



BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2018

Ministerio de la Mujer y la Equidad de
Género

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

27 de marzo de 2019
Catedral 1401, (56) 2 2519 6401
www.minmujeryeg.cl





ÍNDICE

1. Presentación Cuenta Pública de la Ministra del ramo	3
Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género	3
2. Resumen Ejecutivo del Servicio	6
3. Resultados de la Gestión año 2018	10
4. Desafíos para el período de Gobierno 2019 - 2022	21
5. Anexos	30
Anexo 1: Identificación de la Institución	31
a) Definiciones Estratégicas 2014-2018	31
b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio	35
c) Principales Autoridades	35
Anexo 2: Recursos Humanos	36
Anexo 3: Recursos Financieros	45
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2015 -2018	50
Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2015 - 2018	51
Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2015-2018)	52
Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas (01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2018)	53
Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2018	54
Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2015-2018	55
Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración 2015 - 2018.	58
Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2015-2019	59
Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2015- 2019	64
Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2015 - 2018	65

1. Presentación Cuenta Pública de la Ministra del ramo

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Chile ha experimentado en las últimas décadas avances sustanciales en la igualdad ante la ley y en la incorporación plena en todos los ámbitos de la vida pública; autonomía personal e independencia económica.

En el año 2019 nos enfrentamos a un cambio de perspectiva: nuestro país está transitando desde una sociedad que admitía como naturales las discriminaciones arbitrarias, el abuso y la violencia contra la mujer, hacia un Chile moderno, marcado por la visión de una nueva generación, que no admite la violencia en ninguna de sus expresiones y exige plena igualdad de derechos, libertades, obligaciones y oportunidades entre mujeres y hombres, valorando la diversidad y respetando las diferencias naturales de cada uno.

En materia de equidad de género, el Gobierno del Presidente Sebastián Piñera se ha trazado desafíos que estima impostergables para un país que aspira a un desarrollo integral, inclusivo y sostenible y para superar las barreras que subsisten en nuestra sociedad. De ahí que sea fundamental consolidar la igualdad de derechos y oportunidades; avanzar en autonomía económica, integración laboral; y en corresponsabilidad y conciliación con la vida familiar, laboral y personal sin distinción de género; en modificaciones legales para incorporar una visión moderna frente a la violencia y erradicar de nuestra sociedad los sesgos culturales que la justifican. Y para impulsar el liderazgo femenino, sin discriminaciones y en igualdad de condiciones, en todos los espacios de nuestra sociedad; destinando, al mismo tiempo, esfuerzos especiales y con sentido de urgencia para las mujeres que viven en situación de vulnerabilidad.

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 oportunidades entre hombres y mujeres, procurando eliminar toda forma de discriminación arbitraria basada en el género. Por su parte, le corresponde también velar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en los tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes.

A partir de la instalación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, la situación de las mujeres adquiere una dimensión de mayor relevancia y una preocupación de primera línea en el quehacer del Estado de Chile. Sus lineamientos dicen relación con la sociedad que queremos alcanzar desde el plan de gobierno:

- a. Promover y asegurar la igualdad de derechos y obligaciones entre mujeres y hombres.
- b. Asegurar tolerancia cero a la violencia contra la mujer, en todas sus formas.
- c. Promover la autonomía de la mujer, con especial foco en la autonomía económica.
- d. Impulsar el liderazgo femenino; más mujeres en posiciones de alta responsabilidad.

El cumplimiento de este mandato se logra con una dotación total de 546 funcionarios(as) de planta y contrata, donde 146 corresponden a la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad

de Género, y 400 al Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. Los recursos financieros asignados al Ministerio para el año 2018 ascendieron a un total de M\$53.237.346, de los cuales M\$6.607.962 correspondieron a la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género y M\$46.629.384 corresponden al Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género. Avances de la Gestión 2018.

El Ministerio, a partir de la promulgación de la Ley N° 20.820, divide su gestión entre la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género y el Servicio de la Mujer y la Equidad de Género. De esta manera, a la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, le corresponde transversalizar la igualdad y equidad de género en las políticas públicas y velar por la consistencia y coherencia de estas. Por su parte, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género estará encargado de ejecutar las políticas, planes y programas que le encomiende el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Asimismo, acorde a los compromisos de Gobierno del Presidente Sebastián Piñera y a las demandas de la ciudadanía, se han impulsado acciones y medidas para contribuir a erradicar las desigualdades e inequidades que afectan principalmente a las mujeres. El anuncio de la Agenda Mujer reconoce un sentido de urgencia a las políticas equidad de género y contempla el impulso a una serie de reformas legales y de políticas que persiguen la autonomía en todos los ámbitos de su vida. Durante el 2018 se dio cumplimiento a cuatro compromisos de la Agenda Mujer: el Instructivo Presidencial del Estado para promover y garantizar la igualdad en toda la administración pública; la aprobación del proyecto de Ley Lactancia Libre, la promulgación de la Ley que establece el Fuero Maternal para las Fuerzas Armadas y de Orden de Seguridad Pública y la creación de un Convenio con el Ministerio de Defensa.

Finalmente y conforme al trabajo desarrollado, y dentro de los procesos de mejora de nuestra institución y el compromiso con las mujeres de nuestro país, durante el año 2019 nos comprometemos como Ministerio a continuar con el impulso y desarrollo de una causa justa, fortaleciendo el trabajo alcanzado el 2018 para la coordinación y consistencia en las políticas/planes en materia de equidad de género, con la finalidad de favorecer la igualdad de derechos y de oportunidades entre mujeres y hombres.



MINISTRA
ISABEL PLÁ JARUFE

MINISTRA DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

2. Resumen Ejecutivo del 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 para la equidad e igualdad de género, promoviendo la igualdad de derechos y la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres en toda su diversidad. Le corresponde transversalizar la igualdad y equidad de género en las políticas públicas y velar por la consistencia y coherencia de estas mismas.

Durante el año 2018, como parte del establecimiento de la institucionalidad del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género se implementaron las 16 Secretarías Regionales Ministeriales, lo cual permitirá fortalecer la política pública, promoviendo y transversalizando la igualdad de derechos y la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres en toda su diversidad a nivel nacional.

La estructura organizacional de la Subsecretaría se divide en cinco (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; cuatro (4) departamentos: Auditoría, Comunicaciones, Reformas Legales y Relaciones Internacionales. A su vez, se suman dieciséis (16) Secretarías Regionales Ministeriales.

Para su funcionamiento, la Subsecretaría para el año 2018 cuenta con una dotación total de 141 funcionarios(as), siendo 45 hombres y 96 mujeres, representando un 32% y 68% respectivamente de la dotación total de la Subsecretaría. La dotación total de la Subsecretaría representa un 26% del Ministerio. En términos de calidad jurídica, 51 funcionarios(as) trabajan en calidad de planta y 90 en calidad de contrata.

El presupuesto para el año 2018 para la Subsecretaría fue un total de M\$6.607.962, el cual corresponde a un 12,4% del total de presupuesto asignado al Ministerio.

Una de las primeras medidas tomadas fue el envío del Instructivo Presidencial para la Administración del Estado, que establece exigencias y disposiciones en materia de prevención, denuncia, investigación y sanción de todo tipo de abusos, acosos sexuales o laborales, discriminaciones o malos tratos contra las mujeres de la administración pública. El Ministerio en conjunto con el Servicio Civil le correspondió la asesoría técnica, capacitación y evaluación de los procedimientos diseñados por los Servicios Públicos.

Para prevenir el acoso sexual que ocurre en el transporte público, el Ministerio firmó un convenio con Metro S.A., Intendencia Metropolitana y Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones (MTT), para acoger las denuncias de víctimas de acoso sexual en el tren subterráneo. Uno de los objetivos fue habilitar una línea gratuita y capacitar a todos los funcionarios de Metro en acogida de víctimas, denuncia y derivación.

En la misma línea, se convocó al Ministerio de Educación para desarrollar en conjunto un “Protocolo de Acoso Sexual” para la Educación Superior. De esta manera, se aborda una de las demandas más solicitadas de las estudiantes de la educación superior expresado a través del petitorio de las organizaciones estudiantiles. Protocolo que hoy está vigente como modelo a seguir por las distintas casas de estudio a nivel nacional.

Se firmó Convenio con el Ministerio de Defensa para difundir los protocolos de acoso sexual y laboral y promover la igualdad de derechos y el respeto a la dignidad de la mujer en todas las ramas de las Fuerzas Armadas.

En conformidad con el Programa de Gobierno y la Agenda Mujer presentada en mayo con el objetivo de resaltar los compromisos con las necesidades de la ciudadanía, dentro de los logros alcanzados durante el 2018 destaca el avance de la agenda legislativa con 11 proyectos de ley en carpeta. Dentro de estos, destacan el proyecto de Reforma Constitucional, para establecer también, como deber del Estado, el promover y garantizar la plena igualdad de derechos, deberes y dignidad entre hombres y mujeres y el Proyecto de Sala Cuna Universal que reforma el artículo N° 203 del Código del Trabajo ampliando el acceso al beneficio a las madres que trabajan en empresas con menos de veinte mujeres, a las mujeres independientes y a las trabajadoras de casa particular, así mismo, crea un fondo solidario para financiar este beneficio eliminando un factor que encarecía la contratación femenina.

Otros proyectos en los que se ha avanzado en su tramitación son los proyectos de derecho a la lactancia libre materna, el derecho de la mujer a vivir una vida libre de violencia, segundas nupcias, acoso sexual en espacios públicos, entre otros.

En la misma línea se terminó la tramitación y se promulgó el proyecto de ley que asegura y garantiza el fuero maternal para las mujeres integrantes de las fuerzas armadas y de orden.

Por otro lado, con el objetivo de avanzar en la incorporación de mujeres y niñas en las áreas de ciencia y tecnología, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género se hizo parte de la estrategia SAGA de la UNESCO.

Para fortalecer la autonomía económica de las mujeres, el Programa de Gobierno contempla duplicar la cobertura del Programa 4 a 7 en el periodo presidencial.

Durante el año 2018 se hizo la reformulación de manera de incluir durante el año 2019 un aumento del 10% contemplando para los siguientes tres años un aumento del 30% anual.

En relación a los resultados de las iniciativas para la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas, en mayo se constituyó el Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género definido en la Ley N°20.820. Se coordinaron acciones del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género con los Ministerios que integran el Comité, en la orientación de políticas públicas y proyectos de ley, ratificando la obligación de contar con una política de equidad de género en cada Ministerio y de nominar, en cada gabinete, a una persona responsable de su orientación e implementación. Este Comité se replicó a nivel regional.

En la misma línea, en el mes de septiembre se recibió de todos los Ministerios el envío formal de sus Compromisos Ministeriales de Igualdad de Género para el periodo 2018 – 2022, los cuales contienen las medidas, políticas y/o programas que el sector en su conjunto se compromete a implementar para avanzar en igualdad y equidad entre hombres y mujeres. A nivel regional y compromisos sectoriales regionales, se realizaron acciones destinadas a apoyar a los/las encargados en materias de equidad de género de los Servicios Públicos adscritos al compromiso de implementación del indicador transversal de género para la correcta implementación de los compromisos establecidos, propiciando que los Servicios Públicos desarrollen acciones sustantivas para alcanzar la igualdad de género. Es importante considerar que dicho indicador mide a todos los servicios que están insertos en los mecanismos de incentivo como: Programa de Mejoramiento de la Gestión, Metas de Eficiencia Institucional (MEI) y PMG adscritos.

Se desarrolló un plan de difusión para promover la certificación de más empresas en la Norma 3262 cuyo objetivo es impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad. Se está trabajando con el fin de lograr que 100 empresas se certifiquen en la Norma Chilena 3262, con el objetivo de incorporar en las empresas acciones concretas de igualdad de género. Durante el año veinte empresas iniciaron su proceso de certificación.

Para favorecer la participación y liderazgo de las mujeres se firmó un convenio con el Servel, el PNUD y todos los partidos políticos en el mes de agosto de 2018 que tiene por finalidad promover y fomentar la participación de mujeres en política, contribuyendo de esta manera, a materializar la promoción de la equidad de género y la igualdad de derechos y oportunidades de las mujeres en el referido ámbito.

Se apoyó al Sistema de Empresas Públicas (SEP) en la participación de mujeres en los directorios para asegurar el cumplimiento del compromiso programático del 40% de participación femenina.

A finales del año 2018 se levantó información respecto a la situación de las mujeres en los directorios de empresas privadas y se inició campaña para promover aumento de participación en la renovación de directorios del mes de abril de 2019.

A nivel bilateral, se suscribieron acuerdos con las contrapartes de Dinamarca, Perú, Argentina y el País Vasco. Dichos acuerdos tienen como objetivo el intercambio de experiencias y buenas prácticas en materia de prevención, atención y eliminación de situaciones de violencia contra las mujeres en todas las etapas de su vida, el desarrollo de actividades para favorecer el empoderamiento económico y social de las mujeres y promover las buenas prácticas laborales con perspectiva de género.

En cuanto a los compromisos de gestión interna durante el año 2018 la Subsecretaría comprometió la etapa II del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), que consistió en el diseño del Sistema de Información para la Gestión (SIG), alcanzándose el máximo cumplimiento de un 100%.

Finalmente y dentro de los procesos de mejora de nuestra institución y el compromiso con las mujeres de nuestro país, durante el año 2019 nos comprometemos como Ministerio a propender al fortalecimiento del trabajo desarrollado para la coordinación y consistencia en las políticas y planes en materia de equidad de género, con la finalidad de favorecer la igualdad de derechos y de oportunidades entre hombres y mujeres.



