



# Balance de Gestión Integral

AÑO 2021

Ministerio de la Mujer y la  
Equidad de Género

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





# Índice

---

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	5
.3. Resultados de la Gestión año 2018-2021	13
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2022	65
.5. Anexos	69
.Anexo 1: Identificación de la Institución	70
.Anexo 2: Recursos Humanos	75
.Anexo 3: Recursos Financieros	83
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018-2021	84
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	86
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas	87
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	87
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2021	88
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2021	90
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2021	91
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2021	94
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021	97
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021	101

# 1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

## Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

---

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

Sin embargo, hemos debido enfrentar una crisis sanitaria y por efecto, una crisis económica que sin duda afectó los avances y evidenció la urgente necesidad de encaminarnos con mayor celeridad en la reinserción laboral de las mujeres, la promoción de la autonomía económica, la prevención en violencia de género y la atención y reparación a las víctimas y, así como impulsar la corresponsabilidad en nuestra sociedad.

Por lo anterior, en el gobierno del Presidente Sebastián Piñera impulsamos la Agenda Mujer que consiste en una serie de iniciativas, planes y programas en beneficio de las mujeres, entre las que podemos destacar:

Promulgación de 11 leyes (Ley de Monitoreo Telemático, Ley que crea el Registro Nacional de Deudores de Alimentos, Ley Gabriela, Ley de Acoso Sexual en Espacios Públicos, Ley de Lactancia Libre, etc.)

Plan Nacional de Equidad Laboral 2021 - 2030: hoja de ruta para que organismos tanto del sector público como privado, organizaciones de la sociedad civil y la ciudadanía, realicen un trabajo coordinado para avanzar hacia una sociedad en la que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades, derechos y responsabilidades en el ámbito laboral, incrementando la participación laboral femenina al año 2030.

Fortalecimiento de los canales de orientación y ayuda (whatsapp silencioso, 1455, etc.)

Incentivar en el ámbito público y privado, la incorporación de más mujeres a cargos de alta responsabilidad

De esta forma se logró el cumplimiento del 83,3% de la Agenda Mujer que fue anunciada el año 2018 por el Presidente Sebastián Piñera y que tiene 4 grandes ejes:

igualdad de derechos, deberes y oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando todas las desigualdades ante la ley;

tolerancia cero a la violencia contra las mujeres en todas sus formas;

promoción de la autonomía de la mujer, con especial foco en la autonomía económica; y

promoción del liderazgo femenino para aumentar la presencia de mujeres en posiciones de alta responsabilidad.

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

## 2. Resumen Ejecutivo Servicio

La Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, como parte del Ministerio, está encargada de diseñar, coordinar y evaluar las políticas, planes y programas para la equidad e igualdad de género, promoviendo la igualdad de derechos y la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres en toda su diversidad. Le corresponde transversalizar la igualdad y equidad de género en las políticas públicas y velar por la consistencia y coherencia de estas mismas.

Objetivos Estratégicos Institucionales de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género.

- a. Impulsar la igualdad y equidad de género en las políticas y planes del Estado, a través de la coordinación y asesoría en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y programas de los diversos ministerios y servicios a nivel nacional y regional.
- b. Atender, prevenir, erradicar y sancionar todo tipo de violencia, abuso o discriminación arbitraria contra las mujeres, a través del diseño de políticas, programas, planes y estrategias pertinentes.
- c. Promover la incorporación y mantención de las mujeres en el mundo del trabajo, a través del diseño e implementación de políticas, programas, planes e iniciativas pertinentes.
- d. Fomentar la participación de las mujeres en diversos ámbitos de la sociedad y en espacios de toma de decisiones, tanto públicos como privados, a través del diseño y desarrollo de políticas, programas, planes e iniciativas pertinentes.
- e. Promover una cultura de respeto a la dignidad de las mujeres y procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en su contra, a través del diseño e impulso de estrategias, políticas, programas, planes e iniciativas pertinentes.
- f. Realizar seguimiento al cumplimiento de los tratados internacionales vigentes ratificados por Chile especialmente en materias de discriminación y violencia contra la mujer, a través de la coordinación y colaboración con los diferentes organismos e instituciones, nacionales e internacionales involucrados.

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

Además, se contemplan 16 Secretarías Regionales Ministeriales, lo cual ha permitido fortalecer la política pública, promoviendo y transversalizando la igualdad de derechos y la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres en toda su diversidad a nivel nacional.

Para su funcionamiento, el año 2021 dispuso de una dotación total de 149 funcionarios/as, siendo 43 hombres y 106 mujeres, representando un 28,86% y 71,14%, respectivamente. La dotación total de la Subsecretaría representa un 36,8% (149 funcionario/as de planta y contrata) respecto de la dotación total del Ministerio (554 funcionarios/as de planta y contrata). En términos de calidad jurídica, 51 funcionarios/as trabajan en calidad de planta y 98 lo hacen en contrata.

El presupuesto inicial para el año 2021 de la Subsecretaría fue un total de M\$ 7.051.756, el cual corresponde a un 10,92% del total de presupuesto inicial asignado al Ministerio.

