos de liderazgo y toma de decisiones; disminuir la brecha digital de género e impulsar la producción, análisis y difusión de datos con perspectiva de género.

- **Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)**

Durante el año 2020, Chile, junto a Cepal, organizó la **XIV Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe**, que se realizó del 27 al 31 de enero de 2020. En este marco, nuestro país asumió la presidencia hasta 2022 de dicha conferencia, el foro intergubernamental más importante para los derechos de las mujeres en la región. En esta instancia se realizaron múltiples reuniones y actividades que contaron con la participación de ministras y altas autoridades de la región, en torno a los desafíos para que las mujeres potencien su autonomía en escenarios económicos cambiantes como el cambio climático, la revolución digital, la globalización financiera y los cambios demográficos. En este marco, las ministras de América Latina y el Caribe aprobaron el **Compromiso de Santiago**, documento que incluye 48 acuerdos con el objetivo de erradicar la violencia de género, fomentar la participación laboral de las mujeres en áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), reducir la brecha salarial y aumentar la representación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, entre otros.

Durante el 2020, la presidencia de Chile de la Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe estuvo enfocada en dar continuidad al Compromiso de Santiago en el marco del Covid-19, intercambiando experiencias y reforzando lazos entre los países de la región para impulsar la aceleración de la implementación de los compromisos acordados e iniciativas de cooperación regional en el marco de la pandemia.

Asimismo, realizamos gestiones preparativas de nuestro liderazgo de la 60° Reunión de la Mesa Directiva de Ministras de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe que se realizará en febrero de 2021, encabezada por la Ministra Mónica Zalaquett en su calidad de Presidenta de Mesa Directiva. En este encuentro, los países reportarán sus avances en la implementación de los acuerdos del Compromiso de Santiago y se espera que alcancen acuerdos para redoblar los esfuerzos para incluir la participación de las mujeres y perspectiva de género en las políticas de respuesta y recuperación a la pandemia de COVID-19.

• Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)

En su calidad de Vice Chair del “Grupo de Trabajo para la Integración de la Perspectiva de Género y Gobernanza” (“Working party on gender mainstreaming and governance (GMG)”; que tiene como objetivo, entre otros aspectos, ser una plataforma de cooperación y debate para definir políticas necesarias para disminuir las brechas de género en la vida pública, la integración de la perspectiva de género, y la gobernanza para apoyar la implementación de las normas que promueve OCDE, nuestro Ministerio participó en el lanzamiento del grupo en la ciudad de París, en febrero de 2020, instancia en la cual compartió la experiencia de Chile en cuanto a la transversalización del enfoque de género en el Estado.

[1] Ver <https://www.youtube.com/watch?v=IS47qiD0egs>.

[2] Ver <https://chilealerta.minmujeryeg.gob.cl/>

[3] Sigla en inglés que agrupa a las carreras de Ciencias Básicas, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.

[4] Ver <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2021/08/Diagnostico-indicadores-politicas-genero-desarrolladas-Estado-STEM.pdf>

[5] Ver <https://www.minciencia.gob.cl/genero/#tab-37826>

[6] Ver: <https://registrodedirectoraspachile.cl/>.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2018 - 2022

4.1 Políticas y planes para la igualdad de derechos, deberes, trato y participación entre hombres y mujeres.

En materia legislativa sobre igualdad y equidad de derechos, los desafíos son avanzar en los siguientes **proyectos de ley**: Proyecto de ley de Sala Cuna Universal (Boletín N° 12026-13); Proyecto de ley que modifica el régimen patrimonial de sociedad conyugal (Boletín N° 7567-07), y Proyecto de ley que busca establecer una reforma integral a la actual ley de pensiones de alimentos (Ley N° 14.908) de Abandono de Familia y Pago de Pensiones de Alimentos, y que pueda establecer la creación de un Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos.

Así mismo, en el contexto de la implementación del Cuarto **Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030**: una vez sistematizado el reporte solicitado para el año 2021, que mostrará cumplimiento de Metas e indicadores, y compromisos contraídos por los sectores al 2030, será la hoja de ruta que permitirá avanzar en igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, implementando un conjunto integrado de políticas públicas que apuntan al logro de objetivos de igualdad y equidad de género.

En materia de difusión, seguiremos visibilizando que, tantos hombres como mujeres, deben promover una cultura de corresponsabilidad, porque solo así se puede avanzar en una sociedad más justa donde las mujeres puedan avanzar con las mismas oportunidades y derechos que los hombres. Por tal motivo, realizaremos la **campana de Corresponsabilidad Familiar y la campana conmemorativa del Día Internacional de la Mujer, el día 8 de marzo**. Además, continuaremos con nuestra estrategia de **alianzas público - privadas del 1455 y fomentando la participación de las mujeres** en áreas como emprendimiento, liderazgo y puestos de toma de decisión, entre otros.

En materia de relaciones internacionales, en el marco de la Presidencia Pro Tempore (PPT) de Chile del **Proceso de Quito** durante 2020, foro regional para la coordinación entre países con respecto a la crisis migratoria y humanitaria de los ciudadanos/as venezolanos/as, el Ministerio se propuso liderar el eje de mujeres y niñas en situación de movilidad humana con el objetivo de incorporar el enfoque de género en las acciones del foro. En este contexto, se realizará un diagnóstico normativo en la región para rescatar buenas prácticas y compartirlas con otros Estados miembros y un ciclo de capacitaciones para personal involucrado en la recepción de mujeres, adolescentes y niñas migrantes en la región.

4.2 Políticas y planes para atender, prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra la mujer.

En materia legislativa, relativa a la lucha contra la violencia hacia las mujeres, los desafíos son avanzar en las siguientes iniciativas legales: Proyecto de Ley sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (Boletín 11.077-07); y Proyecto de Ley de monitoreo telemático (Boletín N° 13.541-07).

Así mismo, en este ámbito, en el año 2021 seguiremos desarrollando campañas comunicacionales en esta materia a fin de avanzar hacia una cultura que no justifique ningún tipo de violencia. Queremos estar presentes para informar, concientizar y visibilizar los diferentes tipos de violencia que hoy sufren las mujeres y crear espacios para que ellas puedan sentirse acompañadas y protegidas. Por tal razón, realizaremos, entre otras iniciativas, la Campaña del **Día Internacional contra la Violencia hacia la mujer, conmemorado el día 25 de noviembre de cada año.**

En materia de relaciones internacionales, el Ministerio continuará con las acciones establecidas en el plan de trabajo creado bajo el convenio de colaboración con **ONU Mujeres**, especialmente en relación a la transferencia de conocimientos de profesionales del Sernameg en atención psicológica y acompañamiento legal de víctimas de violencia institucional, promoción del rol activo de las mujeres en la construcción de la paz a nivel comunitario, y la capacitación de las fuerzas del orden y seguridad en materia de género y derechos humanos.

4.3 Estrategias e iniciativas para la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas.

En materia de transversalización del enfoque de género en las políticas públicas, se espera avanzar y profundizar en la implementación de los **Compromisos Ministeriales y Agenda Mujer** a nivel central y regional, además de ajustar sus objetivos y metas con el fin de aportar al cumplimiento del Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030.

Así mismo, en términos del **Indicador de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG)**, se continuará asesorando a los diferentes servicios públicos que comprometan este indicador y se velará por la articulación, coordinación, y coherencia de los compromisos del PMG, compromisos ministeriales de género y del Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Por otro lado, en relación a incentivar la certificación de la **Norma Chilena 3262**, desde el Ministerio se continuarán realizando diversas acciones de sensibilización y captación de organizaciones públicas y privadas para impulsar que nuevas organizaciones se sumen a la implementación de la norma y logren su certificación. Esta norma busca promover la igualdad entre hombres y mujeres, y generar un impacto positivo en las organizaciones, las personas y su entorno. Propone la implementación de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC), de la vida laboral, familiar y personal de responsabilidad compartida al interior de las organizaciones.

4.4 Estudios, estadísticas y capacitación en equidad de género.

En materia de estudios y documentos de trabajo, se pondrá el foco en contribuir al desarrollo de la Agenda Mujer y la Agenda Social del Gobierno, con especial énfasis en investigaciones que permitan fortalecer la respuesta estatal ante la violencia contra las mujeres y que contribuyan a la incorporación de mujeres al mercado laboral tras el fuerte retroceso de la participación laboral de las mujeres producto de la pandemia COVID. Así mismo se dará una especial atención a la visibilización de los grupos de mujeres históricamente rezagadas y que presentan mayores desafíos para el progreso.

En materias de capacitación, se espera capacitar a un total de 4.000 funcionarios/as públicos, con especial foco en regiones y en servicios que no fueron capacitados durante el año 2020, mediante el curso e-learning “Chile elige equidad: Inducción a las políticas pro-equidad de Género”.

Se continuará con las capacitaciones que los diversos sectores del Estado y de otros sectores demanden para mejorar sus estrategias de género, como también se incorporarán nuevos programas de capacitación a través de la plataforma de educación a distancia del Ministerio, relevando la importancia de que los y las funcionarios públicos incorporen sus conocimientos para su desempeño laboral temas sobre violencia, migración, liderazgo, estereotipos, políticas públicas, entre otros, con el objetivo que lleguen a vastos sectores del país.

4.5 Políticas y medidas para la plena participación de las mujeres en todo ámbito de la sociedad.

El Ministerio continuará trabajando en iniciativas y acciones para apoyar el emprendimiento de mujeres, como también, facilitar y fortalecer su participación al mundo laboral, a través de acuerdos y/o convenios de colaboración con organizaciones públicas o privadas.

En materia de relaciones internacionales para el año 2021, Chile, representado por la Ministra de la Mujer y la Equidad de Género, Mónica Zalaquett, continuará con la presidencia

de la mesa directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y El Caribe de la CEPAL, hasta la próxima conferencia que se realizará en Argentina el año 2022, impulsando temas centrales como: la reactivación económica post COVID-19 con enfoque de género, la promoción de la corresponsabilidad y sistemas de cuidados integrales y sostenibles, y la digitalización de las mujeres para promover su autonomía económica.