MARIA CAROLINA CUEVAS MERINO

SUBSECRETARIA MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

3. Resultados de la Gestión año 2018

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

Durante el año 2018, a partir del Programa de Gobierno del Presidente Sebastián Piñera, el cual comienza su implementación en marzo, se ha continuado avanzando sustantivamente en materia de igualdad y equidad de género para las mujeres de nuestro país. Como parte de la construcción de esta institucionalidad, la cual está establecida en la ley 20.820, se crea el Fondo para la Equidad de Género con el fin de fortalecer las condiciones para el empoderamiento de las mujeres.

Para completar la instalación y sustentar la institucionalidad del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género se logró implementar las dieciséis (16) Secretarías Regionales Ministeriales, lo cual permite fortalecer la política pública, promoviendo y transversalizando la igualdad de derechos y la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres en toda su diversidad.

Asimismo, acorde al Programa de Gobierno y a las demandas de la ciudadanía, se han impulsado acciones y medidas para promover y contribuir a erradicar las desigualdades e inequidades para las mujeres, poner especial énfasis en la prevención y erradicación de todo tipo de violencia contra de la mujer, potenciar la autonomía de la mujer y la participación de ésta en todo ámbito de la sociedad.

A continuación, de acuerdo a los productos estratégicos definidos para la Subsecretaría, se señalan los siguientes avances del año 2018:

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

En el año 2018 se ha avanzado con fuerza en los compromisos de campaña y en el cumplimiento de las necesidades de la ciudadanía. Asimismo, se suman a los compromisos los anuncios contenidos en la “Agenda Mujer” realizados por el Presidente Sebastián Piñera en el mes de mayo, donde enfatiza la importancia de la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres.

En concreto, a continuación se describen los resultados obtenidos por producto estratégico:

I. 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 de los derechos de las mujeres, en materia legislativa, durante el año 2018 el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género realizó avances en diversos proyectos de ley en búsqueda de lograr lo anteriormente señalado. Dentro de estos, se encuentran:

- Reforma constitucional al artículo 1° de nuestra Constitución, para establecer también, como deber del Estado, el promover y garantizar la plena igualdad de derechos, deberes y dignidad entre hombres y mujeres. Y también, para combatir con eficacia, toda forma de abuso o discriminación arbitraria contra las mujeres. **Este proyecto fue presentado el 29 de mayo de 2018.**
- Terminar, en el corto plazo, con todas las discriminaciones contra la mujer que aún están incorporadas en nuestra legislación. Para lograr esto se debía poner máxima urgencia a los siguientes proyectos de ley:
 - Proyecto de ley de sociedad conyugal: Se conformó una **mesa de trabajo** que **emitió su informe en enero de 2019.**
 - Proyecto de ley que asegura y garantiza el fuero maternal para las mujeres integrantes de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública. **Se cumplió y ya es ley.**
 - Proyecto de ley que termine con una discriminación que impide a la mujer contraer nupcias antes de los 270 días desde la disolución del vínculo matrimonial por divorcio, nulidad o muerte. **Segundo trámite Constitucional, Comisión de Constitución del Senado.**
 - Proyecto de ley que establezca el derecho a la sala cuna universal para todos los niños y niñas de madres trabajadoras o de padres trabajadores que tienen el cuidado de sus hijos. Lo anterior tiene por objetivo de modificar una barrera importante para la participación laboral de las mujeres, que dispone de un mínimo de 20 mujeres trabajadoras en una empresa para el acceso al derecho de sala cuna. **Proyecto presentado el 17 de agosto de 2018 y que tiene suma urgencia.**

- Proyecto de ley que asegure y establezca el derecho a la lactancia libre de las mujeres y que proteja la maternidad. Terminada su tramitación, en espera de pronunciamiento por parte del Tribunal Constitucional.

En la misma línea de promover igualdad de derechos y participación entre hombres y mujeres, en el Plan de Gobierno del Presidente Sebastián Piñera se anuncia el compromiso de **“ampliar la cobertura del Programa 4 a 7”** del Ministerio de la Mujer que permite la permanencia de los hijos en el colegio después de la jornada escolar a cargo de monitores, duplicando el número de mujeres que se beneficia”. En consecuencia de lo anterior, se trabajó para que el Programa 4 a 7 presente un **crecimiento del 10% de la cobertura en el 2019**. En este marco, el Ministerio coordinadamente con el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, han presentado a evaluación del Ministerio de Desarrollo Social, una propuesta de implementación del Programa 4 a 7 a ejecutarse en el período comprendido entre los años 2019 y 2022. El ex ante, propone un aumento gradual de la cobertura de mujeres atendidas por el Programa, partiendo de un 10% de aumento en el año 2019 respecto a la cobertura estimada para el año 2018, hasta llegar a duplicar la cobertura en el año 2022. Esto significa que para el año 2019 se espera que participen 8.977 mujeres y para el año 2022 alcanzar el número de 16.322 mujeres participantes. Asociado a este número de mujeres, se espera que en el año 2022 se dará atención a un total de 22.851 niñas y niños de entre seis y trece años. Esta propuesta obtuvo la calificación de “Recomendado Favorablemente” siendo otorgado el presupuesto necesario por la Dirección de Presupuesto del Ministerio de Hacienda.

Por otro lado, en el mes de septiembre de 2018 se lanzó la **Campaña de Corresponsabilidad – Las Tareas las hacemos Todos**. Uno de los principales pilares y objetivos de la Agenda Mujer, anunciada en mayo de 2018 por el Presidente Sebastián Piñera, es equiparar las condiciones entre hombres y mujeres y cooperar en aquellas tareas “domésticas” en las que la mujer generalmente se adjudica la mayor parte del trabajo. Por consiguiente, se lanzó una campaña para visibilizar las diferencias que existen en los roles que cumplen hombres y mujeres en las tareas del hogar e incentivar y concientizar que las labores domésticas, de cuidado en el hogar deben ser realizadas por hombres y mujeres. Dicha campaña tuvo como finalidad crear conciencia para fomentar una sociedad más equitativa entre hombres y mujeres. Es así, que una encuesta realizada por el INE Sobre Uso del Tiempo, arrojó como resultado que las mujeres destinan anualmente 1.000 horas más que los hombres en las tareas del hogar; 1 de cada 5 hombres participan de la limpieza de la casa y solo el 29% de los hombres participan del lavado de la ropa, mientras que las mujeres lo hacen en más del 70%.

Asimismo, atendiendo las desigualdades que aún existen en términos salariales entre mujeres y hombres, se diseña una medida que permita monitorear la realidad de la brecha salarial al interior de las empresas públicas y privadas.

Por otro lado, con el objetivo de avanzar en la incorporación de mujeres y niñas en carreras y áreas de ciencia y tecnología, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género está evaluando ser parte de la herramienta SAGA de la UNESCO.

II. Políticas y Planes para atender, prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra la mujer.

En relación al diseño e implementación de políticas y planes para atender, prevenir, erradicar y sancionar todo tipo de violencia, abuso o discriminación arbitraria contra la mujer, siendo esto una de las prioridades gubernamentales plasmada en los compromisos de la Agenda de Gobierno, se han realizado importantes avances al respecto:

Uno de los avances para mejorar la información de datos de femicidios consumados y frustrados, el Ministerio entregó una propuesta al nuevo “Observatorio de Homicidios” del Ministerio del Interior.

Por otra parte, con el objetivo de responder a la violencia sexual que ocurre en el transporte público, el Ministerio firmó un convenio con Metro S.A., Intendencia Metropolitana y Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones (MTT), para acoger las denuncias de víctimas de acoso sexual en el tren subterráneo. Uno de los objetivos es habilitar una línea gratuita y capacitar a todos los funcionarios de Metro (de trato directo con pasajeros) en acogida de víctimas, denuncia y derivación. Lo que ya ha tenido importantes avances en la obtención de una línea telefónica gratuita de cuatro dígitos con el MTT, inicio de las capacitaciones a funcionarios/as del Metro por parte de la Policía de Investigaciones (PDI) y diseño de capacitación para el nuevo centro de atención telefónica que atenderá los casos de violencia sexual.

En la misma línea, se convoca al Ministerio de Educación para que en conjunto desarrolle un “Protocolo de Acoso Sexual” para la Educación Superior. De esta manera, se aborda una de las demandas más solicitadas de las estudiantes de la educación superior, expresado a través del petitorio de las organizaciones estudiantiles. Protocolo que hoy está vigente como modelo a seguir por las distintas casas de estudio a nivel nacional.

Durante el año 2018 se realizaron campañas comunicacionales con la finalidad de posicionar las prioridades legislativas del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, con el fin de generar opinión positiva en torno a los temas que se abordan y consenso respecto de la necesidad de su aprobación para avanzar hacia una sociedad más justa y solidaria entre mujeres y hombres. En el mes de noviembre se realizó la **Campaña Nacional Contra la**

Violencia a la Mujer – “NO LO DEJES PASAR”, en consistencia con el anuncio de la Agenda Mujer del Presidente Sebastián Piñera donde se estableció como objetivo principal terminar con todas aquellas discriminaciones, abusos e injusticias que viven las mujeres hoy en día, poniendo especial énfasis en terminar con toda expresión de violencia en contra de la mujer. El objetivo de esta campaña era promover un cambio cultural en la población de tolerancia cero a la violencia contra la mujer.

En materia legislativa, se realizaron diversos avances en proyectos de ley orientados a erradicar y sancionar todo tipo de violencia, dentro de los cuales se menciona:

- Proyecto de ley que establece el derecho de la mujer a vivir una vida libre de violencia, incorporando la sanción a la violencia en el pololeo. Segundo trámite Constitucional, Comisión de Mujer del Senado.
- Instructivo Presidencial para la Administración del Estado, comunicado en mayo de 2018, que establece exigencias y disposiciones en materia de prevención, denuncia, investigación y sanción de todo tipo de abusos, acosos sexuales o laborales, discriminaciones o malos tratos contra las mujeres. El instructivo en cuestión imparte instrucciones en esas materias para los distintos servicios de la administración del Estado. En virtud de este instructivo se están impulsando una serie de leyes sobre diferentes tipos de acoso.

Posterior al lanzamiento del Instructivo, durante el mes de julio, se constituyó un equipo de trabajo conformado por representantes del Servicio Civil y la División de Políticas de Igualdad del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, para asesorar y realizar seguimiento a los servicios públicos con el fin de lograr una correcta implementación del Instructivo Presidencial. El equipo diseñó un plan de trabajo, a mediano plazo, en el cual se detallan las acciones a realizar por los servicios públicos, por el Servicio Civil y por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, además de los plazos, recursos y responsables.

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

Con el fin de diseñar e implementar estrategias e iniciativas para la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas, se mencionan los siguientes logros para el año 2018:

Compromiso 100 Empresas Norma 3262 para 2022: el objetivo de esta norma es cumplir un sistema de gestión de la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad. La Agenda Mujer establecida por el Gobierno del Presidente Sebastián Piñera nos invita a desarrollar estrategias público-privadas eficientes que incorporen la promoción de la igualdad de género como línea estratégica y permanente de la acción y la política de la gestión de personas en las instituciones y empresas. Para esto, se diseñó un plan de trabajo con el fin de lograr que 100 empresas se certifiquen en la Norma Chilena 3262, con el objetivo de incorporar, en las instituciones y empresas, desde acciones positivas concretas e inmediatas que restablezcan la igualdad de género y la conciliación de vida laboral, familiar y personal, hasta planes de acción consistentes con una estrategia corporativa y, en definitiva, con un cambio en la cultura organizacional orientada a la igualdad. Fueron llevadas a cabo diversas acciones de sensibilización y captación de organizaciones públicas y privadas, como: reuniones de coordinación, seminarios y desayunos en donde fue posible socializar los múltiples beneficios asociados a la certificación de la Norma 3262. Se establecieron además diversos convenios con empresas y Cámaras de Comercio Internacional, entre ellas Franco-Chilena, Argentina y Vasca. Durante el año 2018 se sumaron tres empresas a las nueve ya certificadas en años anteriores, e iniciaron su implementación veinte organizaciones, las cuales continúan en proceso.

Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género: En mayo del 2018 se constituye el Comité Interministerial definido en la Ley N° 20.820, que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Su función es colaborar en la implementación de las políticas, planes y programas orientados a la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, incorporando la perspectiva de género en la actuación del Estado. Asistieron dieciocho Ministras y Ministros y se conversó sobre los lineamientos de la política de Mujer y Equidad de Género 2018-2022, los pilares del Programa de Gobierno, el Instructivo Presidencial 2018, para la igualdad de derechos y para enfrentar denuncias de abuso y acoso en las reparticiones públicas. También se coordinaron las acciones del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género con los Ministerios que integran el Comité, en la orientación de políticas públicas y proyectos de ley, ratificando la obligación de contar con una política de equidad de género en cada Ministerio y de nominar, en cada gabinete, a una persona responsable de su orientación e implementación.

A partir del último punto abordado, en el mes de septiembre la Ministra Isabel Plá solicitó, a todos los Ministerios, el envío formal de sus Compromisos Ministeriales de Igualdad de Género para el periodo 2018 – 2022, los cuales contienen las medidas, políticas y/o programas que el sector en su conjunto (incluyendo sus servicios dependientes) se compromete a implementar para avanzar en igualdad y equidad entre hombres y mujeres.