### **Principales logros 2018 - 2022.**

Durante el periodo de gobierno del Presidente Sebastián Piñera 2018 - 2022, en materia de iniciativas legales para avanzar en equidad e igualdad y en la lucha contra la violencia hacia las mujeres, se promulgaron una serie de leyes de relevancia en la materia, algunas de las cuales son parte de los compromisos adquiridos en la Agenda Mujer. A continuación, se señalan las principales leyes aprobadas, convenios, medidas, planes e iniciativas impulsadas durante este periodo:

**Ley N° 21.212 o “Ley Gabriela”** que modifica el Código Penal, el Código Procesal Penal y la ley N° 18.216 en materia de tipificación del femicidio, más conocida como “Ley Gabriela”; **Ley N° 21.153** que modifica el Código Penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios público o de acceso público y la captación y difusión de registros audiovisuales con significación sexual, obtenidos sin el consentimiento de la víctima; **Ley N° 21.369** que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior; y la **Ley N° 21.378** que Incorpora el monitoreo telemático para la supervisión de medidas cautelares de prohibición de acercamiento a la víctima, tanto en sede de familia como en sede penal.

Asimismo, para avanzar en materias de equidad e igualdad de derechos, se promulgó **Ley N° 21.264**, que modifica el Código Civil y la ley N° 20.830, en el sentido de suprimir el impedimento de segundas nupcias; la **Ley N° 21.389**, que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos y modifica diversos cuerpos legales para perfeccionar el Sistema de Pago de las Pensiones de Alimentos; **Ley N° 21.155** Reconocer, promover y proteger el derecho a la lactancia materna, asimismo, garantizar el ejercicio libre del amamantamiento de la madre a sus hijos; la **Ley N° 21.356**, que establece la representación de género en los directorios de las empresas públicas y sociedades del Estado; la **Ley N° 21.334**, sobre la determinación del orden de los apellidos por acuerdo común de los padres; y la **Ley N° 21.129** que establece el fuero maternal a las funcionarias de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública. También, con el objetivo de proteger los empleos de madres, padres y personas cuidadoras en contexto de pandemia en el 2020 se impulsó la **Ley N° 21.247 o “Ley de Crianza Protegida”**.

Además, en septiembre de 2021, el Presidente Sebastián Piñera, promulgó la **Ley N° 21.371** de apoyo a familias que sufren la muerte de un hijo o hija en etapa gestacional o perinatal, más conocida como **Ley Dominga**, otorgando atención especial, con un estándar donde prime el trato digno y empático, tanto en el establecimiento de salud como también

en el lugar de trabajo. La ley aumenta el plazo en caso de duelo por muerte de un hijo nacido vivo de 7 a 10 días y de 3 a 7 días para el caso de muerte de un hijo en periodo de gestación.

En materia de prevención de la violencia contra la mujer, el año 2018 se crea la Mesa Técnica de Violencia contra la Mujer, presidida por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, con el fin de iniciar la elaboración participativa de un nuevo Plan Nacional de Acción en Contra de la Violencia hacia las Mujeres. En este marco, se realizó un diagnóstico y una evaluación de la implementación y resultados de la versión 2014-2018 del plan, como insumo para la nueva versión. En 2020, se diseñó la metodología de implementación y seguimiento del nuevo plan, junto a una hoja de ruta para su implementación.

**El Plan Nacional de Acción en Contra de la Violencia hacia las Mujeres 2021-2030**, se formalizó a través de la Resolución Exenta 1408, del 30 de diciembre del 2020. El año 2021 se ofició a todos los actores involucrados para que enviaran una contraparte técnica, con el fin de conformar y convocar a los comités definidos de acuerdo con la metodología de implementación diseñada y avanzar en la implementación del Plan.

En esta misma materia, implementamos diversas campañas comunicacionales, tales como: Campaña Nacional **“No lo Dejes Pasar”** (noviembre 2018), Campaña **“Nada Justifica la Violencia”** (diciembre 2019), Campaña **“#NoEstásSola”** (marzo 2021); y Campaña **“La Violencia de Género primero te saca de tu vida y luego, te la quita”** - que contó con material en redes sociales en mapudungún y creole (noviembre 2021), entre otras, en las cuales invitamos la sociedad en su conjunto a comprometerse en la prevención de la violencia contra las mujeres.

Asimismo, en enero 2019 se lanzó en redes sociales y medios tradicionales, el fono de orientación y ayuda **1455** para reemplazar el antiguo número 800 104 008, con el objetivo de memorizarlo más rápido y atender a más mujeres que necesiten apoyo en la derivación de sus casos. Además, a partir de mayo de 2020, se amplió la capacidad de atención de esta línea en un 20%. Durante 2021 se recibieron 126.645 llamadas, evidenciando una variación de un 149,1% respecto al 2019.

También, en noviembre de 2020 se lanzó el **Whatsapp Web silencioso**, producto de una colaboración con Laboratorio de Gobierno, como una alternativa silenciosa y confidencial durante la pandemia para que miles de mujeres víctimas o testigos de violencia pudiesen pedir orientación, contención e información, el cual está disponible las 24 horas, los siete días de la semana. Este servicio permite identificar y priorizar contactos provenientes de números telefónicos registrados en el Sernameg y que son de mujeres que forman parte de sus programas de atención, apoyo y reparación por situaciones de violencia. Durante el primer año de funcionamiento del WhatsApp se registraron 18.923 sesiones, con un peak en mayo de 2020, alcanzando 4.656 activaciones. Asimismo, se incorporó el **Chat Web 1455** como otra alternativa de canal de comunicación silenciosa para mujeres en situación de confinamiento.

Para difundir los canales de denuncia, apoyo y orientación en violencia contra la mujer, durante todo el periodo de Gobierno, se establecieron alianzas colaborativas con distintas

empresas y organizaciones, como por ejemplo con Walmart, Autopistas Concesionadas, COPEC, JetSmart, Buses Expreso Norte, Plazas Peajes del Ministerio de Obras Públicas, Banco Estado, Asociación Chilena de Gastronomía y sus asociados, entre otras.

