BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL
AÑO 2016

MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

SUBSECRETARÍA DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

Marzo 2017

Catedral 1401, Tercer Piso, fono: 225496300
www.minmujeryeg.gob.cl

Índice

1. Presentación Cuenta Pública de la Ministra Claudia Pascual Grau 3

2. Resumen Ejecutivo Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género 9

3. Resultados de la Gestión año 2016 12

4. Desafíos para el año 2017 24

5. Anexos 27

Anexo 1: Identificación de la Institución 28

a) Definiciones Estratégicas 26

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio 30

c) Principales Autoridades 31

Anexo 2: Recursos Humanos 32

Anexo 3: Recursos Financieros 40

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2016 45

Anexo 5: Compromisos de Gobierno 46

Anexo 6: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas (01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2016) 47

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2016 48

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 49

Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización /desconcentración en 2016. 50

Anexo 10: Oferta Programática identificadas del Servicio en su ejecución 2016 53

Anexo 11a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 54

Anexo 11b: Leyes Promulgadas durante 2016 55

Anexo 12: Premios o Reconocimientos Institucionales 55

1. Presentación Cuenta Pública de la Ministra Claudia Pascual Grau.

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género fue creado mediante decreto ley N° 20.820 de marzo de 2015; constituyéndose en la Secretaría de Estado que tiene a su cargo colaborar con el Presidente o Presidenta 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.

Nuestro Ministerio, actuando como órgano rector, vela por la coordinación, consistencia y coherencia de las políticas, planes y programas en materia de equidad de género, los que deben incorporarse en forma transversal en la actuación del Estado.

En tanto, mediante la modificación de la ley N° 19.023, se creó el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, como un servicio público, funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y de patrimonio propio, que se relaciona con la Presidenta de la República por intermedio del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y que le corresponderá ejecutar las políticas, planes y programas que le encomiende éste.

El Ministerio tiene autorizada una dotación de 546 funcionarios/as de planta y contrata, de los cuales a la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género le corresponden 145 y al Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género 401. Del total de dotación autorizada, la dotación efectiva a la fecha da cuenta de 446 funcionarios/as de planta y contrata, distribuidos en 73 funcionarios/as de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género y 373 del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. Del total de funcionarios/as del Ministerio 336 son mujeres y 110 son hombres. Asimismo, 403 funcionario/as son parte de la dotación a contrata y 43 de la dotación de planta.

El presupuesto total del Ministerio asignado para el año 2016 fue de M$ 27.279.004. De dicho total el 84,7% corresponde al Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género y el 15,3% a la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género.

Principales Logros 2016

En este tercer año de gobierno hemos continuado avanzando sustantivamente en materia de igualdad y equidad de género como parte de los compromisos establecidos en el Programa de Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet Jeria. En este contexto, en junio del año 2016 se puso en marcha el

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Con ello, además, se dio un paso importante para fortalecer el Consejo de Ministros y Ministras por la Igualdad de Género, de acuerdo a lo establecido en la ley 20.820 y se crea el Reglamento del Fondo para la Equidad de Género con el fin de fortalecer las condiciones para el empoderamiento de las mujeres, particularmente su organización y asociatividad; también establecido en la ley 20.820.

La puesta en marcha del Ministerio contempló un proceso de implementación que comenzó en marzo de 2016 con el DFL N° 01 del Ministerio de Desarrollo Social que estableció la planta de personal de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género; modificó la planta del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género y determinó la iniciación de actividades del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. En tal sentido, un aspecto que resulta importante de destacar en la definición de las plantas funcionarias, es la fijación en un 64%, de la planta tanto en el Ministerio como su Servicio, del total de su dotación, dando cuenta con ello de un antiguo anhelo de los/as funcionarios/as, que sin lugar a dudas constituye una mejora concreta de las condiciones laborales.

Luego, en junio 2016, mediante el Decreto Supremo N° 30 se traspasó a 56 funcionarios/as desde el Servicio Nacional de la Mujer a la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, para dar inicio a las actividades del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. En agosto 2016, mediante el Decreto Supremo N° 18 del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, se encasilló el personal titular de planta de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género. En tanto, en septiembre 2016, vía Decreto Supremo N° 030 del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, se encasilló al personal titular de planta del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

También durante el segundo semestre de 2016, y una vez iniciadas las funciones del Ministerio, correspondió iniciar el proceso de concurso de encasillamiento de la planta, instancia que se encuentra actualmente terminada, a la espera del trámite final de toma de razón por parte de la Contraloría General de la República.

En septiembre de 2016, se inauguró las nuevas dependencias del Ministerio con la presencia de la Presidenta Michelle Bachelet Jeria y en octubre de 2016, a través del Decreto Supremo N° 27 del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, se aprobó el Reglamento Orgánico que determinó la estructura interna del nuevo Ministerio.

Finalmente, durante el año 2016 se logró implementar 14 oficinas para Secretarías Regionales Ministeriales; con excepción de la Seremi de la Región Metropolitana. La implementación consistió en el arriendo o destinación de los espacios físicos, habilitación y compra de activo fijo para su funcionamiento.

Cumpliendo uno de los objetivos del Ministerio, hemos continuado trabajando de manera coordinada con los diversos sectores del Estado para implementar la estrategia de transversalización de género que ha permitido incorporar esta perspectiva en las políticas, planes y programas públicos. A través

de esta estrategia, 21 ministerios y 125 servicios públicos propusieron e implementaron diversos compromisos de igualdad de oportunidades que fueron implementados durante el año 2016.

Parte de dicha estrategia, consistió en el trabajo conjunto con los Ministerios y sus servicios dependientes para la implementación de la Agenda de Género 2014-2018, con una propuesta de trabajo basada en la relación brechas, barreras, medidas del programa de gobierno, por autonomías y con énfasis en los resultados. Esto permitió el seguimiento de 32 compromisos de esta agenda; de los cuales 22 se cumplieron en el año 2016, 7 compromisos se encuentran en proceso de cumplimiento y 3 compromisos no registraron avance.

En materia de reformas legales, hemos avanzado en la tramitación del **proyecto de ley que regula la despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo en tres causales.** Durante el año 2016, este proyecto de ley finalizó su primer trámite constitucional y luego, en el Senado, siendo aprobado por las Comisiones de Salud y de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento de esta Corporación. Durante todo el proceso se ha mantenido un debate amplio. Una muestra de esto es que se han realizado 198 audiencias en las Comisiones señaladas con participación de expertos y expertas en derecho y en medicina; además de representantes de la sociedad civil, líderes religiosos, entre otros.

Por otra parte, se tramitó el **Proyecto de Ley que Modifica el Código Penal, el decreto ley N° 645, de 1925, sobre el Registro General de Condenas, y la ley N° 20.066, que Establece Ley de Violencia Intrafamiliar,** más conocido como "Proyecto de Ley que Sanciona el Maltrato Corporal Único Relevante", que mejora las respuestas que se ofrecen a las víctimas de violencia intrafamiliar. Entre las medidas que contiene cabe destacar que se eliminó la precalificación que los tribunales de familia deben hacer cuando ocurre el delito de maltrato habitual, permitiendo así a las víctimas acudir directamente a las instancias penales, y crea un delito de maltrato corporal único relevante. A diciembre de 2016 la Comisión Mixta que estudió y analizó este proyecto ha emitido su informe, restando solamente que éste sea aprobado por la sala del Senado.

Se presentó, también, el **Proyecto de Ley sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Boletín N° 11.077-07),** donde se reconoce que la violencia que viven las mujeres no es un fenómeno que se reduzca al espacio doméstico, sino que tiene múltiples manifestaciones y se expresa en diversos ámbitos (espacio público, otras violencias como la económica, simbólica, acoso sexual callejero, entre otros). A su vez, genera mandatos de protección y actuación a distintos ministerios y modifica la actual ley 20.066 de Violencia Intrafamiliar incorporando aumento de sanciones, violencia económica y reconoce relaciones de pareja son convivencia, entre otras disposiciones relevantes.

En el ámbito de la investigación y estadísticas de género, en el año 2016 se suscribió un convenio con la División de Población de CEPAL-CELADE, para el levantamiento de un Sistema de Indicadores en Violencia Contra las Mujeres, de acceso público a la ciudadanía, que de forma didáctica e interactiva permitirá identificar las estadísticas de esta problemática en sus distintas manifestaciones. La

información resultante será importante para el diseño y ejecución de políticas públicas. Esto va en la línea del trabajo que se realizó con INE para la elaboración del micro sitio de datos de estadísticas del Género que implementó dicho organismo en 2016.

Nuestro Ministerio participó en la Red Gubernamental, coordinada por el Ministerio de Desarrollo Social, para realizar las tareas programadas por el Consejo Nacional para la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. A su vez, nuestra participación en XIII Conferencia Regional de la Mujer de CEPAL, permitió definir en conjunto con los demás países de América Latina y el Caribe una Agenda Regional de Género centrada en los ODS, que llamamos la Estrategia de Montevideo.

Hemos impulsado acciones y medidas para promover y contribuir a erradicar estereotipos que reproducen desigualdades e inequidades de género; así como la corresponsabilidad y el reconocimiento del aporte social y económico de las tareas de cuidado y la prevención de la violencia de género. Para ello, durante el año 2016 realizamos las campañas comunicacionales de "Chile sin Femicidios", "Quebremos los estereotipos", "El doble discurso también es violencia" y "Más Mujeres en Ciencia y Tecnología", entre otras.

En el ámbito de las iniciativas programáticas para las mujeres, función realizada por nuestro Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG), destacamos la atención que les hemos brindado frente al grave problema de la violencia de género, lo que ciertamente, es un desafío de la sociedad en su conjunto. Para ello, durante el año 2016 instalamos, 6 nuevas Casas de Acogida, cuyo objetivo es dar protección temporal a mujeres mayores de 18 años que se encuentran en situación de riesgo vital a causa de violencia, con lo que llegamos a 18 de las 25 Casas de Acogida comprometidas por la Presidenta Bachelet en su Programa de Gobierno. El país cuenta ahora con 40 Casas de Acogida que durante el año 2016 atendieron a 996 mujeres. En tanto, los 103 Centros de la Mujer, lograron atender a 34.233 mujeres durante el mismo período.

En el año 2016 hubo 34 Femicidios consumados (11 menos que el año 2015), lográndose apoyar a las familias de las víctimas presentando querella en representación de 21 mujeres; en el resto de los casos se rechazó de la representación del SERNAMEG; el acusado se suicidó o se optó por otro patrocinio.

Cabe destacar que durante el 2016 nuestros las/os abogadas/os, Encargados Regionales de Prevención de Violencia Extrema y Femicidios, contribuyeron además de las querellas y la sensibilización de actores del sector justicia, en la mejora del registro de los casos de connotación pública, llegando a un total de 390 casos el 2016, aparecidos en medios de comunicación, para los cuales el SERNAMEG desplegó acciones urgentes de protección.

También nos hicimos cargo de la necesidad de promover la autonomía económica de las mujeres y avanzar en su inserción laboral, durante el año 2016 el Programa Mujeres Jefas de Hogar aumentó

su cobertura territorial de 230 a 250 municipios (72% de cobertura nacional); participaron del programa 27.067 mujeres de las cuales fueron habilitadas laboralmente 20.508. Se capacitó laboralmente a 9.744 mujeres participantes del programa; de las cuales 7.858 accedieron a cursos otorgados por SENCE a través del Programa Más Capaz. También se logró incorporar al mercado del trabajo a 2.618 mujeres de perfil dependiente del Programa Mujer Jefa de Hogar (el año 2015 se insertó laboralmente a 2.148) y se dio continuidad al Programa 4 a 7 que brindó oportunidades de formación y desarrollo personal a 7.662 mujeres y atendió a 10.545 niños y niñas después de su horario escolar.