Asimismo, se espera que, en julio de 2021, en el marco del liderazgo de la Coalición de Tecnología e Innovación del Foro Generación Igualdad, nuestro país asuma compromisos para encabezar la cooperación en América Latina y el Caribe para reducir la brecha digital de género, así como una agenda nacional para impulsar la participación de mujeres en ciencia, tecnología e innovación.

Por otra parte, Chile continuará liderando a nivel mundial la **implementación de acuerdos comerciales internacionales con perspectiva de género**, con el objetivo de promover una política comercial internacional inclusiva. En este sentido nuestro país ha sido pionero en negociar e incorporar capítulos de género en sus tratados de libre comercio con el objetivo de promover la cooperación de los gobiernos en materias tales como creación de capacidades y mejoramiento de habilidades de las mujeres en el trabajo, apoyo a empresas y emprendimientos liderados por mujeres, y promover la plena participación de las mujeres en la economía incluyendo campos en las que están subrepresentadas como áreas STEM.

5. Anexos

Índice

| | |
|---|----|
| .Anexo 1: Identificación de la Institución | 44 |
| .Anexo 2: Recursos Humanos | 49 |
| .Anexo 3: Recursos Financieros | 60 |
| .Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2017-2020 | 67 |
| .Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022 | 69 |
| .Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2019-2020) | 70 |
| .Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas | 70 |
| .Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2020 | 71 |
| .Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 -2020 | 73 |
| .Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2020 | 74 |
| .Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2022 | 76 |
| .Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2020 | 79 |
| .Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2020 | 80 |

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas 2018-2022

Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

Ley N° 20.820 del 20 de marzo de 2015 que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y Decreto con Fuerza de Ley N° 1 del 5 de abril de 2016 del Ministerio de Desarrollo Social.

Misión Institucional

El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género es la Secretaría de Estado encargada de colaborar con el Presidente de la República en el diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género, la igualdad de derechos y de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres.

Objetivos Ministeriales

| Nro. | Descripción |
|------|--|
| 1 | Coordinar y velar por la incorporación de la igualdad y equidad de género en las políticas, planes y programas del Estado. |
| 2 | Desarrollar políticas, planes y programas destinados a atender, prevenir, erradicar y sancionar todo tipo de violencia, abuso o discriminación arbitraria contra las mujeres. |
| 3 | Fortalecer la autonomía económica de las mujeres mediante el diseño de políticas, planes y programas que les permitan incorporarse y/o mantenerse en el mundo del trabajo. |
| 4 | Fomentar la participación de las mujeres en diversos ámbitos de la sociedad, en la toma de decisiones y en cargos de representación públicos y privados, en igualdad de condiciones y oportunidades que los hombres. |
| 5 | Promover una cultura de respeto a la dignidad de las mujeres en todas sus expresiones, procurando la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en su contra y de estereotipos. |
| 6 | Velar por el cumplimiento de los tratados internacionales vigentes ratificados por Chile especialmente en materias de discriminación y violencia contra la mujer. |

Objetivos Estratégicos

| Nro. | Descripción |
|------|---|
| 1 | Impulsar la igualdad y equidad de género en las políticas y planes del Estado, a través de la coordinación y asesoría en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y programas de los diversos ministerios y servicios a nivel nacional y regional. |

| Nro. | Descripción |
|------|---|
| 2 | Atender, prevenir, erradicar y sancionar todo tipo de violencia, abuso o discriminación arbitraria contra las mujeres, a través del diseño de políticas, programas, planes y estrategias pertinentes. |
| 3 | Promover la incorporación y mantención de las mujeres en el mundo del trabajo, a través del diseño e implementación de políticas, programas, planes e iniciativas pertinentes. |
| 4 | Fomentar la participación de las mujeres en diversos ámbitos de la sociedad y en espacios de toma de decisiones, tanto públicos como privados, a través del diseño y desarrollo de políticas, programas, planes e iniciativas pertinentes. |
| 5 | Promover una cultura de respeto a la dignidad de las mujeres y procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en su contra, a través del diseño e impulso de estrategias, políticas, programas, planes e iniciativas pertinentes. |
| 6 | Realizar seguimiento al cumplimiento de los tratados internacionales vigentes ratificados por Chile especialmente en materias de discriminación y violencia contra la mujer, a través de la coordinación y colaboración con los diferentes organismos e instituciones, nacionales e internacionales involucrados. |

Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

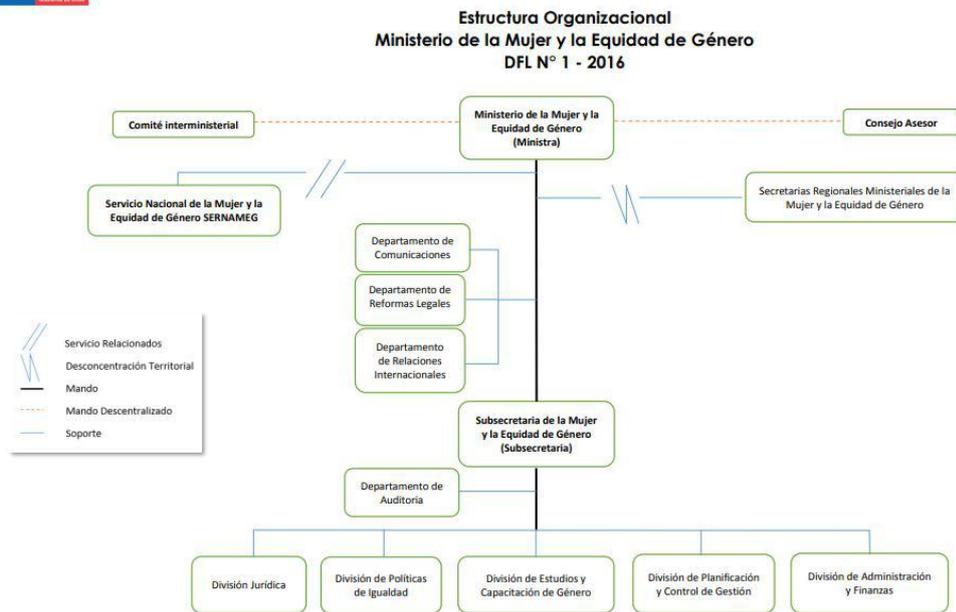
| Nro. | Nombre | Descripción | Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula |
|------|---|---|--|
| 1 | Políticas y planes para la igualdad de derechos, deberes, trato y participación entre hombres y mujeres | Diseño e implementación de políticas y planes que promuevan el reconocimiento y ejercicio pleno de los derechos de las mujeres | 1, 2, 3, 4, 5, 6 |
| 2 | Políticas y planes para atender, prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra la mujer | Diseño e implementación de políticas y planes para atender, prevenir, erradicar y sancionar todo tipo de violencia, abuso o discriminación arbitraria contra la mujer | 1, 2, 5 |
| 3 | Estrategias e iniciativas para la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas | Diseño e implementación de estrategias e iniciativas para la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas | 1, 3, 5 |
| 4 | Estudios, estadísticas y capacitación en equidad de género | Generación de información relevante mediante la realización de estudios e investigaciones sobre la equidad de género, la igualdad de derechos y para procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres; como insumo para el diseño de políticas, difusión de conocimiento y planes en materia de género | 1, 5 |
| 5 | Políticas y medidas para la plena participación de las mujeres en todo ámbito de la sociedad | Diseño e implementación de estrategias e iniciativas para la incorporación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad y promover su liderazgo | 1, 3, 4 |

Clientes / Beneficiarios / Usuarios

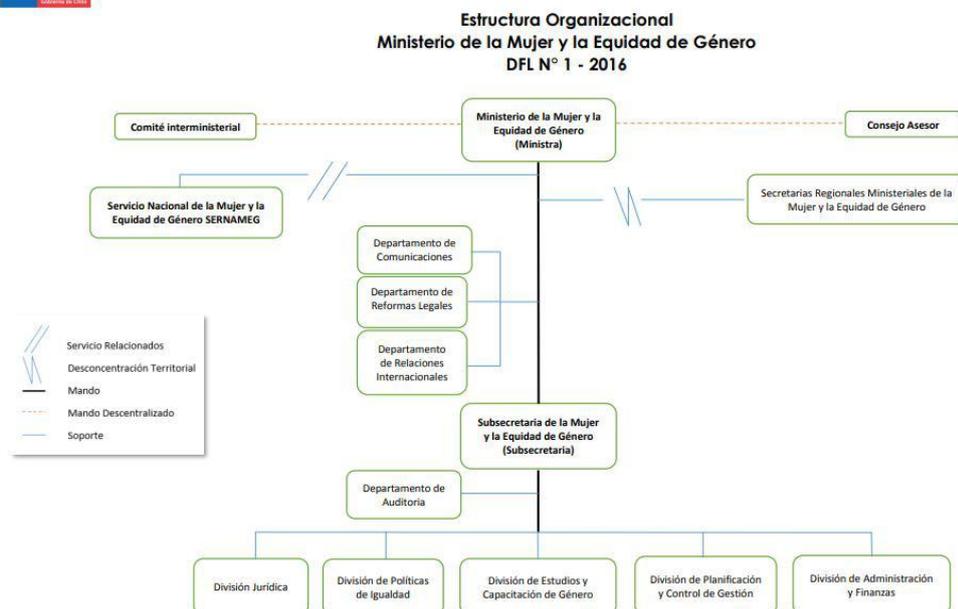
| Nro. | Descripción | Cantidad |
|------|----------------------------------|----------|
| 1 | Ministerios y Servicios Públicos | 227 |

| Nro. | Descripción | Cantidad |
|-------------|--|-----------------|
| 2 | Autoridades y funcionarios/as públicos/as del nivel central y regional | 1.000.000 |
| 3 | Parlamentarios/as de Cámara de Diputados y Senadores | 198 |
| 4 | Organismos internacionales y con presencia en Chile o en el extranjero | 50 |
| 5 | Universidades y entidades académicas | 160 |
| 6 | Mujeres residentes en territorio nacional | 9.600.000 |
| 7 | Ciudadanía | 18.700.000 |