En relación a enfrentar la violencia sexual que ocurre en el transporte público, en el año 2018 el Ministerio firmó un convenio con Metro S.A., Intendencia Metropolitana y Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones (MTT), para acoger las denuncias de víctimas de acoso sexual en el tren subterráneo, e fono **1488** corresponde a una línea gratuita en acogida de víctimas, denuncia y derivación.

También el año en el año 2020 se firmó un convenio con el Banco Mundial para el diagnóstico, lineamientos y estrategias para la creación de un **Registro Único de Víctimas de Violencia**. En ese contexto, se trabajó con la entidad señalada respecto a la ruta crítica de las mujeres sobrevivientes de violencia de género. En el año 2021 el estudio diagnóstico fue entregado a nuestro Ministerio para, con los resultados obtenidos se conformó la Subcomisión de Violencia contra la Mujer y Sistema de Justicia Penal, en donde se realizó un plan de acción con las instituciones involucradas y se trabajó en una plataforma integrada de gestión de casos.

Además, como parte de la Agenda Mujer del Presidente Sebastián Piñera, se implementa un **Instructivo Presidencial para la Administración del Estado Gab. Pres. N°006**, comunicado en mayo de 2018, el cual establece 12 puntos para promover la igualdad de género, incluyendo exigencias y disposiciones en materia de prevención, denuncia, investigación y sanción de todo tipo de abusos, acosos sexuales o laborales, discriminaciones o malos tratos contra las mujeres. Este instructivo mandata a todos los ministerios y servicios públicos a alcanzar siete compromisos relacionados con la igualdad de género para 2022, incluido el desarrollo de planes anuales para prevenir el acoso laboral y el abuso sexual.

Ante la contingencia social de octubre 2019, el Ministerio desarrolló una **agenda de trabajo con el apoyo de ONU Mujeres para la prevención, atención y reparación de mujeres en contexto de crisis**, y para la protección de sus derechos fundamentales. En ese sentido, se firmó un convenio de colaboración con la Subsecretaría de Derechos Humanos y ONU Mujeres con el fin de generar un plan de trabajo, a corto y mediano plazo, para fortalecer la defensa de los derechos fundamentales de las mujeres y prevenir la violencia de género en el contexto de crisis social. En la misma línea de trabajo, en conjunto con Sernameg, se conformó un **Equipo Especial de Derechos Humanos** para implementar un plan de contingencia con el objetivo de fortalecer la coordinación con el INDH, URAVIT y Unidad de Derechos Humanos de la Fiscalía, MINSAL, MINJUDH, Policías y DPP, mantener datos y catastros actualizados de denuncias de mujeres de violencia institucional o sexual, realizar derivaciones a programas de reparación y hacer seguimiento a estos casos.

Conforme al mandato presidencial consignado en el Programa de Gobierno 2018-2022 y la Agenda Mujer, en torno a duplicar la cobertura de mujeres participantes del **Programa 4 a 7**, en el período de gobierno, el año 2019 este programa aumentó en un 12% su cobertura respecto del año 2018; logrando superar el 10% de aumento de cobertura proyectada para el año 2019. Debido a la emergencia sanitaria, durante 2020 el programa se suspendió y se



retomó el 2021 con modalidad remota o presencial, conforme a lo indicado por el Plan Paso a Paso. En el año 2021 se implementó en 295 escuelas distribuidas en 175 comunas. La cobertura efectiva lograda fue de 5.880 mujeres y 7.829 niños/as.

Además, en el marco del impacto que provocó la pandemia en la participación laboral femenina, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género ha generado mesas público-privadas con sectores clave en la recuperación económica, tradicionalmente masculinizados, para promover la creación de protocolos y buenas prácticas, la realización de talleres y ferias laborales, apoyar la certificación de la Norma Chilena 3262 y articular la incorporación y reinserción laboral femenina en diversas áreas, incluyendo energía, telecomunicaciones, fútbol, construcción, finanzas y minería. En esta misma línea, en mayo de 2021, el Ministerio en alianza con la Cámara de Producción y Comercio (CPC), lanzó un set de herramientas para ser difundidas en sus empresas, para sensibilizar al sector privado en la prevención de todas las expresiones de violencia, acoso o abuso contra las mujeres.

En esta línea, en la Mesa Mujer y Construcción, creada en alianza con la Cámara Chilena de la Construcción y las Subsecretarías de Economía, Trabajo, Vivienda y Obras Públicas, surgieron distintas iniciativas como la Feria Laboral Mujer y Construcción, Portal Trabajos en Obras, el Sello Mujer y Construcción, el Portal Mujeres en Obras, la Campaña “En la construcción sí hay mujeres y queremos más” y el Premio Mujer y Construcción.

En materia de igualdad de derechos entre hombres y mujeres, y de acuerdo al compromiso de gobierno en la Agenda Mujer, en el año 2019 la Ministra de la Mujer y la Equidad de Género, junto al Ministro y el Superintendente de Salud anunciaron que las mujeres pagarán por su plan de salud lo mismo que los hombres, dando **término a las desigualdades y la discriminación por género en el sistema Isapres**. La medida, que comenzó a regir en abril de 2020, fue posible en el marco de las atribuciones que le permite la Ley a la Superintendencia de Salud, a través de una importante simplificación de las tablas de factores (indicador que se utiliza para calcular el precio de un plan de salud), generando solidaridad entre hombres y mujeres, y entre jóvenes y adultos mayores.