Durante el 2018, diecisiete ministerios formularon sus compromisos de igualdad de género. Estos contemplan compromisos transversales (comunes a todos los ministerios) y los específicos del sector.

Agenda Mujer a nivel regional y compromisos sectoriales regionales: esto comprende las acciones destinadas a apoyar a los/las encargados en materias de equidad de género de los servicios públicos adscritos al compromiso de implementación del indicador transversal de género, tanto del nivel central y regional, para la correcta implementación de los compromisos establecidos, propiciando que los servicios públicos desarrollen acciones sustantivas para alcanzar la igualdad de género, asimismo, considera:

- Reuniones bilaterales de asesoría técnica.
- Talleres y/o jornadas de transferencia metodológica (entrega de formatos, lineamientos PMG, lineamientos sobre los compromisos Ministeriales, entre otros).

Es importante considerar que dicho indicador mide a todos los servicios que están insertos dentro de alguno de los siguientes mecanismos de incentivo: Programa de Mejoramiento de la Gestión, Metas de Eficiencia Institucional (MEI) y PMG adscritos.

IV. Estudios, Estadísticas y Capacitación en Equidad de Género

En relación a la 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, durante el año 2018 se realizaron los logros que se mencionan a continuación.

El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género a través de la División de Estudios y Capacitación, ha elaborado documentos y estudios como un insumo relevante para la incorporación de género en las políticas públicas. En base a lo señalado, se contrató estudio sobre "Participación mujeres congresistas en tramitación legislativa para el avance de la igualdad de género", con el objetivo de estudiar la participación de las mujeres congresistas en las diferentes instancias de tramitación legislativa y los tipos de mociones que promueven y/o patrocinan para el avance en igualdad de género. Esto en el marco de la entrada en vigencia de la ley que modificó la Ley Orgánica Constitucional de Votaciones Populares y Escrutinios, a través de la cual se obliga a los partidos políticos a conformar listas de candidaturas para las elecciones de senadores/as y diputados/as respetando una proporción equilibrada entre hombres y mujeres 60%-40%.

Por otro lado, se levantaron datos actualizados respecto a la situación de la maternidad adolescente en Chile, con datos CASEN 2017, Estadísticas Ministerio de Salud y síntesis de programas de prevención y sexualidad realizados por MINEDUC, desarrollándose un documento/estudio que da cuenta de los principales desafíos y pendientes de la política pública en relación a esta materia.

Asimismo, se realizaron boletines temáticos que atendieron las siguientes problemáticas de género: Agenda Mujer 2018-2022; Proyectos Sala Cuna; Embarazo adolescente; Violencia contra las mujeres, Mujeres privadas de libertad. Asimismo, se elaboró un informe de la situación de las mujeres en Chile, como insumo relevante para el diagnóstico de género actualizado del país a partir de la nueva encuesta CASEN 2017.

Se actualizó información respecto la violencia en el pololeo, a través de un sondeo de violencia en la pareja, el que fue publicado por INJUV el 2018, con apoyo del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. También se dio continuidad al trabajo con el INE, en el marco del avance de las estadísticas de género del Micrositio que surge a partir de la coordinación del INE con el Ministerio de la Mujer. En esta misma línea de trabajo, se realizó por parte del Ministerio la memoria de estadísticas de género 2014-2018.

A su vez, durante el 2018 se incorporan al Micrositio de Género nuevos indicadores de violencia contra las mujeres, como también un Atlas de Género con georreferenciación regional de estadísticas de género en materia de autonomía económica, física y de toma de decisiones. Lo anterior, se encuentra disponible en: <https://www.ine.cl/estadisticas/mcnu-sociales/genero>

Por otro lado, una de las estrategias e iniciativas para la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas, es la capacitación de funcionarios y funcionarias públicas de todo el Estado. El Ministerio durante el año 2018, desarrolló una plataforma e-learning para que pueda llegar de manera masiva a todos los Ministerios y Servicios Públicos a nivel nacional. El objetivo de esta plataforma es capacitar en género y políticas públicas a quienes diseñan e implementan programas y políticas en los distintos servicios públicos del gobierno central, de tal manera de habilitar capacidades para reconocer e incorporar género en los respectivos Ministerios y Servicios Públicos. En marzo del 2019 se pondrá en marcha esta plataforma para iniciar un proceso de capacitación masiva a funcionarios de todo el país.

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

Respecto al diseño e implementación de políticas, medidas, estrategias e iniciativas para la incorporación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad y promover su liderazgo, el

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género avanza en el levantamiento de la situación de las mujeres en cargos de directorios en empresas públicas y privadas, para lo cual se actualizaron los datos de mujeres en directorios de empresas públicas (SEP) que alcanza un 42%, como también se levanta nueva información respecto a la situación de las mujeres en los directorios de empresas IGPA e IPSA. Dicha información es de suma importancia para el desarrollo de una estrategia de anticipación de la renovación de directorios 2019, a partir de la cual la autoridad ha realizado un plan de incidencia en altos ejecutivos para que avancen en incorporar a mujeres en sus directorios, donde están subrepresentadas.

En el ámbito multilateral, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género asistió a la Sesión 62° de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer desarrollada en marzo en Nueva York. Asimismo, ha participado activamente de la preparación de la CSW 63° que se realizará el año 2019, asistiendo a la Reunión Previa Regional desarrollada en diciembre de 2018. En dicha instancia se adoptó la Declaración de Buenos Aires sobre “Sistemas de protección social, acceso a servicios públicos e infraestructura sostenible para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas”.

En la misma línea, durante el año 2018, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, estuvo presente en la 57° Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, realizada en el mes junio, dicho encuentro definió la ruta a seguir para la organización de la XIV Conferencia que se realizó en noviembre del año 2018 en Santiago de Chile y que fue presidida por la Ministra de la Mujer y la Equidad de Género.

Adicionalmente, participó en la XXXI Reunión de Altas Autoridades en Derechos Humanos y de la XI Reunión de ministras y Altas Autoridades de la Mujer del Mercado Común del Sur (MERCOSUR), realizada en Paraguay durante mayo del año 2018, en el cual se compartieron buenas prácticas en temas de violencia hacia las mujeres. Poniendo de relieve el desafío de la plena incorporación de las mujeres a la economía, se participó representando al Gobierno, en el grupo técnico de género de APEC durante el año 2018.

A nivel bilateral, y relevando el compromiso por el avance transversal de género en las políticas públicas, durante el año 2018 el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, suscribió acuerdos con las contrapartes de Dinamarca, Perú, Argentina y el País Vasco. Dichos acuerdos tenían como objetivo el intercambio de experiencias y buenas prácticas en materia de prevención, atención y eliminación de situaciones de violencia contra las mujeres en todas las etapas de su vida; el desarrollo de actividades para favorecer el empoderamiento económico y social de las mujeres; y promover las buenas prácticas laborales con perspectiva de género.

Por otro lado, se suscribió un acuerdo entre el Gobierno de Chile y el Gobierno de la República de Costa Rica para promover y consolidar el intercambio de iniciativas y experiencias en el ámbito de la igualdad efectiva y equidad de género y la autonomía económica de las mujeres.

Asimismo, hubo participación en dos gabinetes nacionales con representación de la máxima autoridad del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género: Gabinete Nacional Chile-Argentina; Gabinete Nacional Chile-Perú. También se realizó una visita Ministerial a Canadá (por invitación de la Embajada de Chile en Canadá), que incluyeron reuniones con organizaciones de la sociedad civil en materia de educación, distintas autoridades del gobierno canadiense involucradas en la equidad de género.

Por otro lado, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, junto con la Agencia de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AGCID), desarrollaron dos proyectos de cooperación con Guatemala. El primero de ellos, consistió en un proyecto triangular con Suecia (desarrollado durante los años 2017 y 2018) y la Secretaría Presidencial de la Mujer en Guatemala (SEPREM) que busca fortalecer el mecanismo nacional de Guatemala en los procesos de institucionalización de las políticas públicas tal como se ha hecho en Chile, además de apoyar a SEPREM en el desarrollo de estrategias para generar todo marco conceptual para la definición de las acciones con las instituciones del Estado y el trabajo territorial, en especial en materia de prevención y atención en violencia contra las mujeres en el territorio. El segundo proyecto, que cuenta con el aporte de AGCID, se encuentra en desarrollo y su objetivo es contribuir al logro de la igualdad y equidad de género con pertinencia cultural en la comunidad educativa a nivel nacional, a efecto de lograr su permanencia y promoción dentro del sistema educativo.

Dentro de otros aspectos a destacar, se firmó en el mes de agosto de 2018 el **Convenio Servel- PNUD con todos los partidos políticos**, el cual tiene por finalidad promover y fomentar la participación de mujeres en política, contribuyendo de esta manera, a materializar la promoción de la equidad de género y la igualdad de derechos y oportunidades de las mujeres en el referido ámbito. Además, tiene como objeto generar una alianza estratégica entre el SERVEL, el Ministerio y el PNUD para incentivar al interior de los partidos políticos la participación de las mujeres a través de una estrategia de trabajo que permita apoyar a los partidos en el cumplimiento del Decreto con Fuerza de Ley N° 4, de 2017, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.603, Orgánica Constitucional de los Partidos Políticos en lo que refiere a la ejecución del gasto del 10% del financiamiento a los partidos que se debe destinar a actividades que promuevan la participación política de las mujeres, la Ley N° 20.840 en lo que se refiere a cuotas electorales, así como la Ley N° 20.900 en lo referido a la estructura interna de las colectividades. Se conformó un equipo de trabajo con representantes del

SERVEL, de MMEG y de PNUD, quienes diseñaron un plan de trabajo para lograr la exitosa implementación de lo definido en el convenio.

En otras materias, se realizó la **Feria Mujer Emprende**, con el fin de apoyar el emprendimiento femenino y entregar espacios de comercialización para las mujeres que participan en los programas del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, en el mes de noviembre de 2018 se acordó y firmó un convenio con la empresa Walmart Chile para realizar una Feria de Navidad con 25 emprendedoras, en la Región Metropolitana. Esta actividad se consideró como un piloto para luego replicarla, durante 2019, en las distintas regiones del país.

GESTIÓN INTERNA

Respecto de la gestión interna, la Subsecretaría durante el año 2018 cumplió con los siguientes compromisos asociados a la mejora continua:

- a) **Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG)**. Para el año 2018 la Subsecretaría comprometió la Etapa II, que consistió en el diseño del Sistema de Información para la Gestión (SIG).
 - El Comité Triministerial evaluó su grado de cumplimiento con nota máxima de 100%.

- b) **Convenio de Desempeño Colectivo**: El Convenio de Desempeño Colectivo tiene como objetivo dotar a los jefes superiores de servicio de herramientas destinadas a mejorar la gestión de su institución, los cuales contribuyen a la política de descentralización de la gestión de los servicios públicos y que incentiva el trabajo en equipo de los funcionarios públicos en el cumplimiento de metas orientadas a brindar un mejor servicio a la ciudadanía. Dichas metas tienen por objetivo mejorar y guiar la gestión a través de la mejora en los procesos de trabajo para el logro de la estrategia organizacional.
 - La Subsecretaría obtuvo el cumplimiento máximo en todas sus metas: 100%

- c) **Sistema de Gestión de Riesgos (Plan de Tratamiento de Riesgos)**: La Gestión de Riesgos es un proceso implementado a través de toda la organización para identificar, evaluar, medir y reportar amenazas y oportunidades que afectan el poder alcanzar el logro de sus objetivos.
 - La Subsecretaría reportó completa y oportunamente la información al Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG).

4. Desafíos para el período de Gobierno 2019 - 2022

En relación con los desafíos para el año 2019, se considera un aspecto relevante continuar el proceso de implementación de nuestra Institucionalidad, la mantención del pleno funcionamiento del Consejo de Ministros y Ministras para la Igualdad Derechos y la Equidad de Género, la erradicación de todo tipo de violencia contra las mujeres y la promoción de una sociedad más justa para las mujeres dentro de todos los ámbitos.

Otro desafío de este Ministerio es continuar con la transversalización de la perspectiva de género y el trabajo intersectorial que permita que los Servicios y Ministerios aborden en conjunto las brechas de desigualdad de las mujeres. Este desafío implica mantener y fortalecer los instrumentos de transversalización que han permitido en estos años disminuir las diversas brechas de género: Compromisos Ministeriales de Género, los Indicadores de Género del Sistema de Monitoreo del PMG y todas aquellas iniciativas en Reformas Legales que permitan igualdad en derechos y deberes entre hombres y mujeres.

En materia legislativa, seguir liderando las Políticas y Planes para atender, erradicar y sancionar la violencia contra la mujer, lo cual permitirá el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, permitiendo así, que, el país avance en la comprensión de esta violencia como un fenómeno cultural complejo, que se manifiesta de distintas formas y tiene lugar en diversos ámbitos.

Finalmente, seguir promoviendo transformaciones culturales para promover y fortalecer la igualdad entre mujeres y hombres, las cuales se manifiestan en las desigualdades que viven las mujeres, lo cual constituye un desafío permanente de esta institucionalidad. Para ello, es primordial generar acciones concretas, así como, realizar campañas de difusión de los planes y programas del Ministerio y Servicio, campañas comunicacionales en contra de la violencia hacia las mujeres, de la subrepresentación en los espacios de toma de decisión, por mayor autonomía económica y participación laboral, entre otros son temas prioritarios.