En el mismo sentido, y con el objetivo de contribuir a resolver problemas de salud bucal y de auto estima de las mujeres jefas de hogar, durante el 2016 a través del Programa "Más Sonrisas para Chile" y en coordinación con el Ministerio de Salud, se otorgó atención odontológica a un total de 12.382 mujeres participantes de los distintos programas del SERNAMEG.

En materia de igualdad de oportunidades y difusión de derechos, durante el período 8.432 mujeres participaron en el programa Mujer, Ciudadanía y Participación; a través de Talleres Municipales, Escuelas de Liderazgo y Conversatorios Provinciales, con énfasis en la promoción de la ciudadanía activa, el liderazgo y la autonomía política de las mujeres. En específico, 6.709 mujeres participaron en Talleres, 813 en Escuelas y 910 en Conversatorios. Además, 4.087 mujeres participaron en 332 talleres del Programa Buen Vivir la Sexualidad y la Reproducción desde un enfoque de género y derechos, cuyo énfasis fue compartir la diversidad de experiencias de las mujeres en torno a la sexualidad y la reproducción, poniendo en debate los modelos de género. Asimismo, se realizaron 237 talleres para 3.742 jóvenes, distribuidos en 32 comunas del país; cuyo objeto fue contribuir al desarrollo de la autonomía de las y los jóvenes mediante el fortalecimiento de su autoestima y autocuidado para que adopten decisiones informadas sobre su sexualidad y prevenir el embarazo adolescente.

Principales Desafíos 2017

En cuanto a los desafíos para el año 2017, a nivel institucional, corresponde continuar con la consagración del desarrollo institucional y gestión interna del Ministerio; completar la dotación funcionaria mediante los concursos de aquellos cargos que se encuentran vacantes después del proceso de encasillamiento; terminar con la total habilitación de las dependencias de las Secretarías Regionales Ministeriales, entre otros aspectos importantes de reseñar.

También destacan como desafíos importantes en la continuidad del proceso de implementación de nuestra Institucionalidad, la constitución y el pleno funcionamiento del Consejo de Ministros y Ministras para la Igualdad de Género, establecido de acuerdo a la Ley N° 20.820. Continuaremos con la transversalización de la perspectiva de género y el trabajo intersectorial que nos permita que los servicios y ministerios abordemos de conjunto las brechas de desigualdad de las mujeres, como también la participación en instancias internacionales de reporte desde el Estado chileno con informes y avances de las condiciones sociales, jurídicas, económicas y derechos humanos de las mujeres.

En materia legislativa, se espera que el Proyecto Ley que regula la despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo en tres causales se transforme en ley; y que se apruebe el Proyecto de Ley sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Boletin N°11.077-07).

En el marco de nuestra misión y objetivos, para el año 2017 nos hemos propuesto diseñar y elaborar el **Plan de Igualdad de Género 2017 – 2030**, enmarcado en la estrategia de integrar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con miras a la Agenda 2030. A su vez, dicho Plan será abordado con Planes de Trabajo que permitan el diseño de políticas públicas dirigidas a la diversidad de mujeres, con especial mirada sobre mujeres de pueblos originarios, rurales y migrantes, fortaleciendo la interlocución con organizaciones de mujeres y sociedad civil.

En el contexto de nuestra participación en la Red Gubernamental para realizar las tareas programadas por el Consejo Nacional para la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Nuestro Ministerio ha definido como estrategia centrada en los ODS, que llamamos la Estrategia de Montevideo acordada XIII Conferencia Regional de la Mujer de CEPAL.

El marco del convenio con la División de Población de CEPAL-CELADE, pondremos en marcha una plataforma digital sobre Indicadores de Violencia contra las Mujeres en el portal web de nuestro Ministerio. Se trata de una plataforma de acceso público a la ciudadanía, que de forma didáctica e interactiva permitirá identificar las estadísticas de esta problemática en sus distintas manifestaciones.

Finalmente, seguiremos promoviendo transformaciones culturales con perspectiva de género y fomentar la erradicación de estereotipos de género que mantienen las desigualdades que viven las mujeres. Para ello, realizaremos campañas de difusión de los planes y programas del ministerio y servicio, como también 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, en contra de la reproducción de estereotipos que subordinan y discriminan a las mujeres.

REPUBLICA DE CHILE
MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO
MINISTRA

CLAUDIA PASCUAL GRAU
MINISTRA DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

2. Resumen Ejecutivo Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género.

La Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género es el servicio encargado 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 las mismas.

Para cumplir sus funciones, actualmente cuenta con una dotación de 73 funcionarios/as, de los cuales 54 son mujeres y 19 son hombres; lo que representa un 16% de la dotación total del Ministerio. Del total de la dotación señalada, 62 funcionario/as trabajan a contrata y 11 lo hacen de planta.

La Subsecretaría está estructurada funcionalmente por 5 Divisiones (Políticas de Igualdad, Planificación y Control de Gestión, Jurídica, Administración y Finanzas y Estudios y Capacitación); 3 Departamentos (Comunicaciones, Reformas Legales y Relaciones Internacionales) y 15 Secretarías Regionales Ministeriales orientadas al logro de los objetivos estratégicos de la Institución.

El año 2016 la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género dispuso de un presupuesto M$ 4.169.606; lo que representa un 15,3% del presupuesto total del Ministerio.

Principales Resultados 2016

El año 2016, el Gobierno de la Presidenta Bachelet concreta un logro importante para la igualdad de género, pues en junio del 2016 comienza el funcionamiento del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, y su servicio dependiente, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG). En estos meses de gestión hemos avanzado en la organización de la nueva institucionalidad, se implementó las dependencias del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, inaugurándose en septiembre. Se crea el reglamento de funcionamiento del Ministerio, así como también se fija su dotación y su estructura orgánica.

Cumpliendo uno de los objetivos del Ministerio, hemos continuado el trabajo coordinado con los diversos sectores del Estado para para implementar de la estrategia de transversalización de género que permitió incorporar la perspectiva de género en las políticas, planes y programas públicos. A través de esta estrategia, 21 ministerios y 125 servicios públicos propusieron e implementaron diversos compromisos de igualdad de oportunidades que fueron implementados durante el año 2016.

Parte de dicha estrategia, consistió en el trabajo conjunto con los Ministerios y sus Servicios dependientes para la implementación de la Agenda de Género 2014-2018, con una propuesta de trabajo basada en la relación brechas, barreras, medidas del programa de gobierno y por autonomías; con énfasis en los resultados. Esto ha permitido el seguimiento de 32 compromisos de esta agenda;

de los cuales 22 se cumplieron en el año 2016, 7 compromisos se encuentran en proceso de cumplimiento y 3 compromisos no registraron avance.

En materia de reformas legales avanzamos en la tramitación del **proyecto de ley que regula la despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo en tres causales**. También se presentó el **Proyecto de Ley que Modifica el Código Penal, el decreto ley N° 645, de 1925, sobre el Registro General de Condenas, y la ley N° 20.066, que Establece Ley de Violencia Intrafamiliar;** cuyo objetivo es mejorar la protección que se ofrece a las víctimas de violencia intrafamiliar, mediante diversas medidas y el **Proyecto de Ley sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Boletín N° 11.077-07)**; cuyos objetivos son favorecer la generación de un cambio cultural que ponga fin a las desigualdades entre hombres y mujeres.

En el ámbito de la investigación y estadísticas de género, en el año 2016 se suscribió un convenio con la División de Población de CEPAL-CELADE, para el levantamiento de un Sistema de Indicadores en Violencia Contra las Mujeres, de acceso público a la ciudadanía, que de forma didáctica e interactiva permitirá identificar las estadísticas de esta problemática en sus distintas manifestaciones. La información resultante será importante para el diseño y ejecución de políticas públicas.

Nuestro Ministerio participó en la Red Gubernamental, coordinada por el Ministerio de Desarrollo Social, para realizar las tareas programadas por el Consejo Nacional para la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. La estrategia de nuestro Ministerio está centrada en integrar los ODS en la Agenda Regional de Género, a partir de los acuerdos de la XIII Conferencia Regional de la Mujer, Estrategia de Montevideo.

En coherencia con nuestros objetivos institucionales impulsamos acciones y medidas para promover y contribuir a erradicar estereotipos que reproducen desigualdades e inequidades de género; así como la corresponsabilidad y el reconocimiento del aporte social y económico de las tareas de cuidado y la prevención de la violencia de género. Para ello, se realizaron campañas comunicacionales; tales como: "Chile sin Femicidios", "Quebremos los estereotipos", "El doble discurso también es violencia" y "Más Mujeres en Ciencia y Tecnología", entre otras.

Principales Desafíos 2017

A nivel institucional, los desafíos para el 2017, son continuar con el proceso que permita la consagración del desarrollo institucional y de gestión interna del Ministerio; completar la dotación funcionaria mediante los concursos de aquellos cargos que se encuentran vacantes después del proceso de encasillamiento; terminar con la total habilitación de las dependencias de las Secretarías Regionales Ministeriales, entre otros aspectos.

También destacan como desafíos importantes en la continuidad del proceso de implementación de nuestra Institucionalidad, la constitución y el pleno funcionamiento del Consejo de Ministros y Ministras para la Igualdad de Género, establecido de acuerdo a la Ley N° 20.820.

En el marco de nuestra misión y objetivos, para el año 2017 nos hemos propuesto diseñar e implementar **Plan de Igualdad de Género 2017 – 2030**; avanzar en la formulación e implementación de Planes de Trabajo que permitan el diseño de políticas públicas dirigidas a colectivos de mujeres de pueblos originarios, rurales y migrantes y fortalecer la interlocución con mujeres de la sociedad civil a través de las iniciativas desarrolladas en la elaboración del Plan de Igualdad de Género 2017-2030.

En el contexto de nuestra participación en la Red Gubernamental para realizar las tareas programadas por el Consejo Nacional para la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible; nuestro Ministerio ha definido como estrategia los ODS en la Agenda Regional de Género, a partir de los acuerdos de la XIII Conferencia Regional de la Mujer, Estrategia de Montevideo. Esta integración será uno de los ejes centrales para el diseño para la elaboración del Plan de Igualdad de Género 2018 – 2030.

En el marco del convenio con la División de Población de CEPAL-CELADE, pondremos en marcha una plataforma digital sobre Indicadores de Violencia contra las Mujeres en el portal web de nuestro Ministerio. Se trata de una plataforma de acceso público a la ciudadanía, que de forma didáctica e interactiva permitirá identificar las estadísticas de esta problemática en sus distintas manifestaciones.

Finalmente, seguiremos promoviendo transformaciones culturales con perspectiva de género y fomentar la erradicación de estereotipos de género que mantienen las desigualdades que viven las mujeres. Para ello, realizaremos campañas de difusión de los planes y programas del ministerio y servicio, como también campañas comunicacionales en contra de la reproducción de estereotipos que subordinan y discriminan a las mujeres, de la violencia hacia las mujeres, de la subrepresentación en los espacios de toma de decisión, por mayor autonomía económica y participación laboral, entre otras.

REPUBLICA DE CHILE
SUBSECRETARIA
MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

BERNARDA PÉREZ CARRILLO
SUBSECRETARIA DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

3. Resultados de la Gestión año 2016

3.1. Resultados asociados al Programa de Gobierno, mensajes presidenciales del 21 de mayo y otros aspectos relevantes para el jefe de servicio.