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio

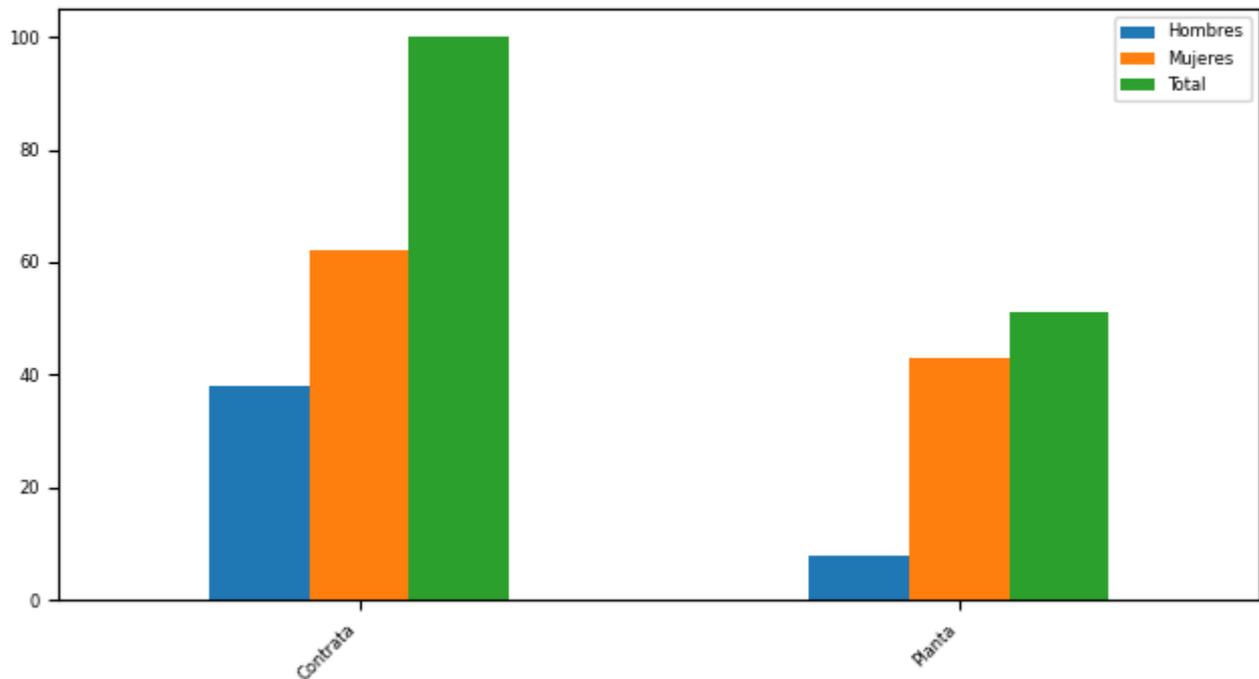


c) Principales Autoridades

| Cargo | Nombre |
|--|------------------------------|
| Ministra de la Mujer y la Equidad de Género | Mónica Zalaquett Said |
| Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género | María Carolina Cuevas Merino |
| Seremi Región de Arica y Parinacota | María José Palma Núñez |
| Seremi Región de Tarapacá | Milca Pardo Álvarez |
| Seremi Región de Antofagasta | Claudia Godoy González |
| Seremi Región de Atacama | Jessica Gómez Poblete |
| Seremi Región de Coquimbo | Ivon Guerra Aguilera |
| Seremi Región de Valparaíso | Valentina Stagno Gray |
| Seremi Región Metropolitana | Carolina Oyarzún Benavides |
| Seremi Región de O'Higgins | Marcia Palma González |
| Seremi Región del Maule | Juana Emilia Vergara |
| Seremi Región de Ñuble | Bárbara Hennig Godoy |
| Seremi Región del Biobío | Marissa Barro Queirolo |
| Seremi Región de La Araucanía | María Carolina Lagos Jofré |
| Seremi Región de Los Ríos | Waleska Fehrmann Atero |
| Seremi Región de Los Lagos | Viviana Sanhueza Jaramillo |
| Seremi Región de Aysén | Magali Pardo Jaramillo |
| Seremi Región de Magallanes | Daisy Carrera Ocaranza |

Anexo 2: Recursos Humanos

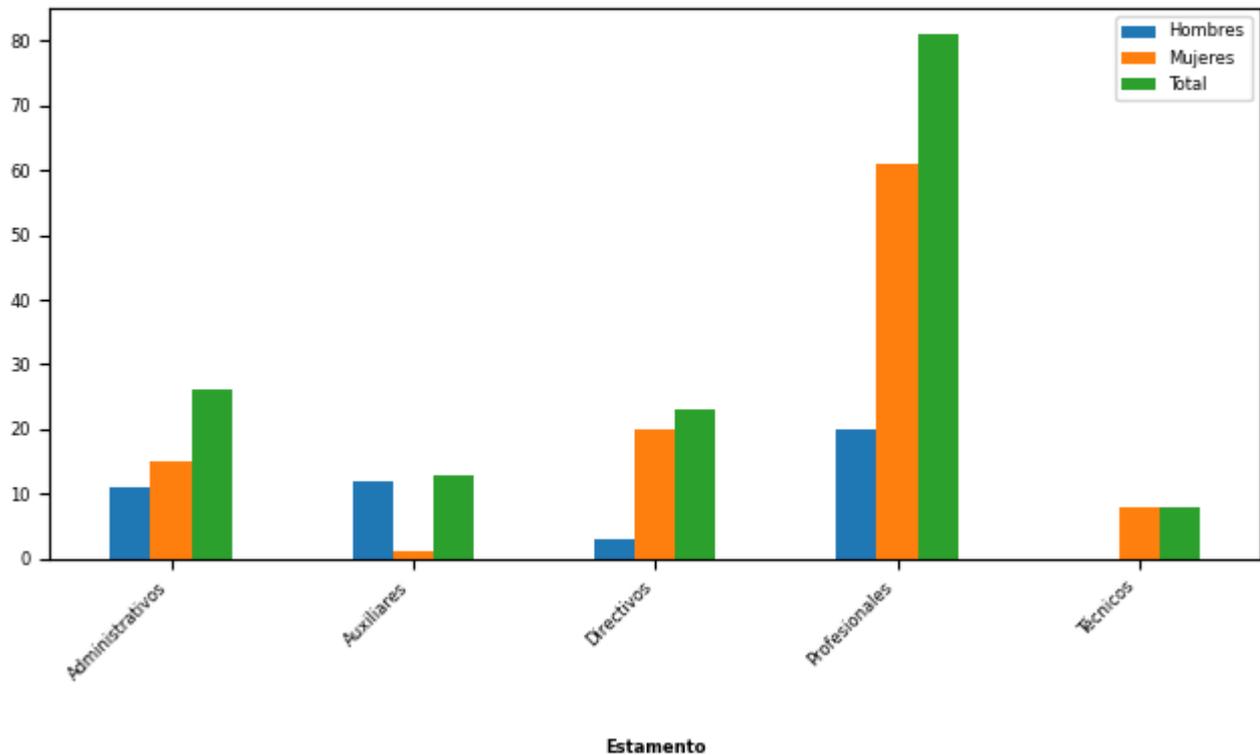
Dotación efectiva año 2020, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)



Tipo Contrato

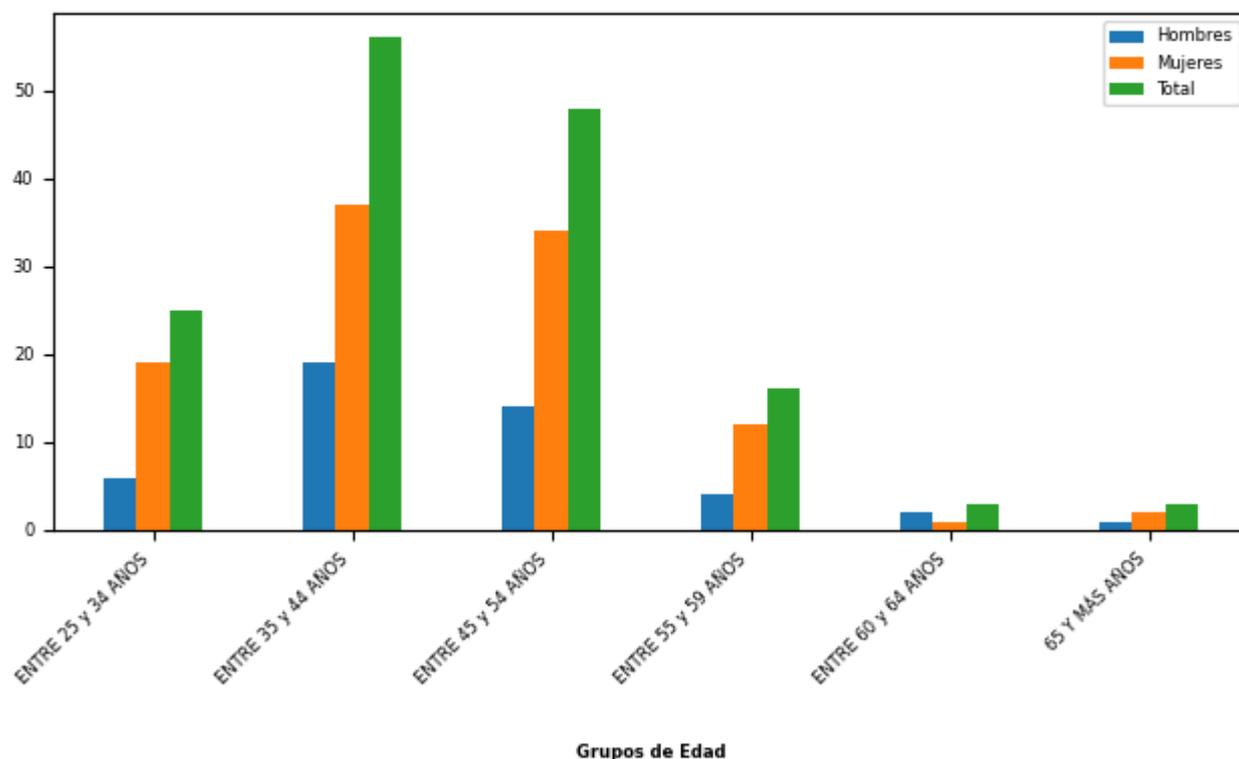
| Tipo de Contrato | Mujeres | | Hombres | | Total Dotación | |
|------------------|---------|-------|---------|-------|----------------|-------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Contrata | 62 | 59,05 | 38 | 82,61 | 100 | 66,23 |
| Planta | 43 | 40,95 | 8 | 17,39 | 51 | 33,77 |
| Total | 105 | | 46 | | 151 | |
| Porcentaje | 69,54 | | 30,46 | | | |