I. Políticas y Planes para la Igualdad de derechos, deberes, trato y participación entre hombres y mujeres.

Dentro de los productos estratégicos más relevantes del Ministerio, se contemplan una serie de iniciativas, entre ellas podemos señalar los proyectos de ley en cartera o de la “agenda legislativa para el período de gobierno”, el cual refiere a aquellas iniciativas que han sido definidas por la SEGPRES como prioritarias para nuestro Ministerio. Esta definición se expresa en las “urgencias” que son asignadas.

- **Proyecto de reforma Constitucional que establece el deber del estado de promover la igualdad de derechos entre mujeres y hombres:** El proyecto de reforma constitucional establece en el Capítulo 1 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, cuya finalidad es 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.
- **Proyecto de ley que crea el beneficio social de educación en el nivel de sala cuna, financiado por un fondo solidario:** El objetivo de este proyecto de ley es crear el beneficio social de educación parvularia en nivel de sala cuna a través de un fondo solidario y 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.
- **Proyecto que Modifica el Código Civil en el sentido de suprimir el impedimento de segundas nupcias:** Este proyecto de ley busca terminar con una discriminación arbitraria respecto de la institución del matrimonio con el objeto de darle igualdad al derecho de contraerlo para hombres y mujeres, con el objeto de eliminar el impedimento que tiene las mujeres para contraer segundas nupcias antes de 270 días de terminado el vínculo matrimonial anterior.
- **Proyecto de ley que establece normas sobre prevención y protección del embarazo adolescente:** La presente propuesta intenta solucionar varias carencias que se han detectado en nuestra legislación con respecto al tratamiento de esta temática, el objetivo es la prevención y protección del embarazo adolescente y educación de la sexualidad de este grupo etario.
- **Proyecto de ley respecto de comunicación de órdenes de apremio en juicios de alimentos:** La presente ley busca mejorar la comunicación de las órdenes de apremio en juicios de alimentos de menores. Hay una indicación sustitutiva que busca regular otras instancias dentro de la tramitación de este tipo de juicios. Con ello, mejorar las estadísticas de pago de pensiones de alimentos que dan cuenta que un 60% de los hombres no pagan la pensión.

- **Proyecto de ley que modifica el código civil y otras leyes, regulando el régimen patrimonial de sociedad conyugal:** Este proyecto de ley busca modificar la administración de la sociedad conyugal dando a la mujer las mismas facultades que el marido, con la finalidad de reconocer la plena capacidad de la mujer y la igualdad de derechos entre ella y el hombre.
- **Proyecto de ley que establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicio:** Este Proyecto de Ley busca proteger el acto de amamantamiento de la mujer, de todo tipo de reglamentaciones o conductas que tiendan a intervenir o restringir de cualquier forma su libertad en el ejercicio de su derecho a amamantar a sus hijos e hijas cualquiera sea su edad o condición, sancionando toda vulneración que la afecte, resguardándose así mismo la protección de la mujer en el proceso de extracción de la leche materna.

Es así, que, en términos legislativos, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, ha trabajado arduamente en los trámites establecidos en la normativa del Congreso Nacional en conformidad a la agenda de gobierno.

En otras materias, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, en conjunto con el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género están desarrollando diversas acciones con diversos establecimientos educacionales y con JUNAEB para alcanzar un aumento del 10% de mujeres beneficiadas con el Programa 4 a 7 durante el año 2019.

II. Políticas y Planes para atender, prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra la mujer.

Dentro de las iniciativas legales, se contemplan una serie de iniciativas, entre ellas podemos señalar los proyectos de ley en cartera o de la “agenda legislativa para el período de gobierno”, el cual refiere a aquellas iniciativas que han sido definidas por la Segpres como prioritarias para el Ministerio. Entre ellas, tenemos las siguientes:

- **Proyecto de ley sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia:** El objetivo de este proyecto de ley es legitimar una ley marco sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, y que 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.

- **Proyecto de ley que tipifica el acoso sexual en público:** El proyecto de ley tiene como propósito contribuir a erradicar las prácticas de acoso sexual callejero que experimentan mujeres, hombres, niñas y niños en Chile. Por otro lado, plantea la importancia de reconocer el acoso sexual callejero como un tipo de violencia, por lo que es deber del Estado tomar las medidas necesarias para combatirlo y educar a la población para que la sociedad rechace este tipo de conductas, asimismo establecer una legislación responsable, considerando con especial atención quienes se ven más expuestos a este tipo de violencia: mujeres, adolescentes y niñas, lograr mayor igualdad en los espacios públicos para estos grupos de población más vulnerable.
- **Proyecto de ley para incorporar una medida cautelar especial en favor de las víctimas de violencia intrafamiliar y facultar al tribunal, en casos calificados, a controlar su cumplimiento por medio del monitoreo telemático:** Con este Proyecto de Ley se busca incorporar en la norma referida a la potestad cautelar (artículo 22 de la ley 19.968), la protección expresa de la víctima de violencia intrafamiliar, asimismo se introduce un artículo 9 bis de la ley 20.066, con la finalidad de permitir al juez que dentro de las medidas adoptables, esté considerado el uso del monitoreo telemático similar al que hace mención el título III artículo 23 bis de la ley 20.603. Asimismo, se contempla la posibilidad de que la víctima use voluntariamente un sistema de monitoreo telemático.
- **Proyecto de ley que Modifica el Código Penal en materia de tipificación del femicidio y de otros delitos contra las mujeres:** Esta moción parlamentaria elimina el actual inciso segundo del artículo 390 del Código Penal que especializa el delito de parricidio. En seguida, crea un nuevo artículo que propone ampliar la figura de femicidio al asesinato de mujeres con motivos de odio, menosprecio o abuso por causa de género, además de algunas agravantes; crea un nuevo artículo que tipifica la figura de incitación al suicidio o le prestare auxilio para cometerlo y modifica el artículo 393 ter) proponiendo impedir la configuración de la atenuante de “irreprochable conducta anterior” cuando haya precedido cualquier incidente de violencia a la comisión de los delitos comprendidos anteriormente, independiente a que se hayan denunciado o no.

Dentro de los proyectos informados por el Mandatario, destaca la creación de una Unidad de Seguimiento de Medidas Cautelares para las mujeres víctimas de violencia y la firma de un proyecto de ley que tipifica el delito de acoso cibernético y sanciona las acciones que

vulneren la intimidad de las mujeres a través de redes sociales o incluso con llamadas telefónicas insistentes.

Por otra parte, en hitos comunicacionales, se realizarán diferentes actividades que contemplan: Lanzamiento de la Campaña de la Violencia contra la Mujer, informar a la ciudadanía sobre los avances de la Agenda Mujer, lanzamiento del proyecto de Sala Cuna Universal, Día de la Mujer, entre otros:

- **Día Internacional de la Mujer:** Este hito es considerado uno de los más importantes de nuestro ministerio. El objetivo es conmemorar a todas las mujeres durante este día, que consiste en una actividad realizada por el Gobierno y presidida con el Presidente Sebastián Piñera, en la que se destacan los avances que hemos alcanzado en materia de equidad de género y anuncios en esta materia.
- **Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer:** Dentro del Programa de Gobierno del Presidente Sebastián Piñera, se da máxima urgencia a igualar los derechos y obligaciones entre hombres y mujeres, y eliminar todo tipo de discriminación arbitraria y violencia contra la mujer. Además, señala, "esta no es una batalla de hombres contra mujeres o mujeres contra hombres. Esta es una batalla de todas las mujeres y todos los hombres para construir una sociedad y una cultura más libre, más justa, más humana, más respetuosa, más próspera y más solidaria". Por ello, se realiza todos los años durante esta fecha, una campaña para generar un cambio cultural en nuestro país, de que ninguna mujer puede ser abusada o violentada y que no existe ninguna razón por la cual puede ser víctima de violencia.
- **Campañas asociadas a Proyectos Legislativos:** En caso de aprobación o promulgación de proyectos legislativos, realizaremos campañas comunicacionales específicas para que la ciudadanía conozca los beneficios que tienen cada una de estas iniciativas.

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

Durante el año 2019 se pondrá en marcha el plan de captación y acompañamiento de organizaciones para lograr la certificación en la Norma Chilena 3262. Esta norma busca establecer los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión de la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad, que facilite a la organización mejorar su eficacia y eficiencia y promover un mayor compromiso, desarrollo y bienestar para las personas de la organización. Además, busca promover la

igualdad entre mujeres y hombres, generar un impacto positivo en las organizaciones, las personas y su entorno, favorecer buenas prácticas y buenas relaciones entre la organización y sus trabajadores/as.

Se generarán acciones coordinadas entre el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género para desplegar esfuerzos conjuntos para incentivar y acompañar a diversas organizaciones a nivel central y regional con el objetivo de dar respuesta a la necesidad de incorporar la promoción de la igualdad de género en la gestión y desarrollo organizacional de nuestro país.

El Ministerio de la Mujer y la equidad de Género implementará un plan de trabajo, coordinado con el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, con el fin de lograr la meta trazada por el gobierno del Presidente Sebastián Piñera, en busca de 100 empresas certificadas al finalizar el período presidencial, las cuales se certifiquen en la Norma Chilena 3262, con el fin de incorporar en las instituciones y empresas, un sistema de gestión que restablezca la igualdad de género y la conciliación de vida laboral, familiar y personal, con un cambio en la cultura organizacional orientada a la igualdad.

Durante el presente año se convocó a los partidos políticos a participar en el 4to y último taller contemplado en el plan de trabajo. En dicha instancia se trabajó en el fortalecimiento de diversas estrategias de negociación de los mecanismos de género. Además, se revisó, el estado de elaboración de los diagnósticos, junto a la elaboración de planes de acción.

Durante enero del 2019 los Servicios Públicos realizaron el primer reporte de sus procedimientos sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, los cuales fueron revisados por un equipo técnico del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, para asegurar el cumplimiento de los compromisos trazados a nivel gubernamental. Es así, que los Servicios Públicos recibieron un informe de retroalimentación desde el Servicio Civil y el Ministerio sobre la aplicación correcta del Instructivo Presidencial en sus procedimientos.

IV. Estudios, estadísticas y capacitación en equidad de género.

Durante el año 2019, se contempla la elaboración de estudios y/o documentos referidos a distintas temáticas definidas en la Agenda Programática de Gobierno. Dichos estudios dicen relación al trabajo a desarrollar en conjunto con los Proyectos de Reformas Legales, Relaciones Internacionales y todos aquellos que sean solicitados desde la SEGPRES.

Asimismo, en materia de capacitación en equidad de género, durante el año 2019, se contempla la capacitación online a funcionarios/as públicos, que son usuarios de la plataforma online dispuesta para ello con el objetivo de proporcionar la transferencia de

conocimiento en temáticas de equidad de género. Dicha modalidad de capacitación será realizada a través de un aplicativo e-learning, el cual comenzará su implementación a partir del año 2019.

El Reporte de Equidad es una iniciativa comprometida por el Presidente Sebastián Piñera el 8 de Marzo de este año, la cual responde a los compromisos del Programa de Gobierno de una mayor integración de la mujer en el mundo del trabajo, en condiciones equitativas. El Reporte de Equidad consiste en la construcción de un ranking de las principales empresas del país en materia de equidad de género con la información declarada a la CMF, ponderando los siguientes tres indicadores:

- Diferencia salarial entre mujeres y hombres, por nivel jerárquico.
- Participación de mujeres en los distintos niveles jerárquicos.
- Participación de mujeres en directorios.

La Comisión para el Mercado Financiero, por medio de la norma 386 actualmente solicita a las empresas emisoras de valores que entreguen anualmente información de la brecha salarial (para distintos niveles jerárquicos). Sin embargo, la forma que esta recopilada esta información no permite realizar comparaciones entre empresas, y es de difícil acceso para la ciudadanía.

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

Dentro de las distintas iniciativas para la participación de la mujer, tenemos los siguientes compromisos:

Compromiso de mujeres en los directorios de las empresas SEP: El Gobierno del Presidente Sebastián Piñera mantuvo el compromiso de mantener al menos un 40% de mujeres en los directorios de las empresas SEP. Actualmente ese porcentaje corresponde a un 42%.

La Ruta del emprendimiento y empleabilidad contempla una mesa de trabajo que busca mejorar la autonomía económica de las mujeres con un foco en emprendimiento y empleabilidad. La mesa de trabajo está compuesta por el Subsecretario de Economía y Empresas de Menor Tamaño, la Subsecretaria del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y el Subsecretario del Trabajo.

Inicialmente se priorizó el trabajo en el foco de emprendimiento creándose la Ruta del Emprendimiento Femenino que visibiliza todos los apoyos públicos, monetarios o de capacitación que existen en Chile.

Los objetivos a corto plazo son disponer los apoyos públicos de una manera fácil para las usuarias y resolver los “puntos ciegos” de la misma ruta, en donde faltan apoyos para la mujer.

La creación de un **Registro de Mujeres para Directorios** responde al compromiso establecido por el Presidente Sebastián Piñera en la Agenda Mujer y ratificado el 8 de Marzo de 2019. Este registro tiene como objetivos poder (1) Aumentar la participación de mujeres en posiciones de alta responsabilidad, (2) Aumentar la participación laboral femenina y (3) Disminuir las brechas salariales. Asimismo, se creará un registro de mujeres para directorios que incluya la siguiente información: (I) creación del Registro de Mujeres para Directorios: directoras actuales y directoras potenciales levantadas por las organizaciones de la sociedad civil y la academia y (II) creación de registro individual de potenciales directoras.