El año 2016, el Gobierno de Chile concreta un logro importante para la igualdad de género, en junio del 2016 comienza el funcionamiento del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y su servicio dependiente el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG). En estos meses de gestión hemos avanzado en la organización de la nueva institucionalidad, se implementaron las dependencias del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, inaugurándose en septiembre. Se crea el reglamento de funcionamiento del Ministerio, así como también se fija su dotación y su estructura orgánica. En dicho contexto, se elaboró el Reglamento del Fondo para la Equidad de Género, creado por la Ley 20.820; mecanismo que no cuenta con recursos para su implementación durante el 2016 y cuyo objeto es el fortalecimiento de las condiciones para el empoderamiento de las mujeres, particularmente su organización y asociatividad.

Hemos avanzado en la tramitación del **proyecto de ley que regula la despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo en tres causales**. Durante el año 2016, este proyecto de ley finalizó su primer trámite constitucional y luego, en el Senado, siendo aprobado por las Comisiones de Salud y de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento de esta Corporación. Durante todo el proceso se ha mantenido un debate amplio. Una muestra de esto es que se han realizado 198 audiencias en las Comisiones señaladas con participación de expertos y expertas en derecho y en medicina; además de representantes de la sociedad civil, líderes religiosos, entre otros.

También se presentó el **Proyecto de Ley sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Boletín N° 11.077-07)**; cuyos objetivos son favorecer la generación de un cambio cultural que ponga fin a las desigualdades entre hombres y mujeres, las cuales se encuentran en la raíz de toda la violencia que se ejerce en contra de ellas y mejorar las respuestas legales e institucionales que se ofrecen actualmente a las mujeres víctimas de violencia y el **Proyecto de Ley que Modifica el Código Penal, el decreto ley N° 645, de 1925, sobre el Registro General de Condenas, y la ley N° 20.066, que Establece Ley de Violencia Intrafamiliar.** El proyecto de ley tiene como objetivo mejorar la protección que se ofrece a las víctimas de violencia intrafamiliar, mediante diversas medidas.

En este mismo ámbito, y asumiendo el compromiso de incorporar el enfoque de género en las grandes reformas del Gobierno de la Presidenta Bachelet, se logró establecer en la **Reforma Laboral** la obligación de incorporar en estatutos de organizaciones, mecanismos que garanticen la integración de las mujeres en sus directorios (un tercio ajustable hacia abajo cuando la proporción de mujeres es

menor). Además, si la comisión negociadora no integra a ninguna mujer dirigenta sindical, deberá integrarse a una de ellas en esa condición.

Continuamos el trabajo coordinado con los diversos sectores del Estado para implementar la estrategia de transversalización de género que permitió incorporar la perspectiva de género en las políticas, planes y programas públicos. A través de esta estrategia, 21 ministerios y 125 servicios públicos propusieron e implementaron diversos compromisos de igualdad de oportunidades que fueron ejecutados durante el año 2016. En ese sentido, se trabajó conjuntamente con los Ministerios y sus Servicios dependientes para la implementación de la Agenda de Género 2014-2018, con una propuesta de trabajo basada en la relación brechas, barreras, medidas del programa de gobierno y por autonomías; con énfasis en los resultados. Esto permitió el seguimiento de 32 compromisos de esta agenda; de los cuales 22 se cumplieron en el año 2016, 7 compromisos se encuentran en proceso de cumplimiento y 3 compromisos no registraron avance.

Durante el año 2016 se suscribió un convenio con la División de Población de CEPAL-CELADE, para el levantamiento de un Sistema de Indicadores en Violencia Contra las Mujeres, de acceso público a la ciudadanía, que de forma didáctica e interactiva permitirá identificar las estadísticas de esta problemática en sus distintas manifestaciones. La información resultante será importante para el diseño y ejecución de políticas públicas. En este diseño ha sido fundamental la coordinación con la Subsecretaría de Prevención del Delito, Carabineros de Chile, Ministerio de Salud, Policía de Investigaciones, Servicio Médico Legal, Instituto Nacional de la Juventud, INE, Ministerio Público, SENAMA y Poder Judicial.

Por otra parte, nuestro Ministerio participó en la Red Gubernamental, coordinada por el Ministerio de Desarrollo Social, para realizar las tareas programadas por el Consejo Nacional para la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. La estrategia del Ministerio está centrada en integrar los ODS en la Agenda Regional de Género, a partir de los acuerdos de la XIII Conferencia Regional de la Mujer, Estrategia de Montevideo. Esta integración es uno de los ejes centrales para el diseño para la elaboración del Plan de Igualdad de Género 2018 – 2030.

Finalmente, destacamos la atención que les hemos brindado a las mujeres frente al grave problema de la violencia de género, lo que ciertamente, es un desafío de la sociedad en su conjunto. Para ello, durante el año 2016 instalamos 6 nuevas Casas de Acogida, cuyo objetivo es dar protección temporal a mujeres mayores de 18 años que se encuentran en situación de riesgo vital a causa de violencia, con lo que llegamos a 18 de las 25 Casas de Acogidas comprometidas por la Presidenta Bachelet en su Programa de Gobierno. El país cuenta ahora con 40 Casas de Acogida que durante el año 2016 atendieron a 996 mujeres. En tanto, los 103 Centros de la Mujer, lograron atender a 34.233 mujeres durante el mismo período.

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

3.2.1 Implementación de la Nueva Institucionalidad de Género

En este ámbito, luego de la promulgación y publicación de la Ley N° 20.820 que creó el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, en marzo de 2015; se inició el proceso de implementación de la nueva institucionalidad.

En marzo 2016, la Contraloría de la República toma razón del DFL N° 01 del Ministerio de Desarrollo Social que "Fija la planta de personal de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género; modifica la planta del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género; determina la 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". En tal sentido, un aspecto que resulta importante de destacar en la definición de las plantas funcionarias, es la fijación en un 64%, de la planta tanto en el Ministerio como su Servicio, del total de su dotación, dando cuenta con ello de un antiguo anhelo de los/as funcionarios/as, que sin lugar a dudas constituye una mejora concreta de las condiciones laborales.

En junio 2016, mediante el Decreto Supremo N° 30 se traspasa a 56 funcionarios/as desde el Servicio Nacional de la Mujer a la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, para dar inicio a las actividades del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. En este mismo decreto se indica el traspaso de profesionales en 13 de las 15 regiones del país.

En agosto 2016, mediante el Decreto Supremo 18 del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, se encasilla el personal titular de planta de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género. En tanto, en septiembre 2016, vía Decreto Supremo N° 030 del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, se encasilla al personal titular de planta del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

También durante el segundo semestre de 2016, y una vez iniciadas las funciones del Ministerio, correspondió iniciar el proceso de concurso de encasillamiento de la planta, instancia que se encuentra actualmente terminada, a la espera del trámite final de toma de razón por parte de la Contraloría General de la República.

En septiembre de 2016, se inauguraron las nuevas dependencias del Ministerio con la presencia de la Presidenta Michelle Bachelet Jeria y en octubre de 2016, a través del Decreto Supremo 27 del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, se aprobó el Reglamento Orgánico que determina la estructura interna del nuevo Ministerio.

Finalmente, durante el año 2016 se logró implementar 14 Secretarías Regionales Ministeriales; con excepción de la Seremi de la Región Metropolitana. La implementación consistió en el arriendo o destinación de los espacios físicos, habilitación y compra de activo fijo para su funcionamiento.

3.2.2 Políticas y Planes para la Igualdad y Equidad de Género.

Iniciativas Legales

En materia de iniciativas legales durante el período continuó la tramitación del **proyecto de ley que regula la despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo en tres causales** (Boletín N° 9.895-11); el cual fue presentado en enero 2015. Las tres causales son:

i) Cuando la mujer se encuentre en riesgo vital, de tal modo que la interrupción del embarazo evite un peligro para su vida;
ii) Cuando el embrión o feto padezca una alteración estructural congénita o genética de carácter letal;
iii) Cuando el embarazo sea producto de una violación.

Durante el año 2016, este proyecto de ley finalizó su primer trámite constitucional y luego, en el Senado, siendo aprobado por las Comisiones de Salud y de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento de esta Corporación. Durante todo el proceso se ha mantenido el debate amplio y con altura de miras. Una muestra de esto es que se han realizado 198 audiencias en las Comisiones señaladas con participación de expertos y expertas en derecho y en medicina; además de representantes de la sociedad civil, líderes religiosos, entre otros.

El proyecto busca ofrecer a las mujeres un espacio de discernimiento que les permita afrontar las causales señaladas de acuerdo a sus convicciones y planes de vida. Se trata de un espacio de discernimiento seguro, en el que no se abandona a la mujer, sino que, por el contrario, se le ofrece un acompañamiento respetuoso de su autonomía.

También en el ámbito de la autonomía física de las mujeres; se presentó el **Proyecto de Ley sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Boletín N° 11.077-07).** El proyecto fue firmado por la Presidenta de la República el día 25 de noviembre de 2016 e ingresó al Congreso Nacional el 5 de enero de 2017.

Este proyecto de ley tiene como objetivos favorecer la generación de un cambio cultural que ponga fin a las desigualdades entre hombres y mujeres, las cuales se encuentran en la raíz de toda la violencia que se ejerce en contra de ellas y mejorar las respuestas legales e institucionales que se ofrecen

actualmente a las mujeres víctimas de violencia, buscando producir un impacto positivo en lo inmediato.

En tal sentido, el proyecto introduce en nuestro ordenamiento una nueva definición de violencia contra las mujeres que incorpora los avances de los estándares internacionales, expande la comprensión de las formas que puede adquirir la violencia y de los ámbitos en que puede ésta tener lugar. Adicionalmente, modifica los siguientes cuerpos normativos: (i) la ley N° 20.066 sobre violencia intrafamiliar, para proteger a las otras personas que, dentro del grupo familiar, se encuentran en una posición vulnerable y para mejorar los mecanismos de protección a las víctimas de violencia, modificando, por ejemplo, la regulación de la suspensión condicional del procedimiento; (ii) la ley N° 19.968 que crea los tribunales de familia, mejorando los mecanismos de comunicación y notificación de las medidas cautelares, buscando más eficacia en la protección de las mujeres víctimas de violencia. Así, por ejemplo, se establece el deber del juez o jueza de comunicar las medidas cautelares a todas partes en el proceso y a Carabineros de Chile; (iii) el Código Penal, creando nuevos tipos penales que codifican hechos que tienen como víctimas prevalentes a las mujeres, como, por ejemplo, la difusión de imágenes o vídeos obtenidas en un lugar privado con el consentimiento de la víctima, pero difundidas sin su consentimiento; o el acoso sexual, sea que éste se produzca por medio de palabras y expresiones o por medio de la exhibición de genitales (iv) el Decreto ley N° 3.500, para establecer que quien ha sido condenado por homicidio o femicidio del o la causante no puede ser beneficiario(a) de la pensión de sobrevivencia de aquél. Todos estos cambios normativos tienen como fin, tal como señalábamos, mejorar las respuestas legales e institucionales que hoy encuentran las mujeres víctimas de violencia.

Finalmente, se presentó el **Proyecto de Ley que Modifica el Código Penal, el decreto ley N° 645, de 1925, sobre el Registro General de Condenas, y la ley N° 20.066, que Establece Ley de Violencia Intrafamiliar (Boletines N° 9279-07, 9435-18, 9849-07, 9877-07, 9904-07, 9908-07, refundidos).**

Este proyecto es el resultado de una refundición de mociones parlamentarias presentadas en distintas épocas, efectuada en julio de 2015. A mediados de 2016 el Senado creó una Comisión especial encargada de tramitar los proyectos relacionados con los niños, niñas y adolescentes, a la cual se le encomendó, entre otras cosas el examen de estos proyectos refundidos.