Dotación efectiva año 2020, por Estamento (mujeres y hombres)



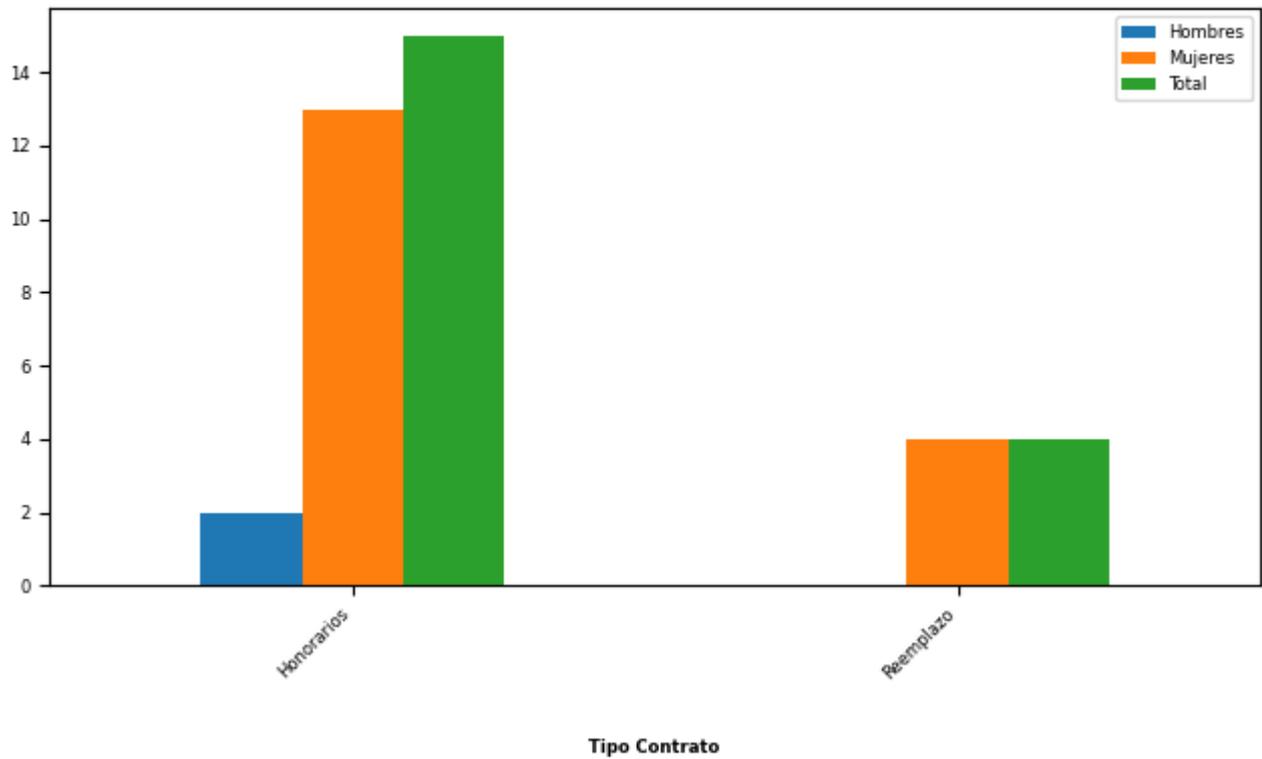
| Estamentos | Mujeres | | Hombres | | Total Dotación | |
|-----------------|---------|-------|---------|-------|----------------|-------|
| | N° | % | N° | % | N° | % |
| Administrativos | 15 | 14,29 | 11 | 23,91 | 26 | 17,22 |
| Auxiliares | 1 | 0,95 | 12 | 26,09 | 13 | 8,61 |
| Directivos | 20 | 19,05 | 3 | 6,52 | 23 | 15,23 |
| Profesionales | 61 | 58,1 | 20 | 43,48 | 81 | 53,64 |
| Técnicos | 8 | 7,62 | 0 | 0 | 8 | 5,3 |
| Total | 105 | | 46 | | 151 | |
| Porcentaje | 69,54 | | 30,46 | | | |

Dotación Efectiva año 2020 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



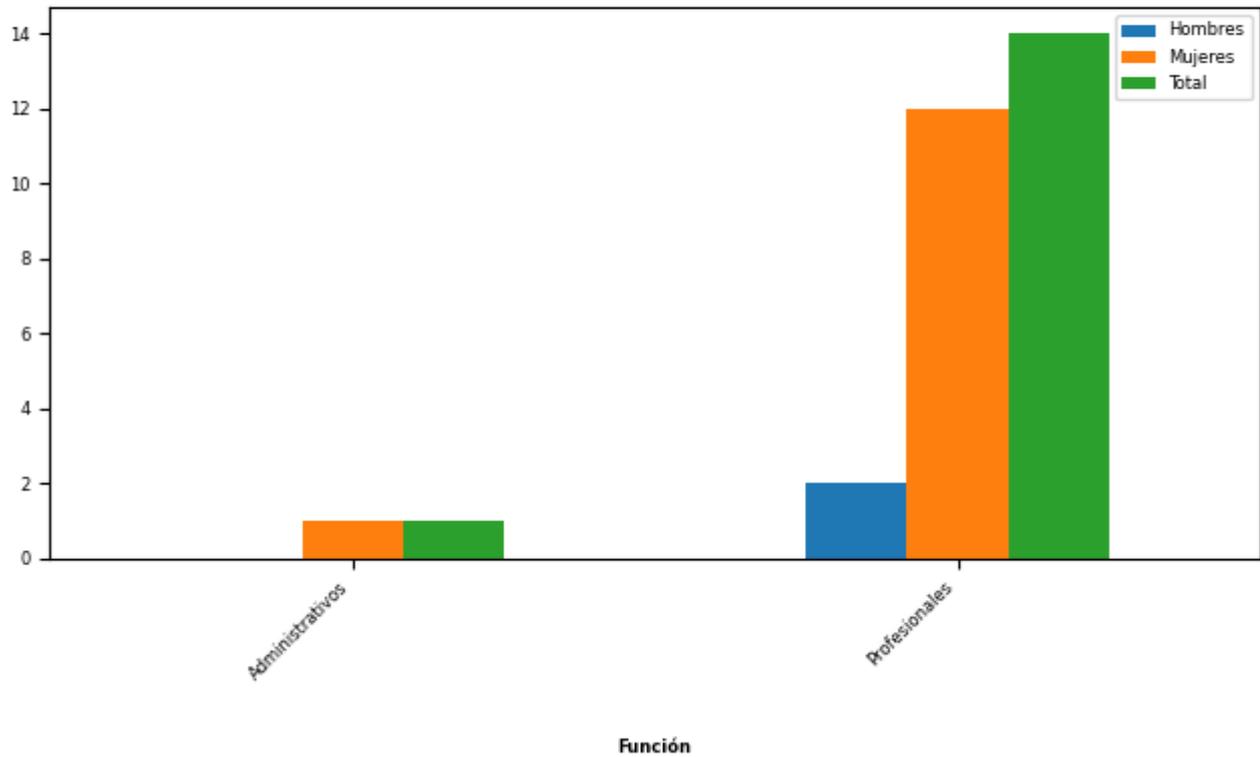
| Grupo de edad | Mujeres | | Hombres | | Total Dotación | |
|--------------------|---------|-------|---------|-------|----------------|-------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| ENTRE 25 y 34 AÑOS | 19 | 18,1 | 6 | 13,04 | 25 | 16,56 |
| ENTRE 35 y 44 AÑOS | 37 | 35,24 | 19 | 41,3 | 56 | 37,09 |
| ENTRE 45 y 54 AÑOS | 34 | 32,38 | 14 | 30,43 | 48 | 31,79 |
| ENTRE 55 y 59 AÑOS | 12 | 11,43 | 4 | 8,7 | 16 | 10,6 |
| ENTRE 60 y 64 AÑOS | 1 | 0,95 | 2 | 4,35 | 3 | 1,99 |
| 65 Y MÁS AÑOS | 2 | 1,9 | 1 | 2,17 | 3 | 1,99 |
| Total | 105 | | 46 | | 151 | |
| Porcentaje | 69,54 | | 30,46 | | | |

Personal fuera de dotación año 2020 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)