En relación con las iniciativas para apoyar el emprendimiento de las mujeres y facilitar su incorporación al mundo laboral, a fines del año 2019 se creó la **Agenda ProPyme Mujer** la cual consistió en un conjunto de medidas en respuesta a las dificultades que abordaron emprendedoras y pymes en el marco de la crisis social. Contó con cinco medidas de apoyo que fueron desarrolladas en conjunto con el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, el Banco Estado y Prodemu: (i) Fondo Levántate Mujer, (ii) Ruta del Emprendimiento Femenino, (iii) Ferias de Emprendimiento Femenino, (iv) Capacitaciones en Digitalización, y (v) Línea de Financiamiento Crediticio “Crece Mujer”. También en el mismo año, y en el marco de la alianza público-privada el Ministerio y la SOFOFA suscribieron un convenio de colaboración con el objetivo de promover la inclusión laboral femenina, entre las empresas socias de SOFOFA, recabar entre éstas información cuantitativa acerca de la brecha salarial y la composición por género de sus cargos directivos.

Por otro lado, en relación a incentivar la certificación de la **Norma Chilena 3262**, estrategia público-privada que busca implementar un conjunto de medidas que generen un cambio cultural en las organizaciones para reducir brechas de género, favoreciendo la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, además de la corresponsabilidad, al

interior de las empresas, desde el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género se realizaron diversas acciones de sensibilización y captación de organizaciones públicas y privadas para impulsar que nuevas organizaciones se sumen a la implementación de la Norma y logren su certificación. Durante este Gobierno, diversas organizaciones lograron avanzar en sus procesos y lograron la certificación, llegando a **48 organizaciones certificadas a febrero de 2022**, entre ellas destaca el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género que alcanzó la certificación en el año 2021, y cerca de 50 se encontraban en proceso de implementación.

En materia de capacitación en género, en el año 2019 se lanzó el curso e-learning “Chile elige equidad - Inducción a las políticas pro-equidad de género”, a diciembre 2021 se capacitó mediante esta plataforma a un total de **8.841 funcionarios/as** públicos. Asimismo, en el período se capacitó a un total de 60 carabineros del alto mando respecto de la nueva Ley de Acoso Sexual y se realizaron charlas de sensibilización a cerca de **15.000 carabineros/as** con el apoyo de ONU Mujeres, sobre violencia de género y primera acogida, control de orden público, prevención de la tortura y violencia sexual, control de fronteras, diversidad sexual, victimización secundaria e interculturalidad. Alcanzando, al menos, a un funcionario/a en cada comisaría (191) del país. En total, desde 2020 el Ministerio ha realizado capacitaciones en materia de género a más de **46.000 funcionarios/as** de diversas instituciones y servicio públicos, incluyendo a Carabineros, PDI, Ejército de Chile y Consejeros/as del Servicio Exterior.

En el ámbito de las relaciones internacionales, destaca la participación de Chile, a través del Ministerio, en el **Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico (APEC)**, donde en 2019 Chile fue la primera economía anfitriona del foro en promover el empoderamiento económico de las mujeres como una prioridad central de la agenda de APEC, impulsando la Hoja de Ruta de La Serena sobre Mujeres y Crecimiento Inclusivo. Asimismo, se presidió el Grupo de Trabajo sobre la Mujer y la Economía de APEC (“Policy Partnership on Women and the Economy” (PPWE) por un periodo de dos años. Por otra parte, en 2020, Chile tuvo la Presidencia Pro Tempore de la Alianza del Pacífico, donde priorizó la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres al más alto nivel, aprobándose como resultado la Declaración Presidencial sobre Igualdad de Género y su Hoja de Ruta para la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres. También, en 2020, Chile junto a **CEPAL**, organizaron la XIV Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe. En este marco, nuestro país asumió la presidencia hasta 2022 de dicha conferencia; el foro intergubernamental más importante para los derechos de las mujeres en la región.

Asimismo, en 2020, el Ministerio en conjunto con Cancillería asumieron a nivel país el liderazgo de la **Coalición para la Acción sobre Tecnología e Innovación para la Igualdad de Género del Foro Generación Igualdad**, que tiene por objetivo acelerar la acción mundial en torno a estas materias. En ese marco, el Presidente Piñera anunció en julio de 2021, dos compromisos: el lanzamiento de la primera Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación; y la puesta en marcha de la **Alianza Regional para la Digitalización de las Mujeres en América Latina y el Caribe**. En enero de 2022 se lanzó la plataforma virtual colaborativa “**TodasConectadas**”, una de las iniciativas de esta alianza, a través de la cual se espera otorgar formación en habilidades digitales a 3,8 millones de mujeres en la región durante los próximos tres años.

En relación con la plena participación de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad y como parte del compromiso establecido por el presidente Sebastián Piñera en la Agenda Mujer, el año 2019 se creó un **Registro Público de Mujeres para Directorios de Empresas**, que suma a más de 600 mujeres con trayectoria y liderazgo. En el año 2020, se actualizó la plataforma web, a fin de que las mujeres puedan postular al registro a través de la página <https://registrodirectorasparachile.cl/>. También, desde el 2019 el Ministerio ha desarrollado anualmente el **Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile**, en colaboración con la Fundación ChileMujeres, que entrega un diagnóstico integral de la situación laboral de las mujeres en las empresas que reportan a la Comisión para el Mercado Financiero.