La iniciativa legal tiene como objetivo mejorar la protección que se ofrece a las víctimas de violencia intrafamiliar, para lo cual contiene diversas medidas, entre las cuales destacan las siguientes. En primer lugar, se crea un nuevo delito de maltrato corporal único, que busca superar las deficiencias del actual tipo de maltrato habitual, el cual exige a la víctima, para poder acudir a los tribunales de justicia, haber sido agredida más de una vez. Con esto, se espera mejorar sustantivamente la protección que hoy reciben las mujeres, pues sabemos que ellas son mayoritariamente las víctimas de violencia intrafamiliar, y que exigir la habitualidad de la conducta antes de poner a su disposición

los mecanismos legales e institucionales redunda en una mayor indefensión, pues la víctima se demora más en denunciar, o lo hace cuando ha sufrido un grado mayor de daño.

En segundo lugar, se crea un tipo penal de trato degradante, el cual busca sancionar el maltrato en contra de niños y niñas, personas adultas mayores y personas con discapacidad, atendida la especial situación de vulnerabilidad que ocupan dentro del grupo familiar. En tercer lugar, se introducen modificaciones al delito de maltrato habitual. Se aumenta su pena, de presidio menor en su grado mínimo, el proyecto la aumenta a presidio menor en su grado mínimo a medio. Adicionalmente, se elimina la precalificación que de él deben hacer los tribunales de familia, permitiendo a las víctimas que acudan directamente a los tribunales con competencia penal.

3.2.3 Estrategias y políticas para la transversalización de la igualdad de género en las políticas públicas.

Implementación y seguimiento de la Agenda de Género 2014-2018.

En la implementación de la Agenda de Género se trabajó con el conjunto de Ministerios y sus servicios dependientes, con una propuesta de trabajo basada en la relación brechas, barreras, medidas del programa de gobierno y autonomías; con énfasis en los resultados.

Con los sectores, se desarrolló un trabajo de coordinación y articulación permanente a través de los mecanismos institucionales establecidos, lo que permitió ir incorporando medidas, programas y políticas de igualdad y equidad de género, en su quehacer.

Los objetivos de este trabajo de coordinación y articulación son, entre otros, los siguientes:

- Impulsar las acciones necesarias para dar cumplimiento a los compromisos y medidas de la Agenda de Género, de manera oportuna.
- Fortalecer la institucionalidad de género, favoreciendo la capacitación de funcionarios/as públicas.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres, mediante el desarrollo de acciones tendientes a superar situaciones vinculadas a la violencia de género y a facilitar el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos.
- Contribuir al cambio cultural y a la modificación de los estereotipos de género en todos los ámbitos de la sociedad.
- Promover la consolidación e institucionalización de las políticas de equidad e igualdad de género en la gestión y en las políticas públicas.

El resultado de la implementación de la Agenda de Género del Programa de Gobierno 2014-2018 dio cuenta del seguimiento de 32 compromisos de género establecidos; de los cuales 22 fueron cumplidos; 7 se encuentran en proceso de cumplimiento y 3 no registraron avances.

Avances de los sectores prioritarios en materia de políticas con enfoque de género 2016

También se desarrollaron acciones coordinadas con los distintos sectores del Estado para implementar la estrategia de transversalización de género, que permitió incorporar la perspectiva de género en las políticas, planes y programas públicos. A través de esta estrategia, 21 ministerios y 125 servicios públicos propusieron e implementaron diversos compromisos de igualdad de género que son ejecutados anualmente a través de su quehacer institucional.

Para ello, se brindó asesoría técnica y acompañamiento a los procesos correspondientes. Los resultados más relevantes han sido los siguientes:

- 21 ministerios cuentan con Asesoras Ministeriales de Género.
- 56 unidades/mesas de género fueron creadas por resolución y están en funcionamiento.
- 20 mesas/comisiones de género fueron creadas por oficio, instrucción u otro mecanismo y están en funcionamiento.
- Todas las regiones del país cuentan con Comisiones Regionales de Equidad de Género.
- Se estableció la Mesa Regionales de Género del Ministerio de Desarrollo Social, que se suman a las 5 mesas regionales de género sectoriales ya existentes desde 2015 (Justicia, Obras Públicas, Salud, Educación, Agricultura).
- 125 servicios comprometieron el indicador de género del Programa de Mejoramiento de la Gestión, a nivel central y regional y además cuentan con un/a Encargada/o de Género.

El trabajo de las instancias de coordinación señaladas se expresa en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, planes y programas públicos. A través de esta estrategia durante el año 2016, los ministerios y servicios públicos propusieron e implementaron diversos compromisos de igualdad de género.

Asimismo, se implementó una actividad para dar cuenta de los avances y desafíos a la sociedad civil sobre la Agenda de Género del Gobierno. Esta actividad contó con la participación de 90 mujeres aproximadamente, representantes del COSOC (Consejo de la Sociedad Civil); mujeres de otras organizaciones de la sociedad civil y de diversas colectividades (funcionales, territoriales, sindicales).

Finalmente, para fomentar medidas en favor de las mujeres que reconozcan y resguarden la multiculturalidad y las identidades étnicas, respetando sus propias visiones, prácticas, necesidades y creencias, en armonía con los derechos humanos, se convocó a una jornada de trabajo intersectorial para poner en común la experiencias e iniciativas institucionales desarrolladas con mujeres de Pueblos Originarios desde los diferentes Ministerios, con el objeto de diseñar un Plan de trabajo que sea dirigida a mujeres de Pueblos Originarios.

Campañas comunicacionales para el cambio cultural con perspectiva de género.

Uno de los aspectos relevantes del quehacer del Ministerio pone el énfasis en el impulso de estrategias que promuevan transformaciones culturales destinadas a erradicar estereotipos que reproducen desigualdades e inequidades de género; así como la corresponsabilidad y el reconocimiento del aporte social y económico de las tareas de cuidado. Para esto, durante el año 2016 se realizaron campañas comunicacionales con foco en la prevención de la violencia de género, estereotipos de género, la igualdad de género y la incorporación de la mujer a espacios laborales en el mundo de la ciencia y la tecnología; así también para la instalación de la nueva institucionalidad pública de género expresada en el naciente Ministerio de la Mujer y la equidad de Género.

En específico, al iniciar de las actividades de la nueva institucionalidad pública de género, en junio 2016, se realizó la **campaña de instalación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género** con el objeto de dar a conocer a la ciudadanía la importancia histórica de la nueva institucionalidad, a través de un video que contó con la presencia de mujeres de todo el país.

En junio 2016, se lanzó la campaña **"Chile Sin Femicidios"**, cuyo objetivo fue visibilizar la necesidad de que los hombres asuman su rol en la erradicación de la violencia contra las mujeres. La campaña contó con un llamado a comprometerse en una vida sin violencia por parte de 4 hombres que son figuras públicas (Cristián Campos, Cristóbal Briceño, Jean Phillipe Creton y Luis Jara). Para ello, se difundió un video en redes sociales de nuestro Ministerio; en el Gobierno, y en la red de televisión cerrada de SubTV y Sencillito a lo largo del país. La campaña tuvo una cobertura de 2.947.172 personas.

En septiembre 2016 se lanzó la campaña **"Quebremos los estereotipos",** que contempló un video en el que se difundieron tres frases típicas del machismo cultural. Una mujer futbolista, una conductora de bus y una profesional del área de las matemáticas, se encargaron de desmitificar los estereotipos que encasillan a las mujeres en ciertos roles. Esta campaña se difundió en redes sociales y contempló lanzamientos regionales territoriales y difusión en medios de comunicación locales y nacionales. La campaña fue vista por 1.500.000 de personas.

En noviembre 2016, **y en el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (VCM)**, se dio a conocer la campaña de Prevención de la VCM con el eslogan **"El doble discurso también es violencia".** Esta campaña nuevamente puso a los hombres como protagonistas del llamado a erradicar todo tipo de violencia contras las mujeres. Esta campaña se difundió a nivel nacional en los medios de comunicación masiva, en canales de televisión nacional y regional, en radios regionales y nacionales, en medios de circulación nacional y regional, y constó con 2 spots centrales y 4 capsulas para distribución en redes sociales, un afiche y un volante. En redes sociales la campaña tuvo un alcance de 94.967 personas.

Finalmente, en el mes de diciembre 2016 se realizaron las segundas versiones de dos campañas que fueron lanzadas el 2015. Primero la campaña **"Regala Igualdad", que invitó en el contexto de Navidad,** a los y las adultas a hacer regalos que no reproduzcan las desigualdades entre hombres y mujeres desde la infancia. Esta campaña fue difundida a través de redes sociales, mediante un video con testimonios de niños y niñas y un afiche con recomendaciones para regalar igualdad a niños y niñas. La campaña fue vista en redes sociales por 973.258 personas.

Finalmente, el año cerró con la campaña **"Más mujeres en ciencia y tecnología", para ello se difundió un** video con la historia de una joven ingeniera con el objeto de mostrar la necesidad de que existan más mujeres en las ciencias, tecnologías y matemáticas. El video se difundió en redes sociales y fue divulgado en todas las regiones del país. El video fue vista por 254.570 personas.

Relaciones Internacionales

En el plano internacional, nuestro Ministerio representó al Gobierno y Estado de Chile en el sistema multilateral incluyendo organismos y entidades internacionales, regionales y subregionales referidas al avance en igualdad de género, en las siguientes instancias:

1.- Sexagésimo noveno período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. La actividad fue realizada en Nueva York en marzo 2016.

2.- Taller de capacitación en enfoque de género para la administración pública bajo el Plan de Modernización del Acuerdo de Asociación Chile y Unión Europea del Programa Regional para la Cohesión Social con América Latina (EUROsociAL). La actividad fue realizada en Bélgica en noviembre 2016. Su objetivo fue la implementación del Diálogo de Género del proceso de modernización del Acuerdo de Asociación entre Chile y la Unión Europea.

A nivel de mecanismos de diálogo político sobre las mujeres en América Latina y El Caribe el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género a través de sus autoridades y jefaturas participó en:

1.- Quincuagésima tercera Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe realizada en las dependencias de la CEPAL; realizada en Chile en enero 2016. Su objetivo fue realizar un seguimiento de las políticas y de la institucionalidad de las organizaciones de la sociedad, así como de su participación en los distintos mecanismos de diálogo.

2.- XXXVII Asamblea de Delegadas de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la Organización de los Estados Americanos; realizada en Perú en mayo 2016. La actividad tuvo como objetivo la elección Comité Directivo de la CIM y la aprobación de diversos documentos.

3.- Quincuagésima cuarta Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe; realizada en Uruguay en octubre 2016. En la actividad se discutieron temas de agenda; tales como; la igualdad de género, la autonomía de las mujeres y el desarrollo sostenible.

Además, Chile es Chile es elegido como país sede para la Décima Cuarta Conferencia Regional sobre la Mujer de la CEPAL en el año 2019.

4.- Décima Tercera Conferencia Regional sobre la Mujer organizada por la CEPAL; realizada en Uruguay en octubre 2016. En la actividad se discutieron temas de agenda; tales como; la igualdad de género, la autonomía de las mujeres y el desarrollo sostenible.