Se publicará inicialmente el listado de las directoras actuales de las empresas reguladas por la CMF y las empresas SEP. El Registro también incluirá un listado de mujeres que potencialmente podrían ser directoras. En primera instancia esta información se recolectará a través de las organizaciones de la sociedad civil y la academia que manejen bases de datos de mujeres en la alta dirección.

Como iniciativa legal se considera el **proyecto de ley que Modifica las leyes N° 18.695 y 19.175, para establecer una cuota de género en las elecciones de gobernadores regionales, alcaldes y concejales.** Esta busca establecer cuotas en las elecciones de Gobernadores regionales, alcaldes y concejales. Al establecer cuotas en estas elecciones, se busca ampliar la participación de mujeres en cargos de elección popular.

El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género continuará trabajando para establecer acuerdos con diversas empresas con el objetivo de fortalecer y apoyar el emprendimiento femenino, generando diversos **espacios de comercialización**, con el fin de apoyar los proyectos de miles de mujeres que han iniciado un camino de superación y autonomía personal.

Se articulará un programa de acciones coordinadas por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, el Servicio de la Mujer y la Equidad de Género y la empresa Walmart Chile, con el fin de implementar a lo menos una feria por región, cada mes, durante el año 2019. Ya está definido el plan de acción anual, considerando en una primera etapa, las siguientes ferias de emprendimiento: La primera feria programada para el mes de marzo 2019 se desarrollará en la región de Tarapacá. En abril se implementarán dos ferias, en las Regiones de Antofagasta y Coquimbo respectivamente. Para el mes de mayo están programadas dos nuevas ferias en Copiapó y Quillota.

GESTIÓN INTERNA

En relación a los compromisos gubernamentales establecidos con la Dirección de Presupuestos (DIPRES), en el marco del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), para el año 2019 la Subsecretaría comprometió la Etapa III que consiste en la implementación del Sistema de Información para la Gestión (SIG):

- **Indicadores Transversales PMG:** dentro de los requisitos del PMG y en el marco de los principios de eficacia, eficiencia y calidad de los servicios proporcionados a los usuarios y usuarias, expresados en objetivos de gestión, vinculados a la gestión eficaz, la eficiencia y calidad, se desarrollan indicadores transversales para los servicios públicos.
- **Indicadores de Desempeño Institucionales:** entregan información cuantitativa respecto al logro o resultado en la entrega de los productos (bienes o servicios) generados por la institución, pudiendo cubrir aspectos cuantitativos o cualitativos de este logro. Estos indicadores corresponden específicamente a aquellos aspectos ligados al cumplimiento de las definiciones estratégicas y sus productos estratégicos y que pertenecen específicamente a medir nuestra misión institucional.

5. Anexos

- **Anexo 1:** Identificación de la Institución.
- **Anexo 2:** Recursos Humanos.
- **Anexo 3:** Recursos Financieros.
- **Anexo 4:** Indicadores de Desempeño año 2015-2018.
- **Anexo 5:** Compromisos de Gobierno 2015 - 2018.
- **Anexo 6:** Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2015-2018) e Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas.
- **Anexo 7:** Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2018
- **Anexo 8:** Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2015-2018
- **Anexo 9:** Resultados en de Implementación de medidas de Género y de descentralización / desconcentración 2015-2018
- **Anexo 10:** Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2015-2019 y Leyes Promulgadas durante 2015-2019
- **Anexo 11:** Premios o Reconocimientos Institucionales 2015-2018

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas 2014-2018

- 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 modifica normas legales que indica; establece su naturaleza, objeto, funciones.
- Decreto con Fuerza de Ley N° 1 del 05 de abril de 2016 que fija la Planta de Personal de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género; modifica la Planta de Personal del Servicio Nacional de la Mujer, determina iniciación de actividades del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y regula otras materias a que se refiere el artículo primero transitorio de la ley N° 20.820.
- Decreto N° 27 del 05 de noviembre de 2016 aprueba el Reglamento Orgánico que determina la estructura interna del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

- 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.

- Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2018

N.º	Descripción
1	Implementación de las OIRS en todas las SEREMIAS del País
2	Habilitación Secretaría Regional Ministerial del Ñuble.

- Objetivos Estratégicos del Ministerio

Número	Descripción
1	Coordinar y velar por la incorporación de la igualdad y la 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 Institucionales

N.º	Descripción	Objetivos Relevantes del Ministerio vinculados	Productos estratégicos vinculados
1	Coordinar y velar por la incorporación de la igualdad y equidad de género en las políticas y planes del Estado.	1	1,2,3,4,5
2	Diseñar y fomentar políticas, planes y estrategias destinadas a atender, prevenir, erradicar y sancionar todo tipo de violencia, abuso o discriminación arbitraria contra las mujeres.	2	1,2
3	Diseñar e implementar iniciativas para la incorporación y mantención de las mujeres en el mundo del trabajo.	3	1,3,5
4	Diseñar y desarrollar iniciativas para la participación de las mujeres en diversos ámbitos de la sociedad y en la toma de decisiones, tanto públicos como privados.	4	1,5

5	Impulsar estrategias e iniciativas que promuevan una cultura de respeto a la dignidad de las mujeres y procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en su contra.	5	1,2,3,4
6	Realizar seguimiento al cumplimiento de los tratados internacionales vigentes ratificados por Chile especialmente en materias de discriminación y violencia contra la mujer.	6	1

- Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

Producto Estratégico	Descripción	Clientes	Aplica Gestión Territorial	Aplica Enfoque de Género	
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, 7, 8, 9.	NO	SI
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, 3, 4, 5, 7, 8, 9.	NO	SI
3	Estrategias 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, 2, 5, 6, 7, 9.	NO	SI
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 para procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en	1, 2, 7, 8, 9.	NO	SI

contra de las mujeres; como insumo para el diseño de políticas, difusión de conocimiento y planes en materia de género.

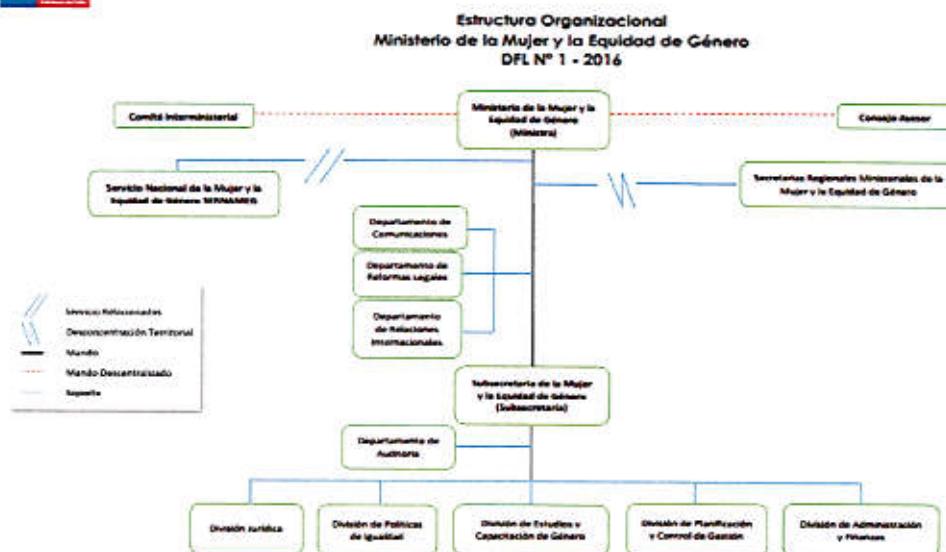
5 Políticas y medidas para la plena participación de las mujeres en todo ámbito de la sociedad. Diseños e implementación de estrategias e iniciativas para la incorporación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad y promover su liderazgo.

1, 2, 7, 8, 9. NO SI

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

	Clientes	Cuantificación
1	Ministerios y Servicios Públicos.	151
2	Autoridades y funcionarios/as públicos/as del nivel central y regional.	10.000
3	Parlamentarios/as de Cámara de Diputados y Senadores.	198
4	Organismos internacionales y con presencia en Chile o en el extranjero.	15
5	Funcionarios/as públicos/as de Mecanismo de Adelanto de la Mujer y de Agencias de Cooperación de otros países.	192
6	Funcionarios/as públicos/as de Chile en otros países que trabajan en Consulados, Embajadas y Misiones.	50
7	Editores/as y Profesionales de los Medios de Comunicación.	1.200
8	Universidades y entidades académicas.	200
	Ciudadanía.	18.000.000

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio

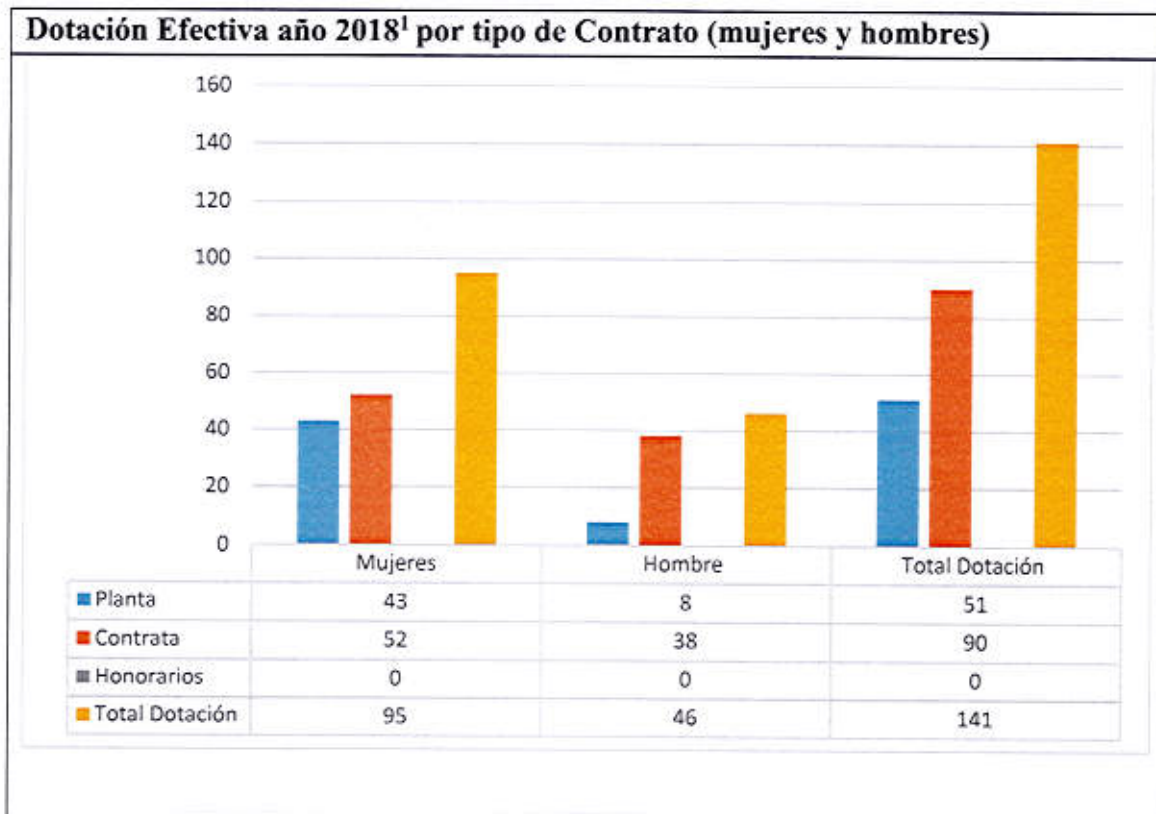


c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Ministra de la Mujer y la Equidad de Género	Isabel Plá Jarufe
Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género	María Carolina Cuevas Merino
Seremi Región de Arica y Parinacota	Carolina Luza Pizarro
Seremi Región de Tarapacá	Milca Pardo Alvarez
Seremi Región de Antofagasta	Katherine Veas Ríos
Seremi Región de Atacama	Nieve Martínez Zepeda
Seremi Región de Coquimbo	Ivon Guerra Aguilera
Seremi Región de Valparaíso	Valentina Stagno Gray
Seremi Región de O'Higgins	Marcia Palma González
Seremi Región del Maule	María Andrea Obrador Ricchiuti
Seremi Región de Ñuble	Bárbara Hennig Godoy
Seremi Región del Bio-Bío	Marissa Barro Queirolo
Seremi Región de La Araucanía	Sara Suazo Suazo
Seremi Región de Los Ríos	Waleska Fehrmann Atero
Seremi Región de Los Lagos	Viviana Sanhueza Jaramillo
Seremi Región de Coyhaique	Magali Pardo Jaramillo
Seremi Región de Magallanes	María Patricia Mackenney Schmauk
Seremi Región Metropolitana	Isabel Varas Garcés