En materia de educación, en 2019 el Ministerio, Sernameg y la Superintendencia de Educación firmaron un protocolo de derivación de denuncias de irregularidades que impliquen vulneraciones de derechos a estudiantes embarazadas en espacios escolares. Estas denuncias pueden corresponder a discriminaciones y malos tratos, agresiones sexuales o hechos de connotación sexual o aplicación de medidas disciplinarias. Actualmente, se está trabajando en su actualización que estandariza la derivación de denuncias, generando mayor coordinación entre las contrapartes, a lanzarse en 2022.

En este mismo ámbito, mediante una estrategia conjunta con el Ministerio de Educación, y en marco de los compromisos de la Agenda de Género, se diseñó e implementó desde el año 2019, un plan de trabajo para la **“Educación con equidad de género”**; el cual fue firmado por las ministras de ambas carteras en enero 2019 y considera tres ejes de acción: calidad con equidad, más oportunidades y no violencia. En este contexto, se elaboró un documento de reflexión de estrategias y buenas prácticas en temas de género para las instituciones de educación superior en base a las ponencias y experiencias internacionales expuestas en el Seminario Internacional de Género 2018. También se realizó una Jornada Nacional Protocolos frente al acoso sexual (capacitación a fiscales) a Instituciones de Educación Superior con la participación de 300 profesionales pertenecientes a Unidades de Género de Universidades a Nivel Nacional, además de fiscales que están a cargo de procesos investigativos y se publicó la cartilla “Protocolos de actuación frente al acoso sexual en Educación Superior Técnico Profesional”.

En este marco, en el año 2021, se continuó implementando el **“Programa Nacional Mujeres STEM<sup>[1]</sup>”**, que incluyó la realización de jornadas de mentorías para alumnas de octavo básico a segundo medio realizadas por mujeres de carreras STEM y que permitió la visita a 17 colegios participantes y la realización de una graduación del programa. Del mismo modo el plan contempló la implementación del **proyecto piloto SAGA** (“STEM And Gender Advancement”) de la UNESCO, que incluyó una serie de actividades afines.

**MARÍA JOSÉ ABUD SITTLER**

**SUBSECRETARIA DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO**

[1]

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



# 3. Resultados de la Gestión año 2018-2021

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

---

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

En materia de iniciativas legales para avanzar en equidad e igualdad y en la lucha contra la violencia hacia las mujeres, se lograron promulgar las siguientes leyes durante el periodo del 2018 al 2021, tales como: Ley N° 21.212 o **“Ley Gabriela”** que modifica el Código Penal, el Código Procesal Penal y la ley N° 18.216 en materia de tipificación del femicidio, ampliando este delito a los casos de femicidio íntimo, incorporando a parejas sin convivencia y con quien se tenga o se haya tenido un hijo en común, y el femicidio por razón de género, contemplando además un aumento de las penas para determinados casos; **Ley N° 21.153** que modifica el Código Penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios público o de acceso público como una falta, y como simple delito la captación y difusión de registros audiovisuales con significación sexual, obtenidos sin el consentimiento de la víctima; **Ley N° 21.369** que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior; y la **Ley N° 21.378** que establece la supervisión, mediante monitoreo telemático, de la prohibición de acercarse a la víctima, su domicilio, lugar de trabajo o estudio en casos de violencia contra las mujeres. Lo anterior tendrá lugar cuando se imponga la prohibición de acercamiento por tribunales de familia como medida cautelar o por tribunales penales como medida cautelar, medida accesoria o condición de la suspensión condicional del procedimiento.

Asimismo, para avanzar en materias de equidad e igualdad de derechos, se promulgó **Ley N° 21.264**, que modifica el Código Civil y la ley N° 20.830, en el sentido de suprimir el impedimento de segundas nupcias antes de transcurridos 270 días de la disolución del vínculo anterior; la **Ley N° 21.389**, que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos y modifica diversos cuerpos legales para perfeccionar el Sistema de Pago de las Pensiones de Alimentos, a través de la creación de un registro que articulará un sistema de medidas e inhabilidades que favorecerá sustantivamente la observancia de las pensiones alimenticias impagas; **Ley N° 21.155** de protección a la lactancia materna y al amamantamiento, para asegurar el derecho de las madres a amamantar libremente a sus hijos/as cuando se reincorporan al trabajo; la **Ley N° 21.356**, que establece que tanto en las Empresas Públicas creadas por ley como en las Sociedades del Estado que forman parte del Sistema de Empresas Públicas, las personas de un mismo género no podrán exceder el 60% del total de los miembros de los directorios; la **Ley N° 21.334**, sobre la determinación del orden de los apellidos por acuerdo común de los padres; y la Ley N° 21.129 que establece el fuero maternal a las funcionarias de las Fuerzas Armadas, de Orden y

Seguridad Pública, asegurando que en esos casos no puedan ser llamadas a retiro por motivos de salud. También, con el objetivo de proteger los empleos de madres, padres y personas cuidadoras, en 2020 se impulsó la **Ley N° 21.247** o “Ley de Crianza Protegida”, que establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños/as en edad preescolar y que no pudieran retornar a sus empleos por motivos de cuidado.

En relación a las medidas contra la violencia hacia las mujeres, a las leyes ya señaladas sobre tipificación del femicidio y acoso sexual en lugares públicos, se suma la implementación del **Fono Acoso 1488**, que es un canal de denuncia para responder a la violencia sexual que ocurre en el transporte público. Esta medida logró concretarse mediante un convenio con Metro S.A, la Policía de Investigaciones y el Ministerio de Transporte.