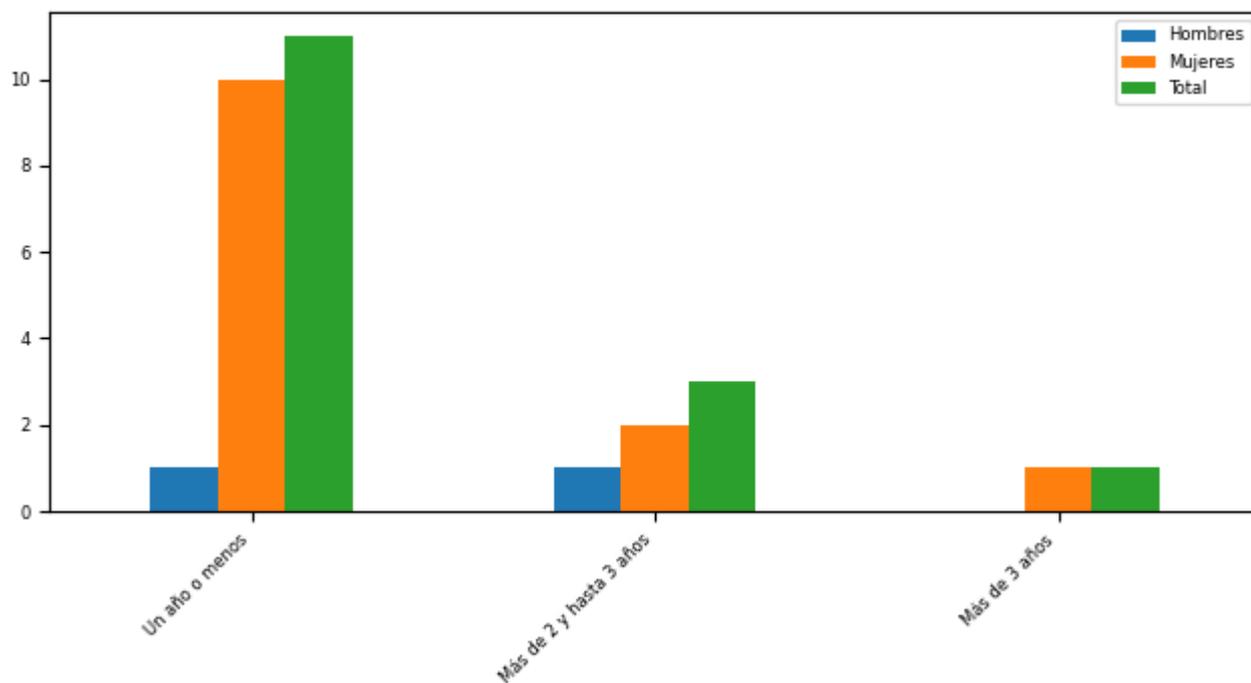
| Tipo de Contrato | Mujeres | | Hombres | | Total Dotación | |
|------------------|---------|-------|---------|-------|----------------|-------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Honorarios | 13 | 76,47 | 2 | 100,0 | 15 | 78,95 |
| Reemplazo | 4 | 23,53 | 0 | 0 | 4 | 21,05 |
| Total | 17 | | 2 | | 19 | |
| Porcentaje | 89,47 | | 10,53 | | | |

Personal a honorarios año 2020 según función desempeñada (mujeres y hombres)



| Función desempeñada | Mujeres | | Hombres | | Total Dotación | |
|---------------------|---------|-------|---------|-------|----------------|-------|
| | N° | % | N° | % | N° | % |
| Administrativos | 1 | 7,69 | 0 | 0 | 1 | 6,67 |
| Profesionales | 12 | 92,31 | 2 | 100,0 | 14 | 93,33 |
| Total | 13 | | 2 | | 15 | |
| Porcentaje | 86,67 | | 13,33 | | | |

Personal a honorarios año 2020 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)



Relación Laboral

| Rango de Permanencia | Mujeres | | Hombres | | Total Dotación | |
|-------------------------|-----------|-------|----------|------|----------------|-------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Un año o menos | 10 | 76,92 | 1 | 50,0 | 11 | 73,33 |
| Más de 2 y hasta 3 años | 2 | 15,38 | 1 | 50,0 | 3 | 20,0 |
| Más de 3 años | 1 | 7,69 | 0 | 0 | 1 | 6,67 |
| Total | 13 | | 2 | | 15 | |
| Porcentaje | 86,67 | | 13,33 | | | |

b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

1 Reclutamiento y Selección

1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección

| Variables | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|------|------|------|
| (a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección. | 6 | 22 | 3 |
| (b) Total de ingresos a la contrata año t | 56 | 27 | 13 |
| Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b) | 10% | 81% | 23% |

1.2 Efectividad de la selección

| Variables | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|------|------|------|
| (a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1 | 6 | 19 | 3 |
| (b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección | 6 | 22 | 3 |
| Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b) | 100% | 86% | 100% |

2 Rotación de Personal

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

| Variables | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|--------|--------|--------|
| (a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t | 81 | 54 | 41 |
| (b) Total dotación efectiva año t | 141 | 148 | 151 |
| Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b) | 57,45% | 36,49% | 27,15% |

2.2 Causales de cese o retiro

| Causales | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|------|------|------|
| Funcionarios jubilados año t | 0 | 0 | 0 |
| Funcionarios fallecidos año t | 0 | 0 | 0 |
| Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t | 3 | 0 | 1 |
| Otros retiros voluntarios año t | 53 | 27 | 29 |
| Funcionarios retirados por otras causales año t | 25 | 27 | 11 |

| Causales | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------------------|------|------|------|
| Total de ceses o retiros | 81 | 54 | 41 |

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

| Variables | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|------|------|------|
| (a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t | 101 | 47 | 45 |
| (b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t | 81 | 54 | 41 |
| Porcentaje de recuperación (a/b) | 124% | 87% | 109% |

3 Grado de Movilidad en el Servicio

3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos o promovidos, respecto de la Planta Efectiva de Personal

| Variables | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|-------|-------|-------|
| (a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t | 0 | 0 | 0 |
| (b) Total Planta efectiva año t | 51 | 50 | 51 |
| Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b) | 0,00% | 0,00% | 0,00% |

3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior, respecto del total de funcionarios contratados

| Variables | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|-------|--------|-------|
| (a) N° de funcionarios recontractados en grado superior año t | 6 | 10 | 8 |
| (b) Total Contratos efectivos año t | 90 | 98 | 100 |
| Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b) | 6,67% | 10,20% | 8,00% |

4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

| Variables | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|--------|--------|--------|
| (a) N° de funcionarios capacitados año t | 43 | 113 | 107 |
| (b) Total Dotación Efectiva año t | 141 | 148 | 151 |
| Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b) | 30,50% | 76,35% | 70,86% |

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

| Variables | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|--------|-------|-------|
| (a) \sum (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t) | 6.446 | 6.339 | 2.821 |
| (b) Total de participantes capacitados año t | 43 | 113 | 107 |
| Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b) | 149,91 | 56,10 | 26,36 |

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

| Variables | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|-------|-------|-------|
| (a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t | 0 | 0 | 0 |
| (b) N° de actividades de capacitación año t | 16 | 33 | 45 |
| (Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)) | 0,00% | 0,00% | 0,00% |

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

| Variables | 2018 | 2019 | 2020 |
|-----------------------------------|-------|-------|-------|
| (a) N° de becas otorgadas año t | 0 | 0 | 0 |
| (b) Total Dotación Efectiva año t | 141 | 148 | 151 |
| Porcentaje de becados (a/b) | 0,00% | 0,00% | 0,00% |

5 Días no Trabajados

5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas Tipo 1

| Variables | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|------|------|------|
| (a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12 | 207 | 220 | 196 |
| (b) Total Dotación Efectiva año t | 141 | 148 | 151 |
| Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b) | 1,47 | 1,49 | 1,30 |

5.2 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas otro tipo

| Variables | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|------|------|------|
| (a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12 | 48 | 121 | 72 |
| (b) Total Dotación Efectiva año t | 141 | 148 | 151 |
| Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b) | 0,34 | 0,82 | 0,48 |

5.3 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones

| Variables | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|------|------|------|
| (a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12 | 32 | 22 | 0 |
| (b) Total Dotación Efectiva año t | 141 | 148 | 151 |
| Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b) | 0,23 | 0,15 | 0,00 |

6 Grado de Extensión de la Jornada

6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

| Variables | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|------|------|------|
| (a) N° de horas extraordinarias año t, / 12 | 698 | 883 | 285 |
| (b) Total Dotación Efectiva año t | 141 | 148 | 151 |
| Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b) | 4,95 | 5,97 | 1,89 |

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

| Listas | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|--------|--------|--------|
| Lista 1 | 86.8 | 94.5 | 94.5 |
| Lista 2 | 10.3 | 4.4 | 5.5 |
| Lista 3 | 2.9 | 1.1 | 0 |
| Lista 4 | 0 | 0 | 0 |
| (a) Total de funcionarios evaluados | 98 | 99 | 99 |
| (b) Total Dotación Efectiva año t | 141 | 148 | 151 |
| Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b) | 69,50% | 66,89% | 65,56% |

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

| Variables | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|------|------|------|
| Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No) | Sí | Sí | Sí |

8 Política de Gestión de Personas

8 Política de Gestión de Personas formalizada

| Variables | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|------|------|------|
| Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No) | No | Sí | Sí |

9 Regularización de Honorarios

9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

| Variables | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|-------|-------|-------|
| (a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t | 0 | 0 | 0 |
| (b) Total de ingresos a la contrata año t | 56 | 27 | 13 |
| Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b) | 0,00% | 0,00% | 0,00% |

9.2 Efectividad proceso regularización

| Variables | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|------|------|------|
| (a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t | 0 | 0 | 0 |
| (b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1 | 0 | 0 | 0 |
| Porcentaje de honorarios regularizados (a/b) | | | |

9.3 Índice honorarios regularizables

| Variables | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|------|------|------|
| (a) N° de personas a honorarios regularizables año t | 0 | 0 | 0 |
| (b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1 | 0 | 0 | 0 |
| Porcentaje (a/b) | % | % | % |

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Resultados de la Gestión Financiera