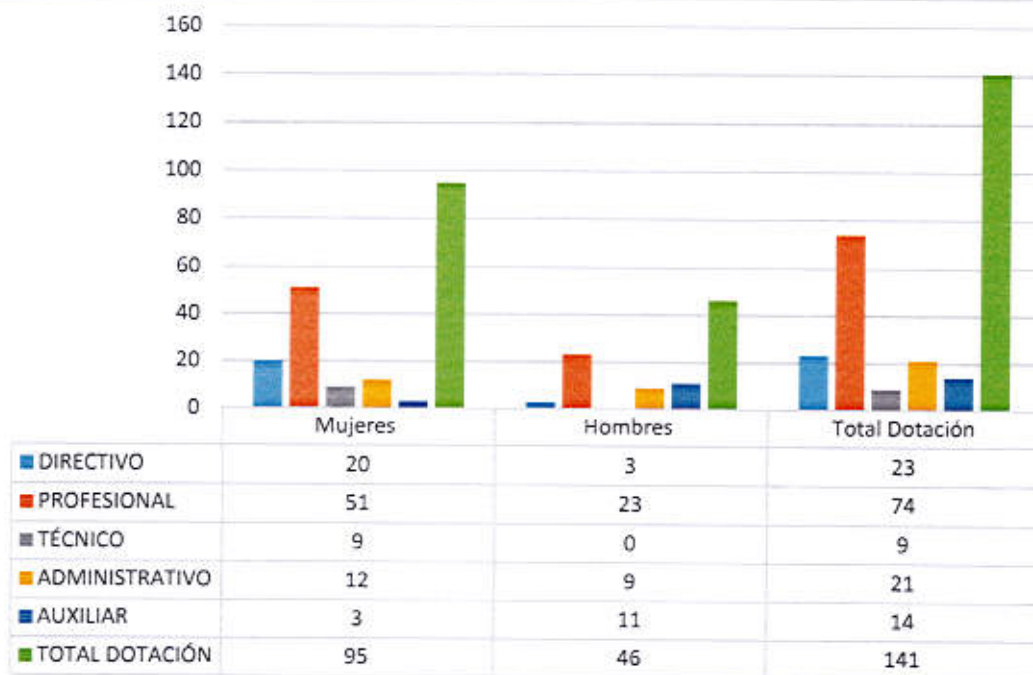
Anexo 2: Recursos Humanos

a) Dotación de Personal

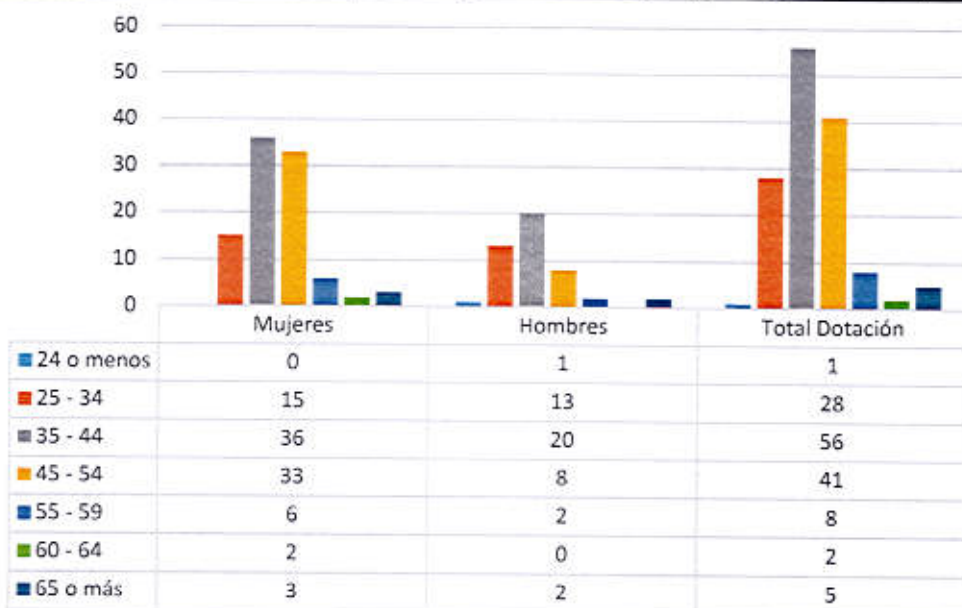


¹ Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes N°15.076 y N°19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2018. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

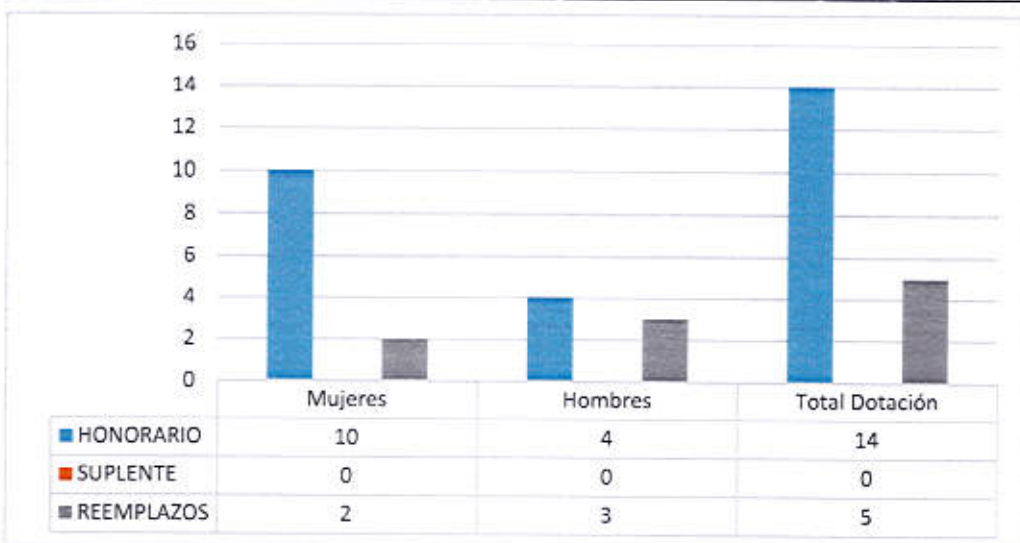
Dotación Efectiva año 2018 por Estamento (mujeres y hombres)



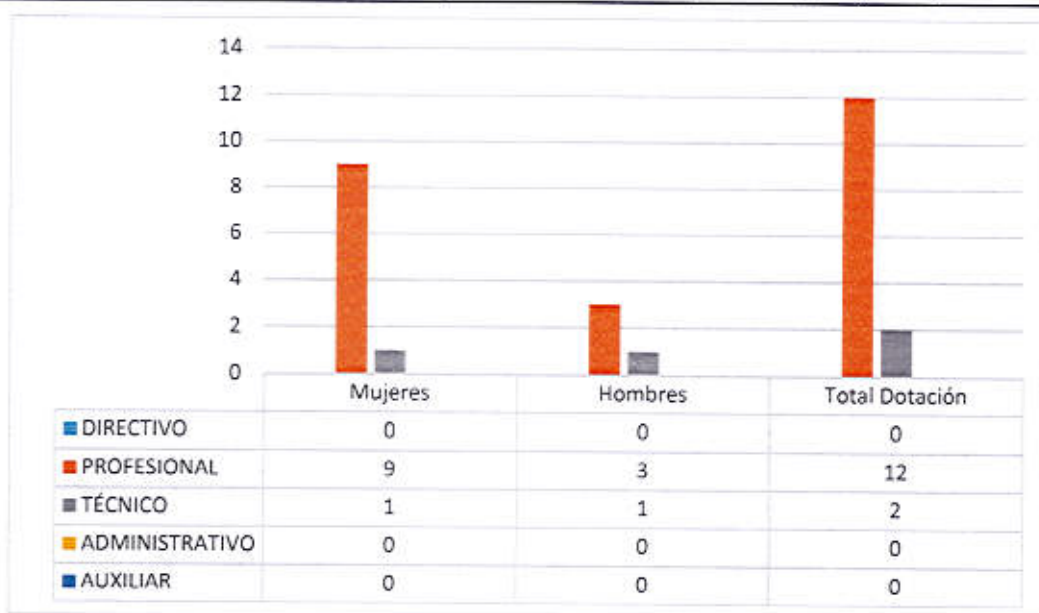
Dotación Efectiva año 2018 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



Personal fuera de dotación año 2018², por tipo de contrato (mujeres y hombres)

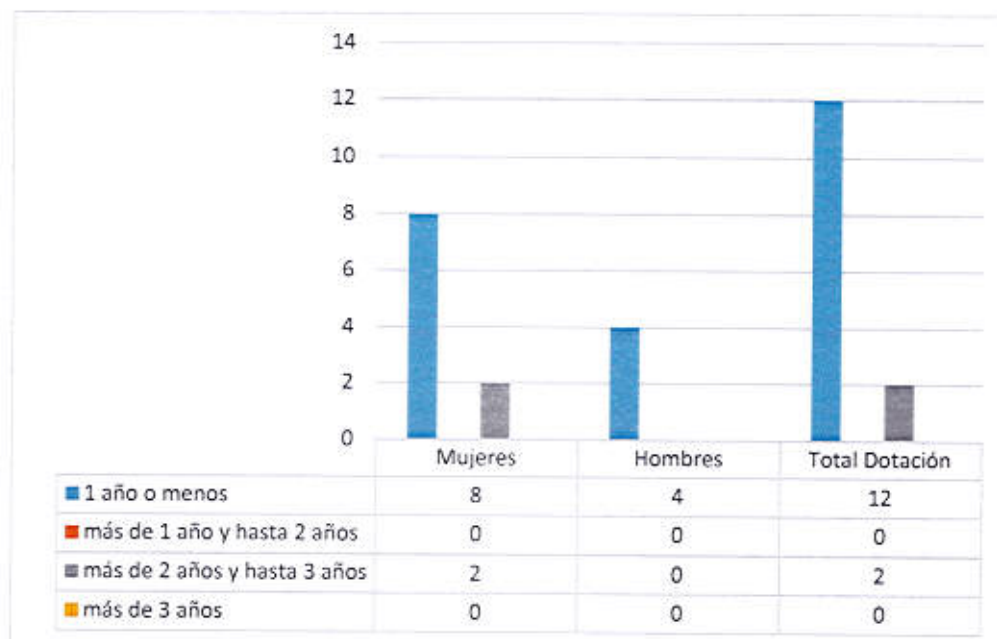


Personal a honorarios año 2018 según función desempeñada (mujeres y hombres)



² Corresponde a toda persona excluida del cálculo de la dotación efectiva, por desempeñar funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, honorarios a suma alzada o con cargo a algún proyecto o programa, vigilantes privado, becarios de los servicios de salud, personal suplente y de reemplazo, entre otros, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2018.

Personal a honorarios año 2018 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)



b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

1. Reclutamiento y Selección					
1.1	Porcentaje de ingresos a la contrata ⁵ cubiertos por procesos de reclutamiento y selección ⁶	(N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección/ Total de ingresos a la contrata año t) *100	11,6	12,5	107,7
1.2	Efectividad de la selección	(N° ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año t, con renovación de contrato para año t+1/N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección) *100	75	100	133,3
2. Rotación de Personal					
2.1	Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	(N° de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año t/ Total Dotación Efectiva año t) *100	15,1	53,1	28,4
2.2	Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.				
-	Funcionarios jubilados	(N° de funcionarios Jubilados año t/ Total Dotación Efectiva año t) *100	0,0	0,0	100

3 La información corresponde al período Enero 2017 - Diciembre 2017 y Enero 2018 - Diciembre 2018, según corresponda.

4 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

5 Ingreso a la contrata: No considera el personal a contrata por reemplazo, contratado conforme al artículo 9 de la ley de presupuestos 2017 y artículo 10 de la ley de presupuestos de 2018.

6 Proceso de reclutamiento y selección: Conjunto de procedimientos establecidos, tanto para atraer candidatos/as potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización, como también para escoger al candidato más cercano al perfil del cargo que se quiere proveer.

- Funcionarios fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Total Dotación Efectiva año t) *100	0,0	0,0	100
- Retiros voluntarios				
o Con incentivo al retiro	(N° de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año t/ Total Dotación efectiva año t) *100	1,58	2,1	132,9
o Otros retiros voluntarios	(N° de retiros otros retiros voluntarios año t/ Total Dotación efectiva año t) *100	13,5	20,5	151,8
- Otros	(N° de funcionarios retirados por otras causales año t/ Total Dotación efectiva año t) *100	0,0	0,0	100
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	(N° de funcionarios que ingresan a la dotación del servicio año t/ N° de funcionarios que cesan en funciones o se retiran del servicio por cualquier causal año t)*100	105,9	108	98
3. Grado de Movilidad en el servicio				
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos o promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	(N° de Funcionarios Ascendidos o Promovidos año t) / (Total Planta Efectiva año t) *100	56,5	0,0	0,0
3.2 Porcentaje de funcionarios recontratados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	(N° de funcionarios recontratados en grado superior, año t) / (Total de contratos efectivos año t)*100	4,8	6,6	137,5
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal				
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	(N° funcionarios Capacitados año t/ Total Dotación efectiva año t)*100	62,7	64,5	102,8

4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$\sum(\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas en act. de capacitación año t} * \text{N}^\circ \text{ participantes en act. de capacitación año t}) / \text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año t}$	30,9	149,9	485,1
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia ⁷	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación de con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t} / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año t}) * 100$	0,0	0,0	100
4.4 Porcentaje de becas ⁸ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Total Dotación efectiva año t}) * 100$	0,0	0,0	100

5. Días No Trabajados

5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.

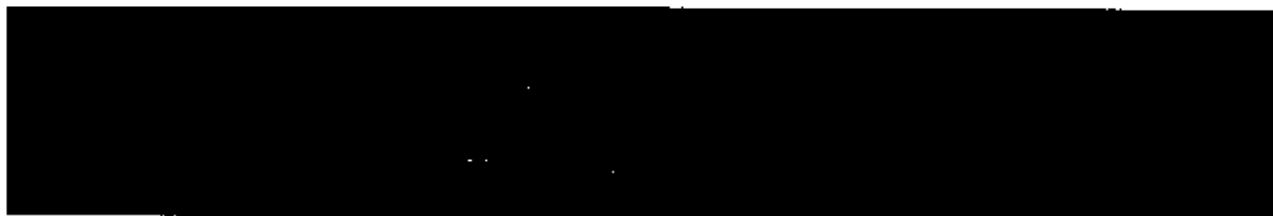
• Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1).	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	0,5	146	0,3
--	---	-----	-----	-----

Se estima que el cálculo de licencias médicas del 2017 está mal estimado

⁷ Evaluación de transferencia: Procedimiento técnico que mide el grado en que los conocimientos, las habilidades y actitudes aprendidos en la capacitación han sido transferidos a un mejor desempeño en el trabajo. Esta metodología puede incluir evidencia conductual en el puesto de trabajo, evaluación de clientes internos o externos, evaluación de expertos, entre otras.