En materia de prevención de la violencia contra la mujer el año 2018 se crea la Mesa Técnica de Violencia contra la Mujer, presidida por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, con el fin de iniciar la elaboración participativa de un nuevo Plan Nacional de Acción en Contra de la Violencia hacia las Mujeres. En este marco, se realiza un diagnóstico y una evaluación de la versión 2014-2018 del plan como insumo para la nueva versión. En 2020, se diseñó la metodología de implementación y seguimiento del nuevo plan, junto a una hoja de ruta para su implementación.

El Plan Nacional de Acción en Contra de la Violencia hacia las Mujeres 2019-2030, se formalizó a través de la resolución exenta 1408, del 30 de diciembre del 2020. El año 2021 se ofició a todos los actores involucrados para que enviaran una contraparte técnica, con el fin de conformar y convocar a los comités definidos de acuerdo con la metodología de implementación diseñada.

También el año en el año 2020 se firmó un convenio con el Banco Mundial para el diagnóstico, lineamientos y estrategias para la creación de un **Registro Único de Víctimas de Violencia**. En ese contexto, se trabajó con la entidad señalada respecto a la ruta crítica de las mujeres sobrevivientes de violencia de género. En el año 2021 el estudio diagnóstico fue entregado a nuestro Ministerio para, con los resultados obtenidos, desarrollar una plataforma integrada de gestión de casos dando origen a un posible registro de víctimas.

Además, como parte de la Agenda Mujer del Presidente Sebastián Piñera, se implementa un **Instructivo Presidencial para la Administración del Estado** (Gab. Pres. N°006), comunicado en mayo de 2018, el cual establece 12 puntos para promover la igualdad de género, incluyendo exigencias y disposiciones en materia de prevención, denuncia, investigación y sanción de todo tipo de abusos, acosos sexuales o laborales, discriminaciones o malos tratos contra las mujeres. Este instructivo mandata a todos los ministerios y servicios públicos a alcanzar siete compromisos relacionados con la igualdad de género para 2022, incluido el desarrollo de planes anuales para prevenir el acoso laboral y el abuso sexual.

En este mismo ámbito, en noviembre del año 2020, se firmó la actualización de convenio de 2016 con el Ministerio de Vivienda y Urbanismo y el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género para abordar. Este convenio tiene como fin ser una herramienta de apoyo para lograr acceso a la vivienda, a través, de un subsidio habitacional en primera instancia y luego de una vivienda definitiva, a grupos que requieren especial atención, como son las mujeres víctimas de violencia que han sido atendidas por Centros de la Mujer y Casas de Acogida Sernameg. Durante el periodo 2018-2021 se entregaron más de 800 subsidios habitacionales en este marco.

Desde el inicio del Gobierno, a la fecha, hemos inaugurado 7 nuevos Centros de Atención Reparatoria Integral (CARI), los cuales otorgan atención psicosocial reparatoria para mujeres víctimas de violencia grave en todo el país (Región Metropolitana, Linares, Valdivia, Iquique, Antofagasta, Temuco y Castro) y 10 nuevos Centros de la Mujer, dispositivos de atención ambulatoria de apoyo psicológico, social y legal que atienden a mujeres mayores de 18 años que viven o han vivido violencias de género en contexto de pareja o ex pareja.

En materia de salud y de acuerdo al compromiso de gobierno en la Agenda Mujer, en el año 2019 la Ministra de la Mujer y la Equidad de Género, junto al Ministro y al Superintendente de Salud anunciaron que las mujeres pagarán por su plan de salud lo mismo que los hombres, dando **término a las desigualdades y la discriminación por género en el sistema Isapres**. La medida fue posible, en el marco de las atribuciones que le permite la Ley a la Superintendencia de Salud, a través de una importante simplificación de las tablas de factores (indicador que se utiliza para calcular el precio de un plan de salud), generando solidaridad entre hombres y mujeres, y entre jóvenes y adultos mayores. La medida comenzó a regir en abril de 2020.

En este período también finalizó la revisión y adecuación del **Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018 - 2030** en base a los lineamientos del gobierno del Presidente Sebastián Piñera. Este Plan permitirá disponer de una herramienta técnica y metodológica que aporte información relevante para el mejoramiento y/o diseño de políticas públicas de igualdad y equidad de género.

En materia de generación de conocimiento y capacitación en género, se elaboraron 18 documentos (entre, estudios, reportes e informes) relacionados con brechas de equidad, violencia de género, Covid-19, participación política de las mujeres y empleo femenino.

En materia de capacitación en género, se logró capacitar a un total de 8.841 funcionarios/as públicos/as del gobierno central mediante el **curso e-learning "Chile elige equidad - Inducción a las políticas pro-equidad de género"**. Así mismo, se capacitó a un total de 60 carabineros del alto mando respecto de la nueva Ley de Acoso Sexual. Además, se logró sensibilizar a cerca de 15.000 carabineros/as en el contexto de la agenda de trabajo con ONU Mujeres para la prevención, atención y reparación de mujeres en contexto de crisis, y para la protección de sus derechos fundamentales de las mujeres en el marco del convenio de colaboración con la Subsecretaría de Derechos Humanos y ONU Mujeres de 2019, alcanzando, al menos, a un funcionario/a en cada comisaría (191) del país. En total, desde 2020 el Ministerio ha realizado capacitaciones en materia de género a más de 46.000 funcionarios/as de diversas instituciones y servicios públicos, incluyendo a Carabineros, PDI, Ejército de Chile y Consejeros/as del Servicio Exterior.