En el ámbito de los Organismos de Integración Regional, nuestro Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género participó en diversas reuniones de estos mecanismos que buscan incorporar en su estructura y trabajo regional la perspectiva de género:

1.- Reuniones presenciales del Grupo de Trabajo de Género de Alianza del Pacífico; realizadas en Uruguay en octubre 2016. Se evaluó el nivel de avance de la estrategia de transversalización de enfoque/perspectiva de género.

2.- Taller Mujeres y el Foro Económico: "Casos exitosos de mujeres empresarias"; realizado en Perú en junio 2016.

3.- Reunión con ONU Mujeres en el marco de la Décima Tercera Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe en Montevideo, Uruguay sobre "La transformación de las Economías que promueva los Derechos Económicos de las Mujeres; realizada en octubre 2016.

También, se dio continuidad a la cooperación e integración con los países vecinos mediante los siguientes eventos:

1.- Reunión Binacional de Ministros y Ministras Chile – Paraguay; realizada en Chile en septiembre 2016. Actividad para profundizar lazos de amistad, cooperación, comercio y experiencias entre nuestros países.

2.- Reunión del Comité de Integración y Desarrollo Fronterizo Perú – Chile; realizada en Chile en septiembre 2016. La actividad tuvo como objeto Incorporación de la Red VIF para fortalecer acciones conjuntas y protocolos de actuación conjunta Arica-Tacna, sobre actuación para casos de abuso sexual y violencia.

3.- VIII Reunión Binacional de Ministros y Ministras Chile – Argentina; realizada en Argentina en diciembre 2016. Instancia de diálogo, de manera alternada en el territorio Chile-Perú, que permitió evaluar el grado de avance de los compromisos asumidos y alcanzar los consensos necesarios a fin de continuar fortaleciendo y profundizando la integración chilena – argentina.

4.- Visita oficial de la Ministra a la República de El Salvador realizada en agosto 2016. La visita tuvo como fin conocer las instalaciones de Ciudad Mujer.

Se participó en actividades y acciones de cooperación técnica, especialmente en países de América Latina y el Caribe:

1.- Seminario Taller: "La consolidación de la institucionalidad de la temática de género" con la Secretaria Presidencial de la Mujer de Guatemala; realizado en Guatemala en diciembre 2016. La actividad tuvo como fin entregar competencias e intercambiar experiencias de género en el marco de las Políticas Públicas Chile-Guatemala.

2.- Intercambio de cooperación en materia de género Chile-Francia realizado en París, Francia, organizado por la Embajada de Chile en Francia. La actividad fue realizada en el mes de noviembre 2016. Se compartieron experiencias entre gobierno Francia - Chile en torno a temas como Violencia Contra las Mujeres y Autonomía Económica de las Mujeres e Igualdad de Remuneraciones

Finalmente, en relación a las convenciones o tratados internacionales, se desarrollaron las siguientes gestiones:

1.- Elaboración del Séptimo Informe periódico de Chile al Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW); realizado en el mes de noviembre 2016. El fin de la actividad fue compartir los desafíos, barreras y dificultades que todos/as, como Ministerio y como sociedad civil, hemos tenido para promover y proteger los derechos de las mujeres en Chile.

2.- Contribución en la elaboración de la Agenda Regional de Género: Estrategia de Montevideo para su Implementación en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030". La actividad fue realizada en Uruguay en el mes de octubre 2016.

3.- Participación en el Fallo del caso de femicidio el 15 de julio de 2014 en Buenos Aires, Argentina de la nacional chilena Nicole Sessarego Bórquez. Asistencia a la audiencia de lectura del veredicto por el caso de femicidio y homicidio agravado de Nicole Sessarego, chilena asesinada en la ciudad de Buenos Aires.

4.- Participación en el encuentro "Intercambio de experiencias en Políticas contra la Violencia de Género Chile-Perú; realizado en Lima en el mes de diciembre.

3.2.4 Estudios, estadísticas e investigaciones de Género.

En materia de estudios e investigaciones de género durante el año 2016 el quehacer del Ministerio se centró en tres líneas de trabajo: a) Estudios e Investigaciones sobre la situación de las mujeres, el ejercicio de sus derechos y la equidad de género a nivel nacional, regional y local; b) Capacitación a funcionarios/as públicos/as en materias de género, y c) Banco de Datos y Estadísticas de Violencia Contra las Mujeres.

En relación a los estudios y estadísticas de género, se continuó con el trabajo de la Subcomisión de Estadísticas de Género, que es una instancia de coordinación y cooperación con el Instituto Nacional de Estadísticas, para la implementación de un micrositio con indicadores prioritarios para seguimiento de temáticas de género. Los indicadores han sido formulados por distintas instituciones del Estado. En la web de nuestro Ministerio existe un banner que redirige al sitio de estadísticas de género del INE (http://www.ine.cl/genero/).

Respecto de los estudios e investigaciones sobre la situación de las mujeres, se elaboraron 15 Documentos Regionales (uno por cada Región del país), con análisis de fuentes secundarias cuantitativas, sobre autonomías económica, física, política. Cada documento dio cuenta de las realidades regionales, con el fin de disponer de información para la toma de decisiones. Estos documentos contienen análisis estadístico en base a distintas fuentes de información (casen 2013, ENE, bases de Servel, entre otras). Los ámbitos abordados fueron: sindicalización y derechos colectivos, Pobreza y trabajo, derecho a una vida libre de violencias, derechos sexuales y derechos reproductivos, organizaciones Sociales y participación en cargos de representación popular.

En el ámbito de la capacitación a funcionarios/as públicos/as en materias de género se realizaron 11 capacitaciones a profesionales de distintos servicios públicos, lo que permitió capacitar a 710 funcionarios/as públicos/as. Se abordaron temas de género, incorporando la especificidad de cada institución, según sus requerimientos y lo que desde nuestro Ministerio se requirió relevar.

Finalmente, mediante un Convenio de Asistencia y Cooperación Técnica entre el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL) comenzó el desarrollo, implementación y difusión de un Sistema de Indicadores de Violencia contra las Mujeres, cuyos datos se harán públicos a través de un sistema basado en internet.

4. Desafíos para el año 2017

4.2.1 Implementación de la Nueva Institucionalidad de Género.

- Completar la dotación funcionaria mediante el concurso de aquellos cargos que se encuentran vacantes después del proceso de encasillamiento.
- Lograr la habilitación total de las dependencias de las Secretarías Regionales Ministeriales.

4.2.2 Políticas y Planes para la Igualdad y Equidad de Género.

Reformas Legales.

- Promulgar la ley que regula la despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo en tres causales (Boletín N° 9.895-11).

- Continuar la tramitación del Proyecto de Ley sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (Boletín N° 11.077-07).

- Promulgar la ley que Modifica el Código Penal, el decreto ley N° 645, de 1925, sobre el Registro General de Condenas, y la ley N° 20.066, que Establece Ley de Violencia Intrafamiliar (Boletines N° 9279-07, 9435-18, 9849-07, 9877-07, 9904-07, 9908-07, refundidos)

4.2.3 Estrategias y políticas para la transversalización de la igualdad de género en las políticas públicas.

- Funcionamiento del Consejo de Ministros y Ministras para la Igualdad de Género, establecido de acuerdo a la Ley N° 20.820.

- Diseñar e implementar el Plan de Igualdad de Género 2017-2030.

- Implementar y hacer seguimiento de la Estrategia de Montevideo, propuesta en la décimo tercera Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe 2016: Implementación de la Agenda de Género Regional de Género en el marco del desarrollo sostenible hacia el 2030.

- Avanzar en el diseño e implementación de Planes de Trabajo que permitan el diseño de Políticas Públicas dirigidas a colectivos de mujeres de pueblos originarios, rurales y migrantes.

- Fortalecer la Interlocución con mujeres de la sociedad civil a través de las iniciativas desarrolladas en la elaboración del Plan de Igualdad de Género 2018 – 2030 y de la implementación Planes de Trabajo con mujeres indígenas, rurales y migrantes.

- Participar y aportar en el rediseño de diversos Instrumentos de Gestión Pública, en particular el Instrumento de Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG)

Campañas comunicacionales

- Realizar las campañas: 1.- "Mujeres en espacios de toma de decisión"; 2.- "Mujeres y trabajo": 3.- "Esto es violencia"; 4.- "Quebremos los estereotipos", 5.- Campaña central de prevención de violencia contra las mujeres y; 5.- Campaña de difusión del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres 2017-2030.

4.2.4 Estudios, estadísticas e investigaciones de Género.

- Ampliar el micrositio de Indicadores de Género prioritarios para el seguimiento de políticas públicas. Este trabajo es parte de la coordinación con el INE. La ampliación incorporará la publicación de indicadores referidos a pensiones (datos Subsecretaría de Previsión Social y Superintendencia de AFPs).

- Elaborar 3 documentos de análisis sobre las principales inequidades y brechas de género en mujeres: 1) pueblos indígenas, 2) migrantes, 3) que habitan en zonas rurales, a nivel nacional y regional.

- Realizar un diagnóstico sobre el impacto de las capacitaciones dirigidas a funcionarios/as públicos/as en temáticas de género en el Estado: nivel de conocimiento adquirido, uso de los contenidos y aplicación a sus funciones específicas.

- Capacitar a 260 funcionarios/as públicos pertenecientes a los 13 ministerios que componen el Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género.

- Poner en marcha una plataforma digital sobre Indicadores de Violencia contra las Mujeres en el portal web del Ministerio.

5. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución.
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros.
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2016.
- Anexo 5: Compromisos de Gobierno.
- Anexo 6: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas.
- Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2016
- Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2016
- Anexo 9. Resultados en materia de Implementación de medidas de Género y de descentralización / desconcentración 2016
- Anexo 10: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional y Leyes Promulgadas durante 2016
- Anexo 11: Premios y Reconocimientos Institucionales.

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas

- Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

Ley N° 20.820, del 8 de marzo de 2015 que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y modifica Normas legales que indica; que establece su naturaleza, objeto, funciones y organización.

Decreto con Fuerza de Ley N° 1 del 11 de marzo 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 y 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.

- Misión Institucional

El Ministerio de la Mujer y Equidad de Género es el órgano rector que diseña, coordina y evalúa 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 las mismas.

- Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2016

El proyecto de Ley de Presupuestos de 2016 para el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género consideró un gasto de **M$ 4.169.606.**

Número	Descripción
	SOPORTE A LA GESTIÓN
1	Incluye recursos de los subtítulos 21, 22, 24 y 29 del presupuesto de la Subsecretaria de la Mujer y la equidad de Género. El detalle es el siguiente: **Gastos en Personal:** presupuesto de acuerdo a implementación del nuevo Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. **M$ 2.041.555.** **Bienes y Servicios de Consumo**: Corresponde principalmente a gasto operativo considerado para la implementación del nuevo Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, y para la habilitación de las Secretarias Regionales Ministeriales. **M$ 1.109.609.** **Transferencias Corrientes**: Corresponde a transferencia a un organismo internacional. **M$ 21.174.** **Adquisición de Activos no Financieros**: responde a la necesidad de implementar y habilitar las dependencias de la Subsecretaria, con sistemas informáticos y equipos informáticos adecuados que permitan el desarrollo normal de la Subsecretaria. **M$ 996.678.**

- Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Ejecutar y gestionar estrategias y acciones para consolidar la institucionalidad pública para la igualdad y equidad de género en el país.
2	Impulsar mecanismos que permitan articular, coordinar y evaluar la incorporación de la igualdad y equidad de género en las políticas y planes de los diversos ministerios y servicios a nivel nacional y regional.
3	Desarrollar planes y acciones destinados a crear condiciones para el reconocimiento y ejercicio pleno de los derechos y las autonomías de las mujeres en toda su diversidad.
4	Desarrollo de estrategias para la superación de barreras, brechas y nudos críticos que impiden la incorporación plena de las mujeres en todos los ámbitos de la vida nacional en condiciones de igualdad y equidad.
5	Impulsar estrategias que promuevan transformaciones culturales destinadas a erradicar estereotipos que reproducen desigualdades e inequidades de género; así como la corresponsabilidad y el reconocimiento del aporte social y económico de las tareas de cuidado.