No se considera evaluación de transferencia a la mera aplicación de una encuesta a la jefatura del capacitado, o al mismo capacitado, sobre su percepción de la medida en que un contenido ha sido aplicado al puesto de trabajo.

⁸ Considera las becas para estudios de pregrado, postgrado y/u otras especialidades.



<ul style="list-style-type: none"> Licencias médicas de otro tipo⁹ 	(N° de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año t/12) / (Dotación Efectiva año t)	0,1	34,6	0,2	Se estima que el cálculo de licencias médicas del 2017 está mal estimado
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de permisos sin goce de remuneraciones.	(N° de días de permisos sin goce de remuneraciones año t/12) / (Total Dotación Efectiva año t)	0,16	20,21	0,7	Se estima que el cálculo de licencias médicas del 2017 está mal estimado
6. Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias diurnas y nocturnas realizadas por funcionario.	(N° de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t/12) / Dotación efectiva año t	7,6	6,2	122,5	
7. Evaluación del Desempeño¹⁰					
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	(N° de funcionarios en lista 1 año t) / (Total funcionarios evaluados en el proceso año t)	100	86,8	86,8	
	(N° de funcionarios en lista 2 año t) / (Total funcionarios evaluados en el proceso año t)	0,0	10,3	0,0	
	(N° de funcionarios en lista 3 año t) / (Total funcionarios evaluados en el proceso año t)	0,0	2,9	0,0	
	(N° de funcionarios en lista 4 año t) / (Total funcionarios evaluados en el proceso año t)	0,0	0,0	0,0	

9 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

10 Esta información se obtiene de los resultados de los procesos de evaluación de los años correspondientes.

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño ¹¹ implementado	SI: Se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño. NO: Aún no se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño.	SI	SI	
8. Política de Gestión de Personas				
Política de Gestión de Personas ¹² formalizada vía Resolución Exenta	SI: Existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta. NO: Aún no existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta.	NO	NO	
9. Regularización de Honorarios				
9.1 Representación en el ingreso a la contrata	$(N^{\circ} \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / \text{Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	0,0	0,0	100
9.2 Efectividad proceso regularización	$(N^{\circ} \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / N^{\circ} \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$	0,0	0,0	100
9.3 Índice honorarios regularizables	$(N^{\circ} \text{ de personas a honorarios regularizables año } t / N^{\circ} \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$	92,8	0,0	0,0

11 Sistema de Retroalimentación: Se considera como un espacio permanente de diálogo entre jefatura y colaborador/a para definir metas, monitorar el proceso, y revisar los resultados obtenidos en un periodo específico. Su propósito es generar aprendizajes que permitan la mejora del rendimiento individual y entreguen elementos relevantes para el rendimiento colectivo.

12 Política de Gestión de Personas: Consiste en la declaración formal, documentada y difundida al interior de la organización, de los principios, criterios y principales herramientas y procedimientos que orientan y guían la gestión de personas en la institución.

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Resultados de la Gestión Financiera

Cuadro 2			
Ingresos y Gastos devengados año 2017 – 2018			
Denominación	Monto Año 2017	Monto Año 2018	Notas
	MS	MS	
INGRESOS	5.501.211	6.584.222	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0	22.781	
OTROS INGRESOS CORRIENTES	16.892	191.216	
APORTE FISCAL	5.484.319	6.370.225	
GASTOS	5.506.267	6.338.524	
GASTOS EN PERSONAL	3.219.846	4.314.663	
BIENES Y SEVICIOS DE CONSUMO	1.930.567	1.811.497	
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	0	106.925	
OTROS GASTOS CORRIENTES	0	818	
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	355.854	34.082	
SERVICIO DE LA DEUDA	0	70.539	
RESULTADO	-5.056	245.698	

b) Comportamiento Presupuestario año 2018

Cuadro 3								
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2018								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuest o Inicial(1)	Presupuest o Final(2)	Ingresos y Gastos Devengados	Diferencial	Notas(3)
				(M\$)	(M\$)	(M\$)	(M\$)	
			INGRESOS	6.607.962	6.588.937	6.584.222	4.715	
05			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0	22.781	22.781	0	
	01		Del Sector Privado	0	22.781	22.781	0	Aporte por concepto de Adm. de Fondo Bonificación al Retiro entregado por la Caja Comp. Los Andes.
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	41.246	41.246	191.216	-149.970	
	01			29.857	29.857	184.314	-154.457	Del total devengado se ha percibido efectivamente M\$44.838.
			Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas					
	99		Otros	11.389	11.389	6.902	4.487	
09			APORTE FISCAL	6.565.716	6.390.909	6.370.225	20.684	
	01		Libre	6.565.716	6.390.909	6.370.225	20.684	
15			SALDO INICIAL DE CAJA	1.000	134.001	0	134.001	
			GASTOS	6.607.962	6.588.937	6.338.524	250.413	
21			GASTOS EN PERSONAL	4.639.767	4.467.915	4.314.663	153.252	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	1.927.104	1.908.140	1.811.497	96.643	
23			PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	0	106.925	106.925	0	
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	13.304	0	0	0	
26			OTROS GASTOS CORRIENTES	0	818	818	0	
	01		Devoluciones	0	131	131	0	
	02		Compensaciones por Daños a Terceros y/o a la propiedad	0	687	687	0	
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	26.787	34.600	34.062	518	
	04		Mobiliario y Otros	0	250	0	250	
	05		Máquinas y Equipos	0	608	487	121	Implementación Nuble
	06		Equipos Informáticos	0	6.090	6.050	40	Implementación Nuble y Otros.
	07		Programas Informáticos	26.787	27.652	27.545	107	
34			SERVICIO DE LA DEUDA	1.000	70.539	70.539	0	
	07		Deuda Flotante	1.000	70.539	70.539	0	
			RESULTADO			245.698	-245.698	

c) Indicadores Financieros

Cuadro 4 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula	Unidad de medida	2016	2017	2018	Notas	
	Indicador						
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	$\frac{AF \text{ Ley inicial}}{AF \text{ Ley vigente}}$ - Políticas Presidenciales[3]		1,15	1,01	1,02	101%	
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	$\frac{IP \text{ Ley inicial}}{IP \text{ devengados}}$ $\frac{IP \text{ percibidos}}{IP \text{ devengados}}$		1,38	1,22	1,00	92%	
	$\frac{IP \text{ percibidos}}{Ley \text{ inicial}}$		0,72	0,52	0,98	120%	
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	$\frac{DF}{\text{Saldo final de caja}}$ $\frac{DF - \text{compromisos ciertos no devengados}}{\text{Saldo final de caja} + \text{ingresos devengados no percibidos}}$		0	1,07	0,29	27%	
			0	1,07	0,16	17%	

d) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5 Análisis del Resultado Presupuestario 2018[1]				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
	FUENTES Y USOS	136.726	245.698	382.424
	Carteras Netas	0	16.075	16.075
115	Deudores Presupuestarios	0	139.475	139.475
215	Acreedores Presupuestarios	0	-123.400	-123.400
	Disponibilidad Neta	131.144	226.868	358.011
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	131.144	226.868	358.011
	Extrapresupuestario neto	5.582	2.756	8.338
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	5.582	5.745	11.327
116	Ajustes a Disponibilidades	0	0	0
119	Trasposos Interdependencias	0	0	0
214	Depósitos a Terceros	0	-2.989	-2.989
216	Ajustes a Disponibilidades	0	0	0
219	Trasposos Interdependencias	0	0	0

e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

Cuadro 6				
Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2018				
Denominación	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones
No presenta Compromisos Programáticos.				

f) Transferencias¹³

Cuadro 7					
Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto		Gasto Devengado		Notas
	(M\$)	(M\$)	(M\$)	(M\$)	
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO	13.304	0			Se Modifica el presupuesto (Decreto N° 1673) en atención a la reasignación de recursos, dado que el proyecto finalizó satisfactoriamente sin la necesidad de este fondo.
Gastos en Personal	0	0			
Bienes y Servicios de Consumo	0	0			
Inversión Real	0	0			
Otros - CEPAL	13.304	0	0	0	
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo	0	0	0	0	
Inversión Real					
Otros					
TOTAL TRANSFERENCIAS	13.304	0	0	0	

¹³ Incluye solo las transferencias a las que se les aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

g) Inversiones¹⁴

Cuadro 8						
Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2018						
Iniciativas de Inversión	Costo Total Estimado ¹⁵	Ejecución Acumulada al año 2018 ¹⁶	%		Ejecución Año 2018 ¹⁸	Saldo por Ejecutar
			Avance al Año 2017	Presupuesto Final Año 2018 ¹⁷		
	(1)	(2)	(3) = (2) / (1)	(4)	(5)	(7) = (4) - (5)

No presenta
Iniciativas de
inversión.

¹⁴ Se refiere a proyectos, estudios y/o programas imputados en el subtítulo 31 del presupuesto.

¹⁵ Corresponde al valor actualizado de la recomendación del Ministerio de Desarrollo Social (último RS) o al valor contratado.

¹⁶ Corresponde a la ejecución de todos los años de inversión, incluyendo el año 2018.

¹⁷ Corresponde al presupuesto máximo autorizado para el año 2018

¹⁸ Corresponde al valor que se obtiene del informe de ejecución presupuestaria devengada del año 2018.

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2015 -2018

La Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género no tiene compromisos asociados a indicadores de desempeño (formulario H) período 2015-2018.

Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2015 - 2018

Los siguientes compromisos corresponden al año 2018 del Programa de Gobierno del Presidente Sebastián Piñera.

COMPROMISO	INICIATIVA	ESTADO_AVANCE
Agenda Mujer	Proyecto de Ley: Reforma constitucional al artículo 1ero (boletín N° 11758-07).	En Tramitación
Agenda Mujer	Proyecto de Ley: Modifica la Sociedad Conyugal (boletín N° 7567-07).	En Tramitación
Agenda Mujer	Proyecto de Ley: fuero maternal a las fuerzas armadas y de orden (boletín N° 11406-13).	Terminado
Agenda Mujer	Proyecto de Ley: Sala Cuna Universal (boletín N° 12026-13).	En Tramitación
Agenda Mujer	Proyecto de Ley: Lactancia Libre (boletín N° 9303-11).	En Tramitación
Agenda Mujer	Proyecto de Ley: Vida Libre de Violencia (boletín N° 11077-07).	En Tramitación
Agenda Mujer	Proyecto de Ley: Segundas Nupcias (boletín N° 11126-07 y 11522-07).	En Tramitación
Autonomía e integración laboral	Programa de capacitación laboral para mujeres privadas de libertad.	En Proceso
Autonomía e integración laboral	Proyecto para facilitar la incorporación de la mujer en el mundo laboral minero.	En Proceso
Igualdad de derechos, deberes y tratos	Proyecto para promover el sello Gobierno del Buen Trato.	En Proceso
Mujeres protagonistas	Mantener el Índice de Paridad de Género (empresas)/Liderar la Iniciativa de Paridad de Género y asegurar el ingreso de nuevas empresas.	En Proceso
Mujeres protagonistas	Potenciar, en conjunto con el Servicio Civil, la participación de mujeres en altos cargos públicos y empresas SEP.	En Proceso
Mujeres protagonistas	Proyecto para promover objetivos globales a 4 y 8 años para incorporar a mujeres en directorios.	En Proceso
Respeto a la dignidad de la mujer	Generar un compromiso conjunto de respeto a la dignidad de la mujer.	En Proceso
Respeto a la dignidad de la mujer	Restablecer el programa Mujer y Maternidad.	En Proceso
Terminar con la violencia contra la mujer	Campaña que permita recuperar el protagonismo del Minmujeryeg en la lucha contra la violencia.	Terminado
Terminar con la violencia contra la mujer	Nuevas unidades en carabineros y la PDI especializadas en denuncias de violencia doméstica.	En Proceso
Terminar con la violencia contra la mujer	Programa para educar desde la infancia contra el machismo y la violencia (Programa Alerta Temprana).	En Proceso
Terminar con la violencia contra la mujer	Proyecto para la formación especial de las policías, abogados y jueces sobre violencia contra la mujer.	En Proceso

Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2015-2018)

La Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género no formuló programas en el período y, por tanto, no tiene compromisos asociados a evaluación programática.

Anexo 6B: Informe Preliminar¹⁹ de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas²⁰ (01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2018)

La Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género no tiene compromisos asociados a programas e instituciones evaluadas.