Cuadro 1: Ingresos y Gastos devengados año 2019 - 2020 (miles de pesos)

| Denom. | Año 2019 M\$ | Año 2020 M\$ | Notas |
|---------------------------------------|------------------|------------------|----------|
| INGRESOS | 7.539.830 | 7.363.344 | |
| OTROS INGRESOS CORRIENTES | 235.114 | 127.981 | 1 |
| APORTE FISCAL | 7.161.001 | 6.923.621 | 2 |
| RECUPERACIÓN DE PRÉSTAMOS | 143.715 | 311.742 | 3 |
| GASTOS | 7.406.219 | 8.165.236 | |
| GASTOS EN PERSONAL | 5.110.614 | 5.129.621 | 4 |
| BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO | 2.074.361 | 1.728.227 | 5 |
| TRANSFERENCIAS CORRIENTES | 0 | 82.593 | |
| INTEGROS AL FISCO | 0 | 784.364 | |
| ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS | 104.300 | 83.160 | 6 |
| SERVICIO DE LA DEUDA | 116.944 | 357.271 | 7 |
| RESULTADO | 133.611 | -801.892 | 8 |

Notas:

- 1: Año 2019 el monto real devengado asciende a M\$228.177.
- 2: Año 2019 el monto real devengado asciende a M\$6.949.729
- 3: Año 2019 el monto real devengado asciende a M\$139.475
- 4: Año 2019 el gasto real devengado asciende a M\$4.959.835.
- 5: Año 2019 el gasto real devengado asciende a M\$2.013.161.
- 6: Año 2019 el gasto real devengado asciende a M\$101.223.
- 7: Año 2019 el gasto real devengado asciende a M\$113.494.
- 8: Año 2019 el resultado es M\$129.668.

b) Comportamiento Presupuestario año 2020

Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2020: Programa 01 (miles de pesos)

| Subt. | Item | Asig. | Denom. | Presupuesto Inicial | Presupuesto Final | Ingresos y Gastos Devengados | Diferencia | Notas |
|-------|------|-------|---|---------------------|-------------------|------------------------------|------------|-------|
| | | | INGRESOS | 7.288.496 | 7.882.542 | 7.363.344 | 519.198 | |
| 8 | | | OTROS INGRESOS CORRIENTES | 43.558 | 43.558 | 127.981 | -84.423 | |
| | 01 | | Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas | 31.522 | 31.522 | 127.735 | -96.213 | |
| | 99 | | Otros | 12.036 | 12.036 | 246 | 11.790 | |
| 9 | | | APORTE FISCAL | 7.243.938 | 7.837.984 | 6.923.621 | 914.363 | |
| | 01 | | Libre | 7.243.938 | 7.837.984 | 6.923.621 | 914.363 | |
| 12 | | | RECUPERACIÓN DE PRÉSTAMOS | 1.000 | 1.000 | 311.742 | -310.742 | |
| | 10 | | Ingresos por Percibir | 1.000 | 1.000 | 311.742 | -310.742 | |
| | | | GASTOS | 7.289.496 | 8.239.813 | 8.165.236 | 74.577 | |
| 21 | | | GASTOS EN PERSONAL | 5.082.572 | 5.170.092 | 5.129.621 | 40.471 | |
| 22 | | | BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO | 1.999.434 | 1.761.305 | 1.728.227 | 33.078 | |
| 24 | | | TRANSFERENCIAS CORRIENTES | 95.884 | 82.593 | 82.593 | 0 | |
| | 01 | | Al Sector Privado | 13.291 | 0 | 0 | 0 | |
| | | 002 | ONG | 13.291 | 0 | 0 | 0 | |
| | 07 | | A Organismos Internacionales | 82.593 | 82.593 | 82.593 | 0 | |
| | | 001 | ONU Mujeres | 71.820 | 71.820 | 71.820 | 0 | |
| | | 002 | Consejo Internacional de Mujeres | 10.773 | 10.773 | 10.773 | 0 | |
| 25 | | | INTEGROS AL FISCO | 0 | 784.364 | 784.364 | 0 | |
| | 99 | | Otros Integros al Fisco | 0 | 784.364 | 784.364 | 0 | |
| 29 | | | ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS | 110.606 | 84.188 | 83.160 | 1.028 | |
| | 04 | | Mobiliario y Otros | 5.800 | 1.800 | 1.382 | 418 | |
| | 05 | | Máquinas y Equipos | 1.231 | 0 | 0 | 0 | |

| Subt. | Item | Asig. | Denom. | Presupuesto Inicial | Presupuesto Final | Ingresos y Gastos Devengados | Diferencia | Notas |
|-------|------|-------|------------------------|---------------------|-------------------|------------------------------|------------|-------|
| | 06 | | Equipos Informáticos | 7.695 | 695 | 671 | 24 | |
| | 07 | | Programas Informáticos | 95.880 | 81.693 | 81.107 | 586 | |
| 34 | | | SERVICIO DE LA DEUDA | 1.000 | 357.271 | 357.271 | 0 | |
| | 07 | | Deuda Flotante | 1.000 | 357.271 | 357.271 | 0 | |

c) Indicadores Financieros

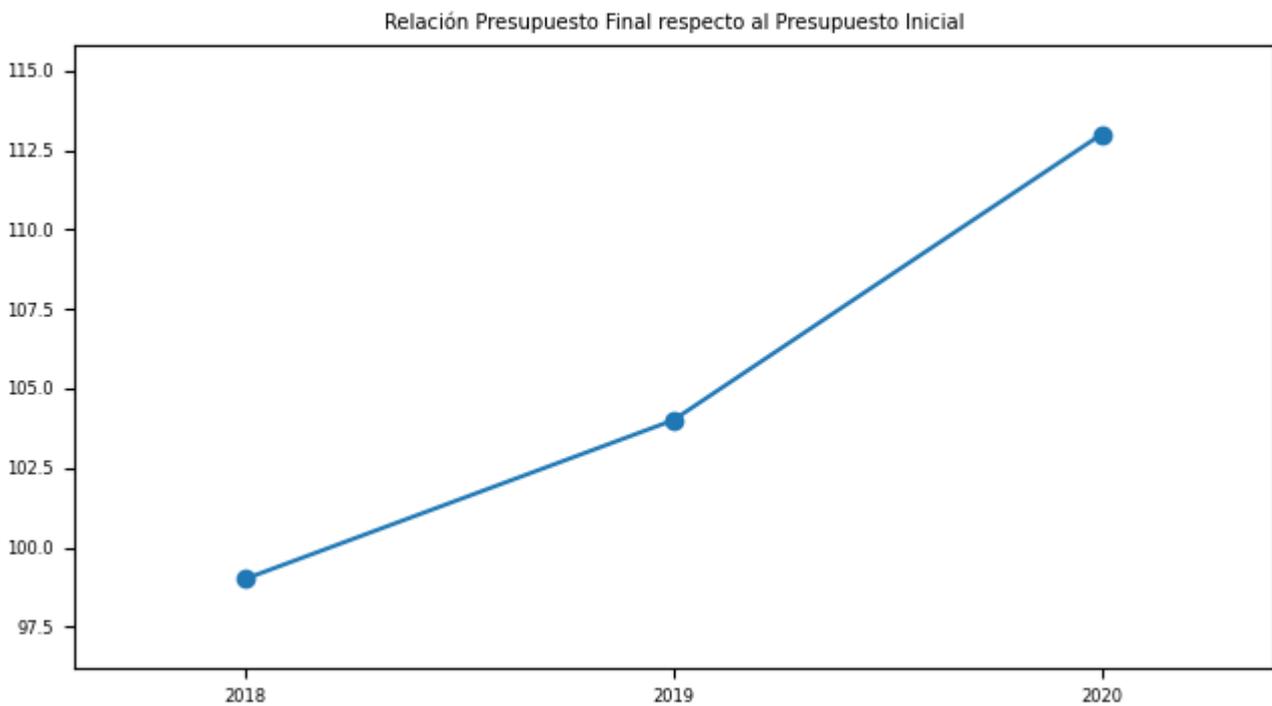
Cuadro 3: Indicadores de Gestión Financiera