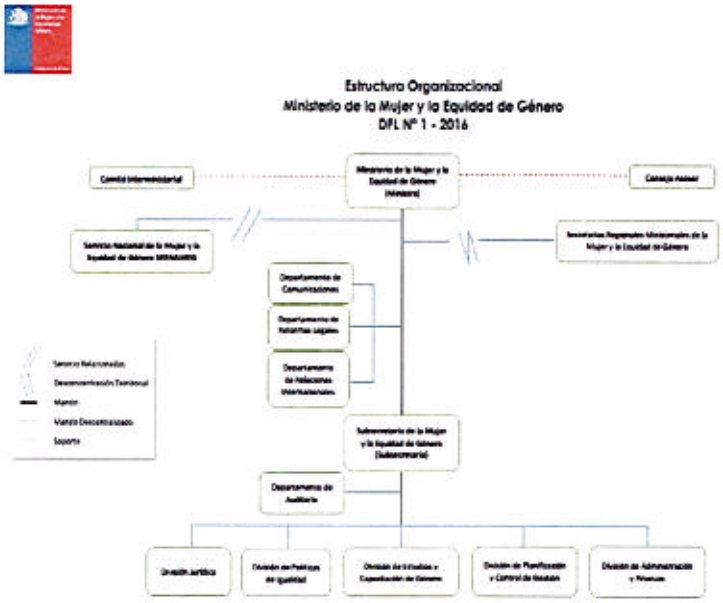
- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Políticas y Planes para la Igualdad y equidad de Género. Corresponde al diseño e implementación de políticas y planes que promuevan el reconocimiento y ejercicio pleno de la autonomía física, política y económica de las mujeres en toda su diversidad.	1,3,4,5
2	Estrategias y políticas para la transversalización de la igualdad de género en las políticas públicas. Corresponde al diseño e implementación de estrategias y políticas para la incorporación de la igualdad y equidad de género en las políticas y planes de los diversos ministerios y servicios a nivel nacional y regional.	1,2, 3,4,5
3	Estudios, estadísticas e investigaciones de Género. Corresponde a la generación de información relevante, mediante la realización de estudios e investigaciones sobre la situación de la mujer, el ejercicio de sus derechos y la equidad de género; como insumo para el diseño de políticas y planes en materia de género.	1,2,3,4,5

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

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

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



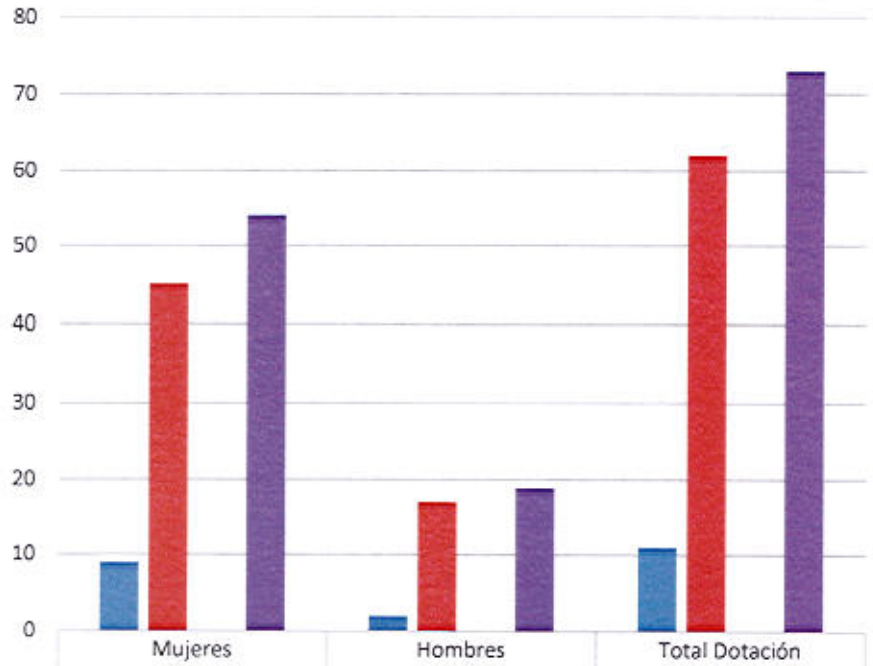
c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Ministra	Claudia Pascual Grau
Subsecretaria	Bernarda Pérez Carrillo
Jefa División Jurídica	Daniela Cañas Castro
Jefa División Administración y Finanzas	Alexandra Quijada Guerrero
Jefa División de Políticas de Igualdad	Magdalena Valdivieso Ide

Anexo 2: Recursos Humanos

a) Dotación de Personal

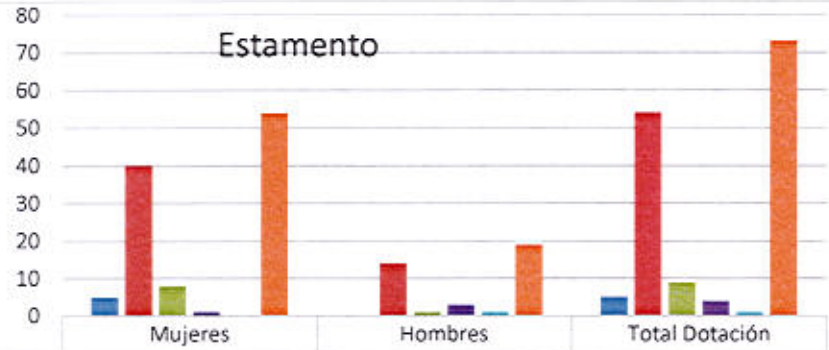
Dotación Efectiva año 2016[1] por tipo de Contrato (mujeres y hombres)



	Mujeres	Hombres	Total Dotación
Planta	9	2	11
Contrata	45	17	62
Honorarios	0	0	0
Total Dotación	54	19	73

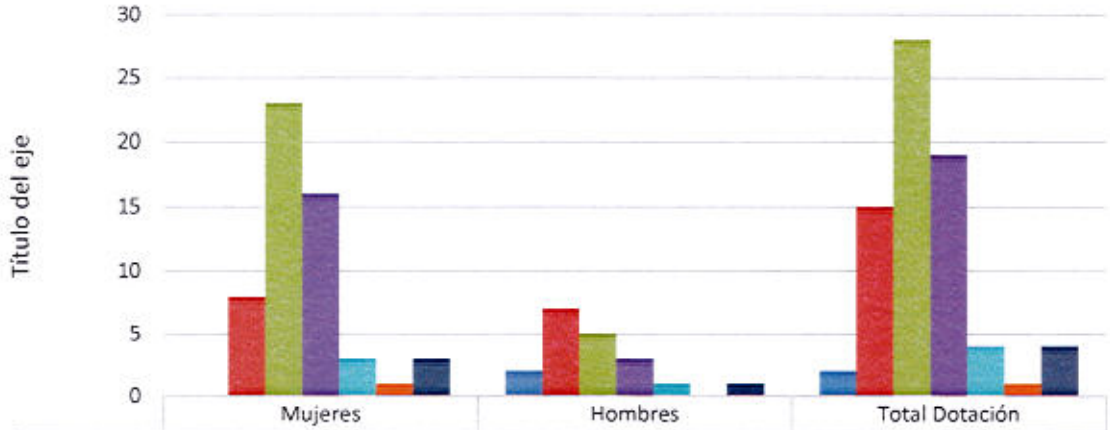
1 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes N°15.076 y N°19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2016. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

Dotación Efectiva año 2016 por Estamento (mujeres y hombres)



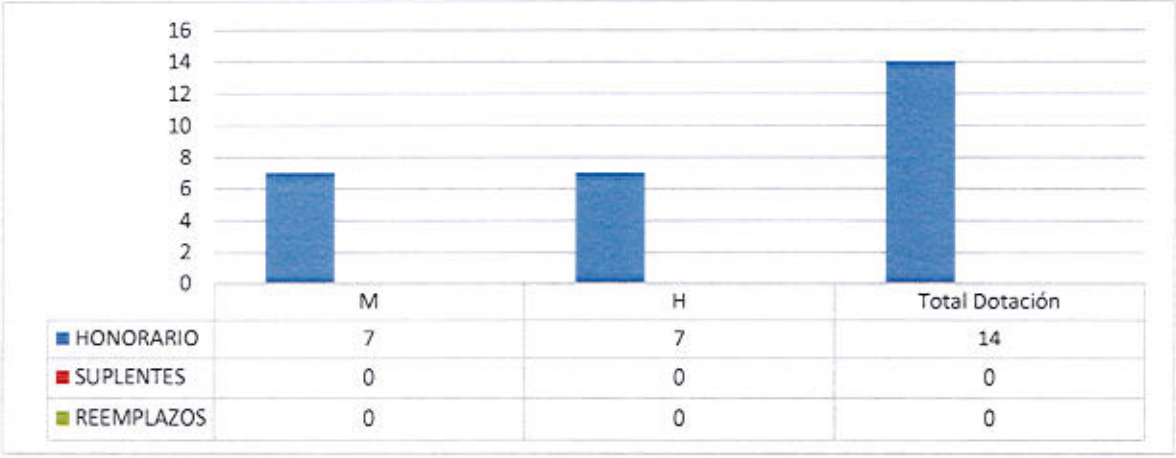
	Mujeres	Hombres	Total Dotación
DIRECTIVO	5	0	5
PROFESIONAL	40	14	54
TÉCNICO	8	1	9
ADMINISTRATIVO	1	3	4
AUXILIAR	0	1	1
TOTAL DOTACION	54	19	73

Dotación Efectiva año 2016 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



	Mujeres	Hombres	Total Dotación
24 o menos	0	2	2
25 -34	8	7	15
35 -44	23	5	28
45 -54	16	3	19
55 -59	3	1	4
60 -64	1	0	1
65 o más	3	1	4

Personal fuera de dotación año 2016[2], por tipo de contrato (mujeres y hombres)



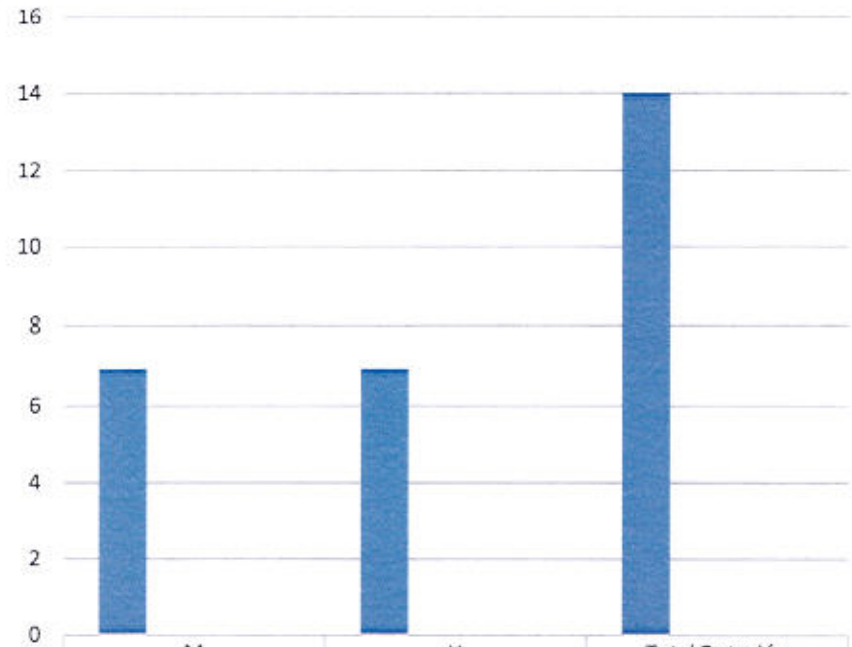
	M	H	Total Dotación
HONORARIO	7	7	14
SUPLENTES	0	0	0
REEMPLAZOS	0	0	0

Personal a honorarios año 2016 según función desempeñada (mujeres y hombres)

	M	H	Total Dotación
DIRECTIVO	0	0	0
PROFESIONAL	7	7	14
TÉCNICO	0	0	0
ADMINISTRATIVO	0	0	0
AUXILIAR	0	0	0

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 2016.