19 Se denomina preliminar porque el informe no incorpora la revisión ni calificación de los compromisos por DIPRES.

20 Se refiere a programas/instituciones evaluadas en el marco del Programa de Evaluación que dirige DIPRES.

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2018

INFORME DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2018

IDENTIFICACIÓN

MINISTERIO	MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO	PARTIDA PRESUPUESTARIA	27
SERVICIO	SUBSECRETARIA DE LA MUJER	CAPÍTULO PRESUPUESTARIO	01

FORMULACIÓN PMG

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión				Prioridad	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
			Etapas de Desarrollo o Estados de Avance						
			I	II	III	IV			
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Planificación / Control de Gestión		O			Alta	100%	100.00%
Porcentaje Total de Cumplimiento:									100.00%

Estado Aplicative Web Cumplimiento [PMG/MEI]:	Revisado y Aprobado por Comité Triministerial PMG
Fecha de emisión:	15-03-2019 16:38

La dotación total de funcionarios/as afectos al incentivo por cumplimiento del PMG el año 2018 fue de 148 personas (dotación máxima). El monto de recursos estimado que se pagará el año 2019 será de \$ 183.221.748.- lo que representaría un 3,75 % del subtitulo 21 "GASTOS EN PERSONAL". En tanto, el promedio de incentivo por funcionario/a estimado será de \$1.237.985.-

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2015-2018

Cuadro 11				
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2016				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo²¹	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas²²	Incremento por Desempeño Colectivo²³
Equipo de Gestión Estratégica	29	5	100%	8%
Equipo de Soporte a la Gestión	41	4	92%	8%

La dotación total de funcionarios/as afectos al incentivo por cumplimiento del CDC el año 2016 fue de 70 personas. El monto de recursos que se pagó en el año 2017 fue de \$85.036.833 lo que representa un 2,7 % del subtitulo 21 "GASTOS EN PERSONAL", En tanto, el promedio de incentivo por funcionario/a fue de \$ 1.214.812.

Cuadro 12				
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2017				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo²⁴	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
División Políticas de Igualdad y División de Estudios y Capacitación	47	4	100%	8%
División de Administración y Finanzas	52	8	100%	8%
División Jurídica, División de Planificación y Control de Gestión y Unidad de Auditoría Ministerial.	12	4	100%	8%

21 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2016.

22 Corresponde al porcentaje que define el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, por equipo de trabajo.

23 Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.

24 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2017.

Departamento de Reformas Legales, Departamento de Comunicaciones y Departamento de Relaciones Internacionales. 10 5 100% 8%

La dotación total de funcionarios/as afectos al incentivo por cumplimiento del CDC 2017 es de 121 personas. El monto de recursos que se pagó en el año 2018 es de \$ 85.196.838, lo que representa un 1,97 % del subtitulo 21 "GASTOS EN PERSONAL". En tanto, el promedio de incentivo por funcionario/a es de \$ 704.106.

Cuadro 11
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2018

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ²⁵	Nº de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ²⁶	Incremento por Desempeño Colectivo ²⁷
División de Administración y Finanzas			100%	8%
División de Políticas de Igualdad y División de Estudios y Capacitación.			100%	8%
División Jurídica, División de Planificación y Control de Gestión, y Departamento de Auditoría			100%	8%
Departamento de Reformas Legales, Departamento de Comunicaciones, y Departamento de Relaciones Internacionales.			100%	8%

25 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2018.

26 Corresponde al porcentaje que define el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, por equipo de trabajo.

27 Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.

Secretaría Regional Ministerial de Atacama	100%	8%
Secretaría Regional Ministerial de Coquimbo.	100%	8%
Secretaría Regional Ministerial de Valparaíso	100%	8%
Secretaría Regional Ministerial de O'Higgins	100%	8%
Secretaría Regional Ministerial de Maule	100%	8%
Secretaría Regional Ministerial de Biobío	100%	8%
Secretaría Regional Ministerial de la Araucanía	100%	8%
Secretaría Regional Ministerial de Los Ríos	100%	8%
Secretaría Regional Ministerial de Los Lagos	100%	8%
Secretaría Regional Ministerial de la Región Metropolitana.	100%	8%

La dotación total de funcionarios/as afectos al incentivo por cumplimiento del CDC 2018 fue de 126 personas. El monto de recursos que se pagará en el año 2019 es de \$ 146.775.136, lo que representa un 3,00% del subtítulo 21 "GASTOS EN PERSONAL". En tanto, el promedio de incentivo por funcionario/a es de \$ 1.164.882.-

Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración 2015 - 2018.

- Género

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 estrategias para la equidad e igualdad de género, promoviendo la igualdad de derechos y la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria contra las mujeres en toda su diversidad. Le corresponde transversalizar la igualdad y equidad de género en las políticas públicas y velar por la consistencia y coherencia de las mismas.

- Descentralización / Desconcentración

La Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género no tiene compromisos en ámbitos de descentralización y desconcentración.

Durante el año 2018 se terminaron de implementar las 16 Seremías en todas las regiones del país.

Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2015-2019

1) Proyecto de ley que crea el beneficio social de educación en el nivel de sala cuna, financiado por un fondo solidario.

BOLETÍN: 12.026-13

Descripción: Crear el beneficio social de educación parvularia en nivel de sala cuna a través de un fondo solidario

Objetivo: 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.

Fecha de ingreso: 17 de agosto de 2018

Estado de tramitación: Primer trámite Constitucional, Comisión de Trabajo y Hacienda del Senado.

Beneficiarios directos: 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

2) Proyecto de ley sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

BOLETÍN: 11.077-07

Descripción: Es una ley marco 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.

Objetivo: 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.

Fecha de ingreso: 5 de enero de 2017

Estado de tramitación: Segundo trámite Constitucional, Comisión de Mujer del Senado.

Beneficiarios directos: Mujeres, niñas y adolescentes

3) Proyecto de reforma Constitucional que establece el deber del estado de promover la igualdad de derechos entre mujeres y hombres.

BOLETÍN: 11.758-07

Descripción: El proyecto de reforma constitucional 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

Objetivo: 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.

Fecha de ingreso: 29 de mayo de 2018.

Estado de tramitación: Segundo trámite Constitucional, Comisión de Constitución del Senado.

Beneficiarios directos: Mujeres, niñas y adolescentes

4) Proyecto que Modifica el Código Civil en el sentido de suprimir el impedimento de segundas nupcias

BOLETÍN: 11.126-07/11.522-07

Descripción: Este proyecto de ley busca terminar con una discriminación arbitraria respecto de la institución del matrimonio con el objeto de darle igualdad al derecho de contraerlo para hombres y mujeres.

Objetivo: Eliminar el impedimento que tiene las mujeres para contraer segundas nupcias antes de 270 días de terminado el vínculo matrimonial anterior.

Fecha de ingreso: 2 de marzo de 2017.

Estado de tramitación: Segundo trámite Constitucional, Comisión de Constitución del Senado.

Beneficiarios directos: Mujeres que han terminado el vínculo matrimonial anterior y deseen contraer matrimonio nuevamente.

5) Proyecto de ley que tipifica el acoso sexual en público

BOLETÍN: 7606/07/9936-07

Descripción: El presente proyecto de ley tiene como propósito contribuir a erradicar las prácticas de acoso sexual callejero que experimentan mujeres, hombres, niñas y niños en Chile. Por otro lado, plantea la importancia de reconocer el acoso sexual callejero como un tipo de violencia, por lo que es deber del Estado tomar las medidas necesarias para combatirlo y educar a la población para que la sociedad rechace este tipo de conductas.

Objetivo: establecer una legislación responsable, considerando con especial atención quienes se ven más expuestos a este tipo de violencia: mujeres, adolescentes y niñas, lograr mayor igualdad en los espacios públicos para estos grupos de población más vulnerable

Fecha de ingreso: Abril 2011 / Marzo 2015

Estado de tramitación: Terminado Segundo trámite Constitucional, Comisión Mujer del Senado. Debe pasar a sala para votación

Beneficiarios directos: mujeres, adolescentes y niñas.

- 6) **Proyecto de ley que establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicio.**

BOLETÍN: 9303/11

Descripción: Busca proteger el acto de amamantamiento de la mujer, de todo tipo de reglamentaciones o conductas que tiendan a intervenir o restringir de cualquier forma su libertad en el ejercicio de su derecho a amamantar a sus hijos e hijas cualquiera sea su edad o condición, sancionando toda vulneración que la afecte, resguardándose así mismo la protección de la mujer en el proceso de extracción de la leche materna.

Objetivo: La Lactancia con leche materna o lactancia materna como un derecho fundamental de la infancia, y como un derecho de las madres y a la vez como deber de éstas en caso que las condiciones de salud no lo impidan

Fecha de ingreso: 9 de abril de 2014.

Estado de tramitación: Oficio de ley a Tribunal Constitucional

Beneficiarios directos: Mujeres que están amamantando o que lo harán eventualmente

- 7) **Proyecto de ley que Modifica el Código Penal en materia de tipificación del femicidio y de otros delitos contra las mujeres.**

BOLETÍN: 11.970-34

Descripción: Esta moción parlamentaria elimina el actual inciso segundo del artículo 390 del Código Penal que especializa el delito de parricidio. En seguida, crea un nuevo artículo que propone ampliar la figura de femicidio al asesinato de mujeres con motivos de odio, menosprecio o abuso por causa de género, además de algunas agravantes; crea un nuevo artículo que tipifica la figura de incitación al suicidio o le prestare auxilio para cometerlo y modifica el artículo 393 ter) proponiendo impedir la configuración de la atenuante de "irreprochable conducta anterior" cuando haya precedido cualquier incidente de violencia a la comisión de los delitos comprendidos anteriormente, independiente a que se hayan denunciado o no.

Objetivo: Tipificar como femicidio los asesinatos de mujeres por razones de género.

Fecha de ingreso: 3 de julio de 2018

Estado de tramitación: Segundo trámite Constitucional, Comisión de Mujer del Senado.

Beneficiarios directos: Mujeres, niñas y adolescentes

- 8) **Proyecto de ley para incorporar una medida cautelar especial en favor de las víctimas de violencia intrafamiliar y facultar al tribunal, en casos calificados, a controlar su cumplimiento por medio del monitoreo telemático.**

BOLETÍN: 9715-07

Descripción: Se busca incorporar en la norma referida a la potestad cautelar (artículo 22 de la ley 19.968), la protección expresa de la víctima de violencia intrafamiliar,

asimismo se introduce un artículo 9 bis de la ley 20.066, con la finalidad de permitir al juez que dentro de las medidas adoptables, esté considerado el uso del monitoreo telemático similar al que hace mención el título III artículo 23 bis de la ley 20.603. Asimismo se contempla la posibilidad de que la víctima use voluntariamente un sistema de monitoreo telemático.

Objetivo: El uso de un sistema telemático de monitoreo del presunto agresor, solicitada por la víctima, para que las medidas cautelares se cumplan tanto por el agresor y por la misma víctima.

Fecha de ingreso: 12 de noviembre de 2014

Estado de tramitación: Segundo trámite Constitucional, Comisión de Familia del Senado.

Beneficiarios directos: Mujeres, niñas y adolescentes

9) Proyecto de ley que modifica el código civil y otras leyes, regulando el régimen patrimonial de sociedad conyugal.

BOLETÍN: 7567-07

Descripción: Este proyecto de ley busca modificar la administración de la sociedad conyugal dando a la mujer las mismas facultades que el marido

Objetivo: Reconocer la plena capacidad de la mujer y la igualdad de derechos entre ella y el hombre

Fecha de ingreso: 5 de abril de 2011

Estado de tramitación: Segundo trámite Constitucional, Comisión de Mujer del Senado.

Beneficiarios directos: Mujeres casadas o por casarse.

10) Proyecto de ley que establece normas sobre prevención y protección del embarazo adolescente.

BOLETÍN: 10.305-11

Descripción: La presente propuesta intenta solucionar varias carencias que se han detectado en nuestra legislación con respecto al tratamiento de esta temática

Objetivo: Prevención y protección del embarazo adolescente y educación de la sexualidad de este grupo etario

Fecha de ingreso: 16 de septiembre de 2015

Estado de tramitación: Segundo trámite Constitucional, Comisión de salud del Senado.

Beneficiarios directos: mujeres adolescentes.

11) Proyecto de ley que Modifica las leyes N° 18.695 y 19.175, para establecer una cuota de género en las elecciones de gobernadores regionales, alcaldes y concejales.

BOLETÍN: 11.994-34

Descripción: La presente ley busca establecer cuotas en las elecciones de Gobernadores regionales, alcaldes y concejales.

Objetivo: Al establecer cuotas en estas elecciones, se busca ampliar la participación de mujeres en cargos de elección popular.

Fecha de ingreso: 8 de agosto de 2018

Estado de tramitación: Primer trámite Constitucional, Comisión de Mujer de Cámara de Diputados.

Beneficiarios directos: mujeres candidatas

12) Proyecto de ley respecto de comunicación de órdenes de apremio en juicios de alimentos.

BOLETÍN: 7765-07

Descripción: La presente ley busca mejorar la comunicación de las ordenes de apremio en juicios de alimentos de menores. Hay una indicación sustitutiva que busca regular otras instancias dentro de la tramitación de este tipo de juicios.

Objetivo: Mejorar las estadísticas de pago de pensiones de alimentos que dan cuenta que un 60% de los hombres no pagan la pensión.

Fecha de ingreso: 6 de julio de 2011

Estado de tramitación: Primer trámite Constitucional, Comisión de Constitución de Senado

Beneficiarios directos: mujeres, niños, niñas y adolescentes

Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2015- 2019

1) **N° Ley 21.129**

Fecha de promulgación: 07/01/2019

Fecha de entrada en Vigencia: 17/01/2019

Materia: Fuero maternal en las FFAA y de orden y seguridad

Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2015 - 2018

La Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género no obtuvo premios o reconocimientos institucionales desde su creación a mediados del año 2016 hasta el año 2018.