Indicador: Relación Presupuesto Final respecto al Presupuesto Inicial

Fórmula: $(\text{Presupuesto Final} / \text{Presupuesto Inicial}) * 100$

Unidad de medida: %

| 2018 | 2019 | 2020 |
|-------|--------|--------|
| 99,71 | 104,86 | 113,04 |

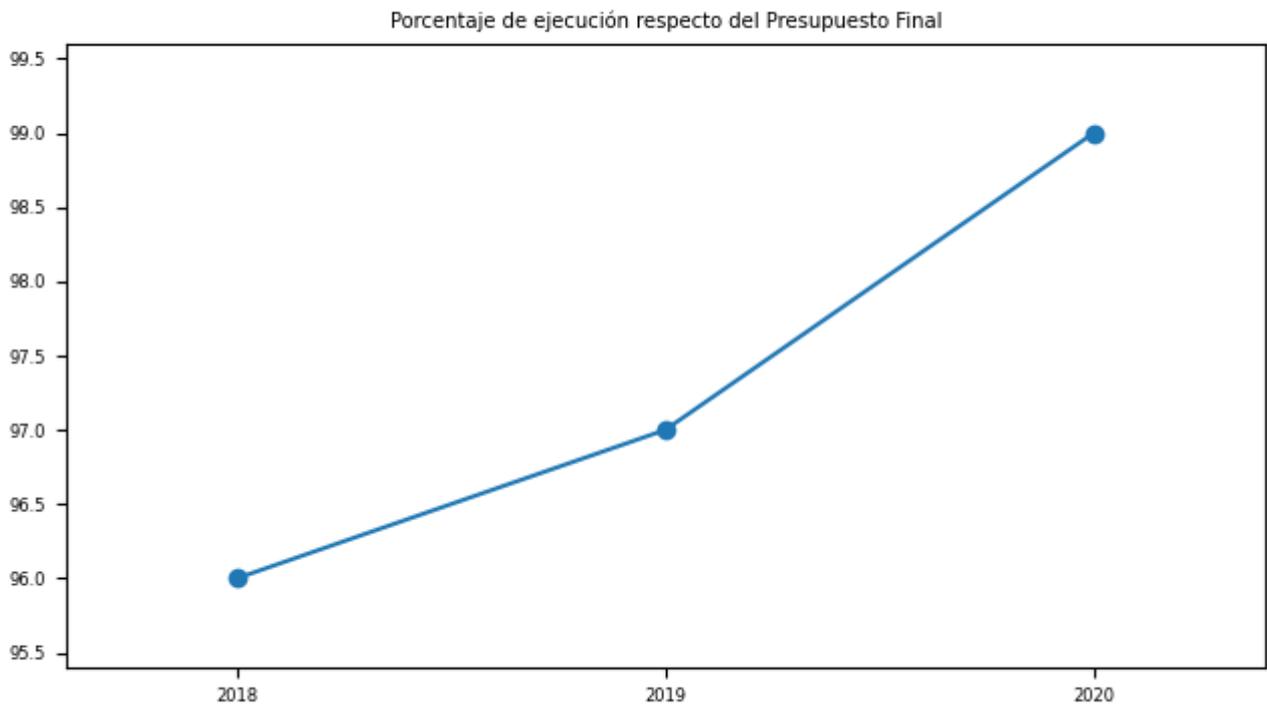


Indicador: Porcentaje de ejecución respecto del Presupuesto Final

Fórmula: $(\text{Gastos devengados} / \text{Presupuesto Final}) * 100$

Unidad de medida: %

| 2018 | 2019 | 2020 |
|------|-------|-------|
| 96,2 | 97,55 | 99,09 |



d) Cumplimiento Líneas Programáticas o Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos (miles de \$)

Cuadro 4: Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2020 (miles de pesos)

| Denom. | Ley Inicial | Presupuesto Final | Devengado | Observaciones |
|------------------------------|-------------|-------------------|-----------|---|
| 24 Transferencias Corrientes | 95.884 | 82.593 | 82.593 | El monto de M\$10.000 fue transferido al Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, Programa Mujer y Trabajo Asignación Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar y el monto de M\$3.291 fue reasignado al subtítulo 22 de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género. |

e) Inversiones

Cuadro 5: Comportamiento Presupuestario de las Inversiones año 2020 (miles de \$)

No aplica

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2017-2020

Cuadro 6: RESULTADO GLOBAL AÑO 2020: 100,0%

Porcentaje de hitos de la Estrategia Comunicacional del Ministerio implementados en el año t, respecto del total de hitos de la Estrategia Comunicacional del Ministerio definidos para el año t.

Fórmula de cálculo: $(N^{\circ} \text{ de hitos de la Estrategia Comunicacional implementados en el año t} / N^{\circ} \text{ total de hitos de la Estrategia Comunicacional del Ministerio definidos para el año t}) * 100$

| Variables | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Meta 2020 | % de Logro 2020 |
|--|------|------|------|--------|-----------|-----------------|
| Valor efectivo (%) | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 80,0% | 100,0% |
| N° de hitos de la Estrategia Comunicacional implementados en el año t | | | | 34 | 28 | |
| N° total de hitos de la Estrategia Comunicacional del Ministerio definidos para el año t | | | | 34 | 35 | |

Estrategias e iniciativas para la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas

Porcentaje de Servicios Públicos que reciben asistencia técnica en materias de equidad de género en el año t, respecto del total de Servicios Públicos que tienen compromisos de equidad de género en el marco de los mecanismos de incentivo en el año t.

Fórmula de cálculo: $(N^{\circ} \text{ de Servicios Públicos que reciben asistencia técnica en materias de equidad de género en el año t} / N^{\circ} \text{ total de Servicios Públicos que tienen compromisos de equidad de género en el marco de los mecanismos de incentivos en el año t}) * 100$

| Variables | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Meta 2020 | % de Logro 2020 |
|--|-------|-------|------|-------|-----------|-----------------|
| Valor efectivo (%) | 75,0% | 90,0% | 0,0% | 96,0% | 92,0% | 100,0% |
| N° de Servicios Públicos que reciben asistencia técnica en materias de equidad de género en el año t | 97 | 115 | | 144 | 137 | |

| VARIABLES | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Meta 2020 | % de Logro 2020 |
|--|------|------|------|------|-----------|-----------------|
| N° total de Servicios Públicos que tienen compromisos de equidad de género en el marco de los mecanismos de incentivos en el año t | 129 | 128 | | 150 | 149 | |

Estudios, estadísticas y capacitación en equidad de género

Tasa de funcionarios públicos capacitados en materias de equidad de género en el año t, por cada diez mil funcionarios públicos del gobierno central en el año t.

Fórmula de cálculo: (N° de funcionarios públicos capacitados en materias de equidad de género en el año t / N° total de funcionarios públicos del gobierno central en el año t) * 10000

| VARIABLES | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Meta 2020 | % de Logro 2020 |
|--|------|------|------|---------|-----------|-----------------|
| Valor efectivo (personas) | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 101,0 | 34,0 | 100,0% |
| N° de funcionarios públicos capacitados en materias de equidad de género en el año t | | | | 4.249 | 1.300 | |
| N° total de funcionarios públicos del gobierno central en el año t | | | | 420.018 | 380.000 | |

Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022

| Año | Iniciativa | Estado de Avance |
|------|---|------------------|
| 2020 | Programa de capacitación laboral para mujeres privadas de libertad | En proceso |
| 2020 | Proyecto de Ley para facilitar el cobro de las pensiones alimenticias (Boletín N° 14077-18) | En Tramitación |
| 2020 | Proyecto de Ley sobre Monitoreo Telemático (Boletín N° 12896-07 y 13541-07 refundidos) | En Tramitación |
| 2020 | Proyecto de Ley que Modifica la Sociedad Conyugal (Boletín N°7567-07) | Terminado |
| 2020 | Proyecto para la formación especial de las policías, abogados y jueces sobre violencia contra la mujer | En Proceso |
| 2020 | Nuevas unidades en Carabineros y la PDI especializadas en denuncias de violencia doméstica | Terminado |
| 2020 | Campaña que permita recuperar el protagonismo del Minmujeryeg en la lucha contra la violencia | Terminado |
| 2020 | Restablecer el programa Mujer y Maternidad | Terminado |
| 2020 | Generar un compromiso conjunto de respeto a la dignidad e la mujer | Terminado |
| 2020 | Proyecto para promover objetivos globales a 4 y 8 años para incorporar a mujeres en directorios | En Proceso |
| 2020 | Potenciar, en conjunto con el Servicio Civil, la participación de mujeres en altos cargos públicos y empresas SEP | Terminado |
| 2020 | Mantener el Índice de Paridad de Género (empresas)/ Liderar la Iniciativa de Paridad de Género y asegurar el ingreso de nuevas empresas | En Proceso |
| 2020 | Proyecto para promover el sello Gobierno del Buen Trato | En Proceso |
| 2020 | Proyecto para facilitar la incorporación de la mujer en el mundo laboral minero | En Proceso |

**Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas
(2019-2020)**

No aplica

**Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los
Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas**

No aplica

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2020

Informe de cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión año 2020

| | | | |
|------------|---|-------------------------|----|
| Ministerio | MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO | Partida Presupuestaria | 27 |
| Servicio | SUBSECRETARIA DE LA MUJER | Capitulo Presupuestario | 1 |
| Dotación | 151 | | |

Objetivos de Gestión

| Objetivos de Gestión | N° Indicadores comprometidos | % Ponderación Comprometida | % Ponderación obtenida |
|------------------------------|------------------------------|----------------------------|------------------------|
| 1.- Gestión Eficaz | 3 | 65 | 64,16 |
| 2.- Eficiencia Institucional | 3 | 20 | 20,0 |
| 3.- Calidad de Servicio | 2 | 15 | 15,0 |
| Total | 8 | 100 | 99,16 |

Detalle Compromisos

| N° | Indicador | Compromiso / Meta | Efectivo | Cumplimiento | Ponderación Comprometida | Ponderación obtenida |
|--------------------------------------|---|----------------------------------|-------------------------------|--------------|--------------------------|----------------------|
| Objetivo 1: Gestión Eficaz | | | | | 65% | 64,16% |
| 1 | Planificación / Control de Gestión | Hasta objetivo 8 (Etapa 4) 100 % | 98.32 % | 98.32 % | 50 | 49,16 |
| 2 | Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t. | Medir | 0.00 % (0.00 / 149.42)*100 | Cumple | 5 | 5,0 |
| 3 | Porcentaje de medidas para la igualdad de género en el año t implementadas de las seleccionadas del Programa de Trabajo anual en el año t | Medir | 100.00 % (5 / 5)*100 | Cumple | 10 | 10,0 |
| Objetivo 2: Eficiencia Institucional | | | | | 20% | 20,0% |

| N° | Indicador | Compromiso / Meta | Efectivo | Cumplimiento | Ponderación Comprometida | Ponderación obtenida |
|---|--|-------------------|--|--------------|-----------------------------|----------------------|
| 4 | Porcentaje de ejecución de Gasto de subtítulos 22 y 29 en el año t, respecto del Presupuesto inicial de Gasto de subtítulos 22 y 29 año t | Medir | 85.85 % (1811387.00 / 2110040.00)*100 | Cumple | 10 | 10,0 |
| 5 | Porcentaje de ejecución presupuestaria en el mes de diciembre del año t respecto a la ejecución del gasto total del año t | Medir | 13.94 % (1138454.00 / 8165236.00)*100 | Cumple | 5 | 5,0 |
| 6 | Índice de eficiencia energética. | Medir | 39.44 kWh/m2 130928.88 / 3320.00 | Cumple | 5 | 5,0 |
| Objetivo 3: Calidad de los Servicios | | | | | 15% | 15,0% |
| 7 | Porcentaje de trámites digitalizados al año t respecto del total de trámites identificados en el Registro Nacional de Trámites vigente en el año t | Medir | 100.00 % (1.00 / 1.00)*100 | Cumple | 5 | 5,0 |
| 8 | Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t. | Medir | 27.36 % (55.00 / 201.00)*100 | Cumple | 10 | 10,0 |
| Porcentaje de Cumplimiento Global | | | | | 99,16% | |
| Porcentaje de incremento por desempeño institucional | | | | | 7,6% (100% del Bono) | |