Respecto del quehacer en materia de igualdad de derechos, deberes, trato y participación, mediante una estrategia conjunta con el Ministerio de Educación; se diseñó e implementó

en el año 2019, un plan de trabajo para la **“Educación con equidad de género”** el cual fue firmado por las ministras de ambas carteras en enero 2019 y considera tres ejes de acción: calidad con equidad, más oportunidades y no violencia. En este marco se han desarrollado múltiples acciones, incluyendo: la Encuesta Nacional de equidad de género para educadores/as de párvulo, en colaboración con ONU Mujeres, cuyos resultados están siendo sistematizados; el **Programa Nacional Mujeres STEM**, que incluyó la realización de jornadas de mentorías para alumnas de 8vo básico a 2do medio realizadas por mujeres de esas carreras, realizándose 1000 mentorías, y la distribución de 2000 kits para niñas entre 6to a 8vo básico para el desarrollo de actividades STEM autogestionadas en sus casas; y la implementación del **Proyecto Piloto SAGA (STEM And Gender Advancement)** de UNESCO, en cuyo marco se elaboró el Informe “Diagnóstico sobre indicadores y políticas con perspectiva de género desarrolladas por el Estado de Chile en áreas STEM”.

En esta misma materia, en enero del año, 2019 se realizó la campaña comunicacional **“Más Mujeres en Ciencias”**; que tuvo como objetivo promover e incentivar a más mujeres jóvenes a elegir carreras enfocadas en las ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, no sólo para aumentar la participación laboral femenina, sino también para elevar la participación de mujeres en carreras históricamente masculinizadas.

La Agenda Mujer invitó a desarrollar estrategias público-privadas eficientes para incorporar la promoción de la igualdad de género como línea estratégica y permanente de la acción y la política de la gestión de personas en las instituciones y empresas. En ese sentido, en el marco de la **Norma Chilena NCh3262:2012**, en el periodo 2018-2021 se han realizado una serie de acciones tales como: Diagnóstico del modelo de implementación; Difusión y promoción de la norma a nivel nacional, con gremios y diversas organizaciones públicas y privadas, incluyendo capacitaciones y charlas de sensibilización; Acompañamiento a distintas organizaciones que implementan la norma; Participación en la actualización de la NCh3262; Celebración de convenio con INN que permitió eliminar barreras de adhesión a la norma; y Elaboración de herramientas prácticas (guías) disponibles para las organizaciones que deseen implementar la Norma: “Manual Simplificado para la Implementación de la NCh3262: Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar” realizado en conjunto con Caja Los Héroes. En total **48 organizaciones se certificaron bajo la norma a febrero de 2022**, entre ellas, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Además, la **Iniciativa de Paridad de Género (IPG Chile)**, alianza impulsada por el Ministerio, en conjunto con el BID y el Foro Económico Mundial, tiene el propósito de transformar los contextos que perpetúan las brechas económicas de género en Chile y promover la participación y progreso de las mujeres en el mundo del trabajo. A diciembre de 2021, más de 100 instituciones participaban de esta iniciativa.

Ambas iniciativas buscan promover e impulsar buenas prácticas laborales al interior de las empresas, fomentando la corresponsabilidad, para que mujeres y hombres puedan desarrollarse con igualdad de oportunidades y en ambientes laborales seguros, libres de toda discriminación abuso, acoso y violencia.

Adicionalmente, el Gobierno ha promovido la inclusión de las mujeres en los trabajos en la economía digital, a través de iniciativas como el Programa Mujer Digital, lanzado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) en conjunto con el Ministerio, que busca capacitar a mujeres en habilidades digitales a través de cursos en línea. En su primera versión, durante 2020, más de 12 mil mujeres se capacitaron a través de la



plataforma, y en 2021 se abrieron 59 nuevos cursos. También, el Ministerio está implementando junto a Laboratorio, el BID y la sociedad civil, el programa Emprender Conectadas para generar una comunidad que permitirá a 1500 mujeres emprendedoras fortalecer sus negocios, aprender sobre nuevas tecnologías aplicadas, y conectarse con otras emprendedoras.

En relación, al fortalecimiento del rol protagónico de la mujer en todos los ámbitos la sociedad, y como parte del compromiso establecido por el Presidente Sebastián Piñera en la Agenda Mujer, en el año 2019 se creó un **registro público de mujeres para directorios de empresas**; que suma a más de 600 mujeres con trayectoria y liderazgo, al cual se puede acceder desde nuestra web institucional. Este registro tiene como fin aumentar la participación de las mujeres en posiciones de alta responsabilidad; disminuir la brecha salarial al visibilizar mujeres capacitadas, con experiencia y disponibles; e incrementar la participación laboral femenina y avanzar de manera más rápida hacia una equidad de género en las empresas. En el año 2020, se actualizó la plataforma web, a fin de que las mujeres puedan postular al registro a través de la página <https://registrodedirectoraspachile.cl/>.

En relación, a la autonomía económica y emprendimiento, en el año 2019, se realizó la **Octava Versión de la Expo Feria Mujeres Emprendedoras Indígenas**, en el marco del Día Internacional de la Mujer Indígena, que reunió a 100 mujeres emprendedoras pertenecientes a los 9 pueblos originarios de Chile

En materia de autonomía económica se celebraron convenios con el fin de potenciar el emprendimiento de mujeres beneficiarias de los programas del Sernameg. El año 2019 se firmó un convenio con IBM Chile a través del cual IBM dictó talleres de metodologías como Design Thinking y Agile que permitió a las participantes realizar mejoras en sus emprendimientos. Entre 2019 y 2021, se realizaron 10 talleres alcanzando un número de asistentes de 552 personas aprox. El año 2021 se firmó convenio con DHL Express Chile a través del cual DHL realizó talleres de Comercio Exterior e E-commerce con miras a disminuir la brecha digital en las mujeres capacitadas. También DHL estableció condiciones favorables en importación y exportación, eCommerce, servicio doméstico y envíos de transporte internacional. Durante el año 2021 se realizaron 3 talleres, alcanzado un número de asistentes de 140 personas aprox.