Personal a honorarios año 2016 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)



	M	H	Total Dotación
1 año o menos	7	7	14
más de 1 año y hasta 2 años	0	0	0
más de 2 años y hasta 3 años	0	0	0
más de 3 años	0	0	0

b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados[3] 2015	Resultados[3] 2016	Avance[4]	Notas
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	----	5,5	N/A	
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	----	100	N/A	
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/ Dotación Efectiva año t) *100	------	12,3	N/A	
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
- Funcionarios jubilados	(N° de funcionarios Jubilados año t/ Dotación Efectiva año t)*100	------	0,0	N/A	
• Funcionarios fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t)*100	------	0,0	N/A	
- Retiros voluntarios					
o con incentivo al retiro	(N° de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año t/ Dotación efectiva año t)*100	-----	0,0	N/A	
o otros retiros voluntarios	(N° de retiros otros retiros voluntarios año t/ Dotación efectiva año t)*100	------	10,9	N/A	
• Otros	(N° de funcionarios retirados por otras causales año t/ Dotación efectiva año t)*100	------	1,3	N/A	
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	(N° de funcionarios ingresados año t/ N° de funcionarios en egreso año t)*100	-----	200	N/A	

3 La información corresponde al periodo junio 2016 - diciembre 2016.
4 El avance corresponde a un indice 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 2016.
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.

Cuadro 1 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados[3] 2015	Resultados[3] 2016	Avance[4]	Notas
3. Grado de Movilidad en el servicio					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	(N° de Funcionarios Ascendidos o Promovidos) / (N° de funcionarios de la Planta Efectiva)*100	-----	9,09	N/A	
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 contratos efectivos año t)*100	-----	8,0	N/A	
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/ Dotación efectiva año t)*100	-----	90,4	N/A	
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	∑(N° de horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes en act. de capacitación año t) / N° de participantes capacitados año t)	-----	22,1	N/A	
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia[7]	(Nº de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t/Nº de actividades de capacitación en año t)*100	-----	N/A	N/A	
4.4 Porcentaje de becas[8] otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	N° de becas otorgadas año t/ Dotación efectiva año t) *100	-----	0,0	N/A	
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).	(N° de días de licencias médicas tipo 1, año t/12)/Dotación Efectiva año t	-----	0,10	N/A	
• Licencias médicas de otro tipo[9]	(N° de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año t/12)/Dotación Efectiva año t	-----	0,01	N/A	

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.
9 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

Cuadro 1 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados[3] 2015	Resultados[3] 2016	Avance[4]	Notas
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.	(N° de días de permisos sin sueldo año t/12)/Dotación Efectiva año t	------	0,02	N/A	
6. Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	(N° de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t/12)/ Dotación efectiva año t	------	3,0	N/A	
7. Evaluación del Desempeño[10]					
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	------	1	N/A	
	N° de funcionarios en lista 2 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	------	0	N/A	
	N° de funcionarios en lista 3 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	------	0	N/A	
	N° de funcionarios en lista 4 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	------	0	N/A	
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	N/A	
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	N/A	
9. Regularización de Honorarios					

10 Esta información se obtiene de los resultados de los procesos de evaluación de los años correspondientes.
11 Sistema de Retroalimentación: Se considera como un espacio permanente de diálogo entre jefatura y colaborador/a para definir metas, monitorear 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.

Cuadro 1 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados[3]		Avance[4]	Notas
		2015	2016		
9.1 Representación en el ingreso a la contrata	(N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t/ Total de ingresos a la. contrata año t)*100	-----	0,0	N/A	
9.2 Efectividad proceso regularización	(N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t/ N° de personas a honorarios regularizables año t-1)*100	-----	0,0	N/A	
9.3 Índice honorarios regularizables	(N° de personas a honorarios regularizables año t/ N° de personas a honorarios regularizables año t/-1)*100	-----	0,0	N/A	

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Resultados de la Gestión Financiera

Cuadro 2 Ingresos y Gastos devengados año 2015 – 2016			
Denominación	Monto Año 2015 M$[13]	Monto Año 2016 M$	Notas
INGRESOS		**3.457.852**	
OTROS INGRESOS CORRIENTES		477	
APORTE FISCAL		3.457.375	
GASTOS		**3.386.717**	
GASTOS EN PERSONAL		1.314.053	
BIENES Y SEVICIOS DE CONSUMO		1.065.742	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES		21.764	
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS		985.158	
RESULTADO		**71.135**	

13 Las cifras están expresadas en M$ del año 2016. El factor de actualización de las cifras del año 2015 es 1,03782.

b) Comportamiento Presupuestario año 2016

Cuadro 3 Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2016								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial[14] (M$)	Presupuesto Final[15] (M$)	Ingresos y Gastos Devengados (M$)	Diferencia[16] (M$)	Notas[17]
			INGRESOS		**4.169.606**	**3.457.852**	**711.754**	
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES		1.000	477	523	
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas		500	477	23	
	99		Otros		500		500	
09			APORTE FISCAL		4.168.606	3.457.375	711.231	
	01		Libre		4.168.606	3.457.375	711.231	
			GASTOS		**4.169.606**	**3.386.717**	**782.889**	
21			GASTOS EN PERSONAL		2.041.555	1.314.053	727.502	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO		1.109.609	1.065.742	43.867	
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES		21.764	21.764		
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS		996.678	985.158	11.520	
	03		Vehículos		43.069	43.023	46	
	04		Mobiliario y Otros		233.479	233.163	316	
	05		Máquinas y Equipos		42.318	35.041	7.277	
	06		Equipos Informáticos		416.941	413.876	3.065	
	07		Programas Informáticos		260.871	260.055	816	
			RESULTADO			**71.135**	**-71.135**	

14 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.
15 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2016.
16 Corresponde a la diferencia entre el Presupuesto Final y los Ingresos y Gastos Devengados.
17 En los casos en que las diferencias sean relevantes se deberá explicar qué las produjo.

c) Indicadores Financieros

Cuadro 4 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo[18] 2014	2015	2016	Avance[19] 2016/ 2015	Notas
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales[20])	M$			1,20		
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP Ley inicial / IP devengados]	M$			1,04		
	[IP percibidos / IP devengados]	M$			1,00		
	[IP percibidos / Ley inicial]	M$					
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	[DF/ Saldo final de caja]	M$			0		
	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)	M$			0		

d) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5 Análisis del Resultado Presupuestario 2016[21]				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
	FUENTES Y USOS		**71.120**	**71.120**
	Carteras Netas		-2	-2
115	Deudores Presupuestarios			
215	Acreedores Presupuestarios		-2	-2
	Disponibilidad Neta		**73.673**	**73.673**
111	Disponibilidades en Moneda Nacional		73.673	73.673
	Extrapresupuestario neto		**-2.551**	**-2.551**
114	Anticipo y Aplicación de Fondos		4.169	4.169
214	Depósitos a Terceros		-6.720	-6.720

18 Las cifras están expresadas en M$ del año 2016. Los factores de actualización de las cifras de los años 2014 y 2015 son 1,08295 y 1,03782 respectivamente.
19 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.
20 Corresponde a Plan Fiscal, leyes especiales, y otras acciones instruidas por decisión presidencial.
21 Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.

e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

Cuadro 6 Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2016				
Denominación	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones

La Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género no tuvo compromisos programáticos el año 2016.

f) Transferencias[22]

Cuadro 7 Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 2016[23] (M$)	Presupuesto Final 2016[24] (M$)	Gasto Devengado (M$)	Diferencia[25]	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros					
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros[26]					
TOTALTRANSFERENCIAS					

La Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género no realizó transferencias de recursos el año 2016.

22 Incluye solo las transferencias a las que se les aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.
23 Corresponde al aprobado en el Congreso.
24 Corresponde al vigente al 31.12.2016
25 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.
26 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

g) Inversiones[27]

Cuadro 8 Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2016							
Iniciativas de Inversión	Costo Total Estimado[28]	Ejecución Acumulada al año 2016[29]	% Avance al Año 2015	Presupuesto Final Año 2016[30]	Ejecución Año2016[31]	Saldo por Ejecutar	Notas
	(1)	(2)	(3) = (2) / (1)	(4)	(5)	(7) = (4) - (5)	

La Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género no tuvo iniciativas de inversión el año 2016.

27 Se refiere a proyectos, estudios y/o programas imputados en el subtítulo 31 del presupuesto.
28 Corresponde al valor actualizado de la recomendación del Ministerio de Desarrollo Social (último RS) o al valor contratado.
29 Corresponde a la ejecución de todos los años de inversión, incluyendo el año 2016.
30 Corresponde al presupuesto máximo autorizado para el año 2016.
31 Corresponde al valor que se obtiene del informe de ejecución presupuestaria devengada del año 2016.

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2016

- Indicadores de Desempeño presentados en la Ley de Presupuestos año 2016

La Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género no presentó indicadores de desempeño en la Ley de Presupuestos año 2016; pues inició sus actividades en junio de dicho año.

Anexo 5: Compromisos de Gobierno

N°	Compromiso	Estado de Avance entregado por el Ministerio
1	Apoyar la capacitación de funcionarios judiciales y de la policía en derechos humanos de las mujeres	Cumplido
2	Capacitar a policías, Poder Judicial y al sector salud en la sensibilización de la problemática de la violencia de género para mejorar la eficiencia, eficacia y acogida de las familias	Cumplido
3	Incorporar el enfoque de género en el diseño de las reformas educacional, el sistema electoral, las políticas laborales y la Nueva Constitución Política	Cumplido
4	Impulsar el fortalecimiento y ampliación de las Oficinas Municipales de la Mujer y la Equidad de Género	Cumplido
5	Crear un registro único de casos de violencia contra las mujeres y de femicidio	Cumplido
6	Avanzar en la especialización de fiscales y jueces	Cumplido
7	Desarrollar programas de difusión de derechos	Cumplido
8	Impulsar el fortalecimiento y ampliación de las Oficinas Municipales de la Mujer y la Equidad de Género.	Cumplido
9	Patrocinar las mociones que contribuyan a la necesaria agilidad que deben tener las tramitaciones judiciales, relacionadas con violencia intrafamiliar.	Cumplido
10	Detallar dónde se implementarán estas 24 nuevas Casas de Acogida (Programa de Gobierno)	Cumplido
11	Desarrollar un programa nacional de formación de monitoras comunitarias –dirigentas sociales- en materias de violencia de género	A tiempo en su cumplimiento.
12	Ampliar el concepto de acoso sexual al ámbito educacional.	A tiempo en su cumplimiento

Anexo 6: Informe Preliminar[32] de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas[33] *(01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2016)*

La Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género no implementó programas y, por tanto, no tiene compromisos asociados a evaluación; pues inició sus actividades en junio 2016.