El cumplimiento parcial del Sistema de Planificación y Control de Gestión se debió a que para el Objetivo N°2 Diseño del Sistema de Información de Gestión, sólo 5 de 6 requisitos técnicos se encuentran. Obtiene 4,16% del 5% de la ponderación asignada. En específico, no cumple con el requisito técnico N°1 Levantamiento y definición de procesos, porque define 14 procesos (4 procesos estratégicos, 5 procesos Institucionales u operacionales y 5 procesos de soporte), para los cuales no indica subprocesos y actividades relevantes

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 -2020

Cuadro 11

| Año | Equipos de Trabajo | Número de personas por Equipo de Trabajo | N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo | Porcentaje de Cumplimiento de Metas | Incremento por Desempeño Colectivo |
|------|--------------------|--|--|-------------------------------------|------------------------------------|
| 2018 | 14 | 10,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2019 | 11 | 13,8 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2020 | 17 | 8,9 | 4,0 | 99,8 | 8,0 |

Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2020

Medidas

| Medidas | Resultados 2020 |
|--|---|
| i. Diagnóstico institucional de género. | |
| ii. Planificación institucional incorporando perspectiva de género. | No Aplica |
| iii. Política institucional de gestión de personas con perspectiva de género. | No Aplica. |
| iv. Protocolos y/o procedimientos en caso de maltrato, acoso sexual y/o laboral con perspectiva de género. | El año 2020 se implementó el procedimiento de maltrato, acoso sexual y/o laboral. Lo anterior, tomando en cuenta medidas de no revictimización en caso de violencia sexual y/o laboral, protegiendo a la víctima y sin juicios culturales de género. En ese contexto, se implementó un plan de Prevención de estas conductas. El Plan de Prevención del maltrato, acoso laboral y/o sexual de la Subsecretaría quedó formalizado mediante N° 021 del 13 de enero 2020. |
| v. Capacitación a funcionarias/os del servicio en materia de género nivel básico. | El año 2020 se comprometió lograr una cobertura acumulada de 80% de los/as funcionarios/as de la Subsecretaría capacitados/as en materias de género nivel básico. El resultado efectivo fue de un 84%; esto es, de un total de 170 funcionario/as (planta, contrata y honorarios) se logró una cobertura acumulada de 143 funcionario/as capacitados/as en materias de género nivel básico. |
| vi. Capacitación a funcionarias/os del servicio en materia de género nivel avanzado (aplicado al quehacer del servicio). | 3.- También en el año 2020 se comprometió capacitar a 15 profesionales de la Subsecretaría en materias de género avanzado. El resultado efectivo fue de 16 profesionales de la Subsecretaría capacitados en materias de género avanzado. Sumado a lo anterior, se capacitó a 10 profesionales del Sernameg. Con ello, se totalizó 26 profesionales capacitados/as en género avanzado del Ministerio. |
| vii. Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género. | No aplica |
| viii. Políticas y programas públicos elaborados por el servicio: perspectiva de género en el diseño, implementación, seguimiento y/o evaluación de uno o más programas públicos. | No Aplica. |
| ix. Legislación/normativa con perspectiva de género. | En este ámbito se comprometió el seguimiento e implementación de la Agenda Legislativa de la Subsecretaría, que incluyó asistencia al Congreso, participación de mesas de trabajo, realización de minutas sobre los avances y su difusión. El proceso señalado quedó plasmado en un informe en que se detalló los proyectos de ley presentados por el Ministerio, la participación en mesas de trabajo legislativas, la participación de las autoridades ministeriales en el Congreso Nacional y la difusión de los avances legislativos. |

| Medidas | Resultados 2020 |
|---|---|
| x. Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo. | En este ámbito, en el año 2020 se comprometió la elaboración de 5 documentos de trabajo para la generación de conocimiento sobre temáticas de género. El resultado fue la elaboración de los siguientes estudios y/o documentos de trabajo: 1.- Mujeres de Chile: Última Década. 2.- Documento final Consejo Mujer Covid-19. 3.- Encuesta de evaluación rápida impacto Covid-19 con ONU Mujeres y Entel. 4.- Reapertura de Colegios y empleo femenino. 5.- Encuesta de opinión: Participación política y Consejo Constituyente. |

Iniciativas

| Iniciativa | Resultado |
|------------|-----------|
|------------|-----------|

Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2022

| Boletín: | Descripción | Objetivo | Fecha de ingreso: | Estado de tramitación: | Beneficiarios directos: |
|-----------|--|--|-------------------|---|---|
| 12.026-13 | Crear el beneficio social de educación parvularia en nivel de sala cuna a través de un fondo solidario | Fomentar la participación laboral femenina, promover el principio de corresponsabilidad, superar la discriminación por el número de trabajadores de la empresa, disminuir las brechas salariales entre mujeres y hombres, garantizar que todo hijo de madre trabajadora tenga derecho a sala cuna hasta los 2 años, incorporar elementos de solidaridad en el mundo del trabajo. | 2018-08-17 | Primer trámite Constitucional, Comisión de Hacienda del Senado. | Madres trabajadoras, padre trabajador que tenga el cuidado exclusivo del menor y el trabajador o trabajadora a quien por sentencia judicial se le haya confiado el cuidado personal del menor, en todos los casos anteriores de un niño o niña menor de 2 años. |

| Boletín: | Descripción | Objetivo | Fecha de ingreso: | Estado de tramitación: | Beneficiarios directos: |
|-----------|---|--|-------------------|--|--------------------------------|
| 11.077-07 | Definir un marco legal sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, y contiene los siguientes aspectos: (i) objeto de la ley y definiciones; (ii) de la prevención de la violencia contra las mujeres; (iii) de la protección y atención de las mujeres víctimas de violencia; y (iv) acceso a la justicia. | Busca mejorar las respuestas que se ofrecen a las víctimas de violencia en contexto intrafamiliar, tanto a mujeres, como a otras personas que se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad; la regulación de otras figuras que reconocen las diferentes formas de violencia que se ejercen en contra de las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores y personas en situación de discapacidad; contribuir a la generación de un cambio cultural. | 2017-01-05 | Segundo trámite Constitucional, Comisión de Mujer del Senado. | Mujeres, niñas y adolescentes. |
| 11.758-07 | Proyecto de reforma constitucional que establece en el Capítulo I de la Constitución Política de la República, de las Bases de la Institucionalidad, el deber del Estado de promover la igualdad de derechos y dignidad entre hombres y mujeres. | Contribuir a un cambio cultural en nuestra sociedad, haciéndose cargo de una noble y justa causa, que no es sólo la causa de las mujeres, sino que la causa de todos los hombres y las mujeres de este país. | 2018-05-29 | Segundo trámite Constitucional, Comisión de Constitución del Senado. | Mujeres, niñas y adolescentes. |
| 7567-07 | Modificar la administración de la sociedad conyugal dando a la mujer las mismas facultades que el marido. | Reconocer la plena capacidad de la mujer y la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. | 2011-04-05 | Segundo trámite Constitucional, Comisión de Mujer del Senado. | Mujeres casadas o por casarse. |

| Boletín: | Descripción | Objetivo | Fecha de ingreso: | Estado de tramitación: | Beneficiarios directos: |
|-----------|---|---|-------------------|--|--|
| 12.473-07 | Sancionar el acoso por cualquier medio, incorporando el acoso cibernético y la exhibición de imágenes de contenido sexual, bajo una perspectiva penal. | Tipificar la figura de acoso bajo una perspectiva penal y que éste sea sancionado bajo cualquier medio. | 2019-03-14 | Primer trámite Constitucional, Comisión de Constitución en la Cámara de Diputados. | Mujeres y hombres, niñas y niños, adolescentes. |
| 13.541-07 | Incorpora la medida de monitoreo telemático para controlar el cumplimiento de la prohibición de acercamiento a la víctima en determinados casos de violencia intrafamiliar, decretada en sede penal, cuando esta es impuesta como: (i) medida cautelar, (ii) condición de una suspensión condicional del procedimiento o (iii) medida accesoria en la sentencia condenatoria. | Controlar de manera más efectiva el cumplimiento de la prohibición de acercamiento a la víctima en determinados casos de violencia intrafamiliar. | 2020-05-27 | Primer trámite Constitucional, Comisión de Constitución del Senado. | Mujeres y hombres, niñas y niños, adolescentes, víctimas de violencia intrafamiliar. |
| 9.858-03 | Definir un marco legal que permita establecer la representación de género en los directorios de las empresas públicas. | Este proyecto de ley tiene por objetivo elevar a rango legal la política de paridad de género que se ha ido incorporando en el Sistema de Empresas Públicas (SEP) de manera voluntaria, para que esta se establezca como tal, en forma definitiva y permanente. | 2015-01-14 | El proyecto de ley se encuentra en primer trámite constitucional, Comisión de Economía del Senado. | Mujeres miembros de directorios de empresas públicas. |

Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2020

N° Ley: 21.212

Fecha de promulgación: 2020-03-02

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-03-04

Modifica el Código Penal, el Código Procesal Penal y la Ley N° 18.216 en materia de tipificación del femicidio.

N° Ley: 21.264

Fecha de promulgación: 2020-09-04

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-09-11

Modifica el código civil y la ley n° 20.830, en el sentido de suprimir el impedimento de segundas nupcias.

Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2020

En el año 2020, la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género no recibió premios o reconocimientos.