El año 2018 se firmó convenio con Walmart Chile para realizar Feria Navideña de Mujeres Emprendedoras beneficiarias del Sernameg. El éxito de esta actividad permitió suscribir convenio el 2019 que se tradujo en múltiples Ferias a nivel nacional, concretando además dos espacios de comercialización de uso permanente. Esta alianza se encuentra vigente hasta la actualidad. Tanto las ferias como los espacios solidarios han sido altamente valorados por las emprendedoras, considerando que la comercialización de los productos y servicios es una de sus necesidades permanentes. A la fecha se han realizado 77 ferias participando aproximadamente 1.099 emprendedoras.

También, a fines del año 2019, se creó la **Agenda ProPyme Mujer** la cual consistió en un conjunto de medidas en respuesta a las dificultades que abordaron emprendedoras y pymes en el marco de la crisis social. Contó con cinco medidas de apoyo que fueron desarrolladas en conjunto con el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, el Banco Estado y Prodemu: (i) Fondo Levántate Mujer, (ii) Ruta del Emprendimiento Femenino, (iii) Ferias de Emprendimiento Femenino, (iv) Capacitaciones en Digitalización, y (v) Línea de Financiamiento Crediticio "Crece Mujer".

En el marco de la alianza público-privada el Ministerio y la **SOFOFA suscribieron un convenio de colaboración** con el objetivo de promover la inclusión laboral femenina, entre las empresas socias de SOFOFA, recabar entre éstas información cuantitativa acerca de la brecha salarial y la composición por género de sus cargos directivos.

En el año 2019, en el marco del **Compromiso País**, se dio inicio al **Programa piloto “Integra Mujer”**, con el propósito de desarrollar la autonomía económica de mujeres víctimas de violencia intrafamiliar que no perciben ingresos propios y que pertenecen al 40% de la población más vulnerable, de acuerdo, al Registro Social de Hogares.

También en materia de autonomía económica de las mujeres y, de acuerdo con el mandato presidencial consignado en el Programa de Gobierno 2018-2022 y la Agenda Mujer, en torno a duplicar la cobertura de mujeres participantes del **Programa 4 a 7** en el período de gobierno, el año 2019 este programa aumentó en un 12% su cobertura respecto del año 2018; logrando superar el 10% de aumento de cobertura proyectada para el año 2019. El programa se ejecutó en 249 establecimientos educacionales municipalizados, distribuidos en 155 comunas a lo largo de todo de país, alcanzando la participación de 9.140 mujeres y 12.392 niñas y niños, que corresponden al 102% y 98,3% de la cobertura anual proyectada, respectivamente. En el año 2021 se implementó en 295 escuelas distribuidas en 175 comunas. La cobertura efectiva lograda fue de 5.880 mujeres y 7.829 niños/as. Debido a la emergencia sanitaria, durante 2020 el programa se suspendió y se retomó el 2021 con modalidad remota o presencial, conforme a lo indicado por el Plan Paso a Paso.

Asimismo, el Ministerio desarrolló un Plan de Equidad Laboral junto al Ministerio de Economía y el Ministerio del Trabajo, cuyo objetivo es contribuir a una hoja de ruta para el año 2030, recogiendo propuestas y recomendaciones para reducir la brecha de género en el mercado laboral. Este plan se estructura en torno a cuatro pilares: sociedad, mercado laboral, empleabilidad, inserción y emprendimiento, y considera 12 objetivos específicos con 55 medidas, con la finalidad de alcanzar el promedio de participación laboral femenina de los países OCDE (63,8%).

En el ámbito de las relaciones internacionales, destaca la participación de Chile, a través del Ministerio, en el Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico (APEC), donde en 2019 Chile fue la primera economía anfitriona del foro en promover el empoderamiento económico de las mujeres como una prioridad central de la agenda de APEC, impulsando la Hoja de Ruta de La Serena sobre Mujeres y Crecimiento Inclusivo, que contiene acciones y metas concretas para promover la igualdad de género y la incorporación plena de las mujeres a la economía en la región para 2030. Esa misma instancia, se presidió el Grupo de Trabajo sobre la Mujer y la Economía de APEC (“Policy Partnership on Women and the Economy”, (PPWE)). Por otra parte, en 2020, Chile tuvo la Presidencia Pro Tempore de la Alianza del Pacífico, año en el que priorizó la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres al más alto nivel, aprobándose como resultado la Declaración Presidencial sobre Igualdad de Género y su Hoja de Ruta para la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres. También, en 2020, Chile junto a CEPAL, organizaron la XIV Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe. En este marco, nuestro país asumió la presidencia hasta 2022 de dicha conferencia; el foro intergubernamental más importante para los derechos de las mujeres en la región.

Asimismo, en 2020, el Ministerio en conjunto con Cancillería asumieron a nivel país el liderazgo de la **Coalición para la Acción sobre Tecnología e Innovación para la Igualdad de Género del Foro Generación Igualdad**, con el objetivo de acelerar la acción mundial en torno a estas materias. En ese marco, el Presidente Piñera anunció