32 Se denomina preliminar porque el informe no incorpora la revisión ni calificación de los compromisos por DIPRES.
33 Se refiere a programas/instituciones evaluadas en el marco del Programa de Evaluación que dirige DIPRES.

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2016

La Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, en su condición de institución nueva creada por ley, inició sus actividades en junio 2016. En ese contexto, no implementó compromisos del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2016 (PMG) y, en consecuencia, no tuvo objetivos de gestión asociados a dicho instrumento.

El incentivo a pagar el año 2017 por concepto de PMG para los/as funcionarios/as de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género quedó establecido en el DFL N° 1 de marzo de 2016; que establece que "*para los años 2016 y 2017 el incremento por desempeño institucional que corresponda pagar al personal traspasado desde el Servicio Nacional de la Mujer a la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, se determinará en relación al grado de cumplimiento de los objetivos de gestión que hubiere alcanzado el Servicio Nacional de la Mujer, que ha pasado a llamarse Servicio nacional de la Mujer y la Equidad de Género, durante los años 2015 y 2016, respectivamente, de conformidad a la ley N° 19.553.*"

El cumplimiento de los objetivos de gestión del Programa de Mejoramiento de Gestión del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género fue de un 96,67%.

La dotación total de funcionarios/as afectos al incentivo por cumplimiento del PMG fue de 72 personas. El monto de recursos que se pagará en el año 2017 es de $ 7.039.482. En tanto, el promedio de incentivo por funcionario/a es de $ 97.771.

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 12 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2016				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo[34]	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas[35]	Incremento por Desempeño Colectivo[36]
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 es de 70 personas. El monto de recursos que se pagará en el año 2017 es de $ 6.824.096. En tanto, el promedio de incentivo por funcionario/a es de $ 97.487.

34 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2016.
35 Corresponde al porcentaje que define el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, por equipo de trabajo.
36 Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.

Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración en 2016.

- **CUMPLIMIENTO DE MEDIDAS Y SUBMEDIDAS DE GÉNERO**

NOMBRE DE LA MEDIDA: Datos desagregados por sexo en sistema de información, estadísticas y/o estudios.

INEQUIDAD, BRECHA O BARRERA DE GÉNERO QUE ABORDA	**INEQUIDADES, BRECHAS O BARRERAS CONSIDERADAS EN LA AGENDA DE GÉNERO.**
NÚMERO MEDIDA	**NOMBRE DE LA SUB MEDIDA**
3.1	Estudios públicos cuyo objetivo de investigación estén referidos a personas desagregan por sexo en el año t.

MENCIONES ACTIVIDADES IMPLEMENTADAS	NOMBRE DE MEDIO/S DE VERIFICACIÓN
Definición de indicadores a partir de fuentes nacionales con información desagregada por sexo a escala regional. Elaboración de una matriz de indicadores para realizar el estudio de cada una de las regiones a partir de las autonomías económica, física y en la toma de decisiones. Elaboración de la serie de documentos regionales por el Departamento de Estudios y Capacitación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Validación por parte de la Autoridad.	Informe final del estudio validado por la autoridad

RESULTADO DE LA IMPLEMENTACIÓN Y SUS EFECTOS SOBRE LA INEQUIDAD, BRECHA O BARRERA DE GÉNERO
El resultado de la implementación es la elaboración de la serie de documentos regionales cuto objetivo es aportar con información y análisis de datos actualizados para la definición y actualización de los compromisos de las agendas de género regionales. La información contribuye a identificar

las principales brechas, barreras e inequidades existentes en la región a nivel de autonomías económica, física y en la toma de decisiones.

Debido a la creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en el año 2016, esta medida debió radicarse en dicha institución, en consideración que para avanzar en su objetivo le corresponde al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, desarrollar un conjunto de funciones, dentro de las que se encuentra la de elaborar anualmente informes sobre su situación, el ejercicio de sus derechos humanos y sobre la equidad de género a nivel nacional, regional y local, con la finalidad de orientar el diseño de estrategias que contribuya a "su pleno desarrollo y autonomía y a la mejora de su posición a fin de garantizarles el goce de sus derechos, su plena participación en la vida laboral, social, económica y cultural del país, y en los cargos de elección popular y funciones públicas (Ley 20.820, art. 3)

NOMBRE DE LA MEDIDA: Indicadores de desempeño y actividades estratégicas que midan inequidades, brechas y barreras de género.

INEQUIDAD, BRECHA O BARRERA DE GÉNERO QUE ABORDA	INEQUIDADES, BRECHAS O BARRERAS CONSIDERADAS EN LA AGENDA DE GÉNERO.
NÚMERO MEDIDA	**NOMBRE DE LA SUB MEDIDA**
5.1	Diseño de dos proyectos de ley vinculados con la agenda de género y priorizados por la Autoridad del Servicio.

MENCIONES ACTIVIDADES IMPLEMENTADAS	NOMBRE DE MEDIO/S DE VERIFICACIÓN
Elaboración proyectos de ley y minuta Reforma Sociedad Conyugal. Elaboración proyecto de ley y minuta sobre derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y que modifica otros cuerpos legales.	Proyectos de Ley

RESULTADO DE LA IMPLEMENTACIÓN Y SUS EFECTOS SOBRE LA INEQUIDAD, BRECHA O BARRERA DE GÉNERO

El resultado de la implementación de esta medida es la elaboración de dos proyectos de ley que contribuyen a disminuir IBB de la Agenda de Género:

- Proyecto de Ley que reforma la sociedad conyugal.
- Proyecto de ley sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y que modifica otros cuerpos legales.

Una vez creado el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, esta medida quedó bajo su responsabilidad al tener en sus dependencias al Departamento de Reformas Legales.

INEQUIDAD, BRECHA O BARRERA DE GÉNERO QUE ABORDA	INEQUIDADES, BRECHAS O BARRERAS CONSIDERADAS EN LA AGENDA DE GÉNERO.
NÚMERO MEDIDA	NOMBRE DE LA SUB MEDIDA
5.2	Formulación de una Propuesta de Agenda de Desarrollo para la Igualdad de Género en el marco de **las inequidades contenidas en la Agenda de Desarrollo Post 2015 y los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS).**

MENCIONES ACTIVIDADES IMPLEMENTADAS	NOMBRE DE MEDIO/S DE VERIFICACIÓN
Esta medida no fue implementada	Documento Propuesta de agenda de desarrollo para la igualdad de género.

RESULTADO DE LA IMPLEMENTACIÓN Y SUS EFECTOS SOBRE LA INEQUIDAD, BRECHA O BARRERA DE GÉNERO
Esta medida no fue implementada debido fundamentalmente a los ajustes y redefinición de funciones y asignación de personal entre la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género y el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género que afectó el cumplimiento del compromiso. Lo anterior, en el contexto de la creación de la nueva institucionalidad de género. No obstante, durante el año 2017 se abordarán los compromisos internacionales suscritos por Chile a alero de la Agenda de Desarrollo Sostenible, en el nuevo Plan de Igualdad 2018-2030".

- **Descentralización / Desconcentración**

La Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género no formuló ni implementó medidas de descentralización/desconcentración durante el año 2016.

Anexo 10: Oferta Programática identificadas del Servicio en su ejecución 2016.

La Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género no tuvo oferta programática el año 2016.

Anexo 11a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional

- **BOLETÍN: 9895-11.**
  Descripción: Despenaliza la interrupción voluntaria del embarazo en tres causales.
  Objetivo: El proyecto de ley busca resolver un conflicto que se presenta en situaciones extremas en que la afectación de la dignidad y de los derechos de la mujer es tal que no puede sino garantizarse un espacio de discernimiento para ella. Estas tres situaciones son las siguientes: (i) cuando la mujer se encuentra en riesgo vital, modo que la interrupción del embarazo evite un peligro para su vida; (ii) cuando el embrión o feto padezca una alteración congénita o genética estructural de carácter letal; (iii) cuando el embarazo sea producto de una violación.
  Fecha de ingreso: 31 de enero de 2015.
  Estado de tramitación: En abril de 2016 comenzó su segundo trámite constitucional. En septiembre de 2016 fue aprobado en general en la Comisión de Salud el Senado; en enero de 2017, en su Comisión de Constitución. El 25 de enero de 2017 la Sala del Senado lo aprobó en general.
  Beneficiarios directos: Todas las mujeres de Chile.

- **BOLETÍN: 11.077-07**
  Descripción: Proyecto de ley sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.
  Objetivo: Un doble objetivo anima a este Proyecto. Por una parte, busca favorecer la generación de un cambio cultural que ponga fin a las desigualdades entre hombres y mujeres, las que se encuentran en la raíz de toda violencia en contra de éstas. La mirada a este respecto es de largo plazo. Por otra parte, el proyecto busca mejorar las respuestas legales e institucionales que se ofrecen hoy a las mujeres víctimas de violencia. En este ámbito, se trata de una mirada de alcance inmediato.
  Fecha de ingreso: El proyecto fue firmado por la presidenta de la República el día 25 de noviembre de 2016. Ingresó al Congreso Nacional el 5 de enero de 2017.
  Estado de tramitación: Primer trámite constitucional. El proyecto se encuentra radicado en la Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento.
  Beneficiarios directos: Toda la sociedad, pues poner fin a la violencia contra las mujeres compromete el estado de los Derechos Humanos en nuestro país e interesa, por tanto, a todos y todas.

- **BOLETÍN: 9279-07, 9435-18, 9849-07, 9877-07, 9904-07, 9908-07, refundidos**
  Descripción: Modifica el Código Penal, el decreto ley N° 645, de 1925, sobre el Registro General de Condenas, y la ley N° 20.066, que Establece Ley de Violencia Intrafamiliar.

Objetivo: Entre sus diversos objetivos, cuenta el de endurecer las penas contra el maltrato infantil y, en general, contra el maltrato que afecta a todos los integrantes del grupo familiar que se hallan en una situación de mayor vulnerabilidad. Busca, también, mejorar las respuestas que los tribunales ofrecen a las víctimas de violencia intrafamiliar.
Fecha de ingreso: Los proyectos tienen diversas fechas de ingreso. Fueron refundidos el 23 de julio de 2015. El 21 de junio de 2016 se decidió que serían vistos por la Comisión Especial encargada de tramitar proyectos relacionados con los niños, niñas y adolescentes.
Estado de tramitación: Tercer trámite constitucional. Solo falta la aprobación final de la Sala del Senado.
Beneficiarios directos: Todos los integrantes de la familia, en tanto se crea un nuevo delito de maltrato corporal único, que no requiere habitualidad para configurar el tiempo. La penalización del maltrato corporal único protegerá especialmente a las mujeres, pues ellas son, mayoritariamente, las víctimas de violencia intrafamiliar. Por otra parte, se debe nombrar a los niños y niñas, las personas adultas mayores y las personas en situación de discapacidad, pues se crea el delito de trato degradante, que penaliza conductas en su contra, en tanto entiende que se encuentran en una especial situación de vulnerabilidad.

Anexo 11b: Leyes Promulgadas durante 2016.

No hubo leyes promulgadas en materia de equidad de género durante el año 2016

Anexo 12: Premios o Reconocimientos Institucionales

No hubo premios o reconocimientos durante el año 2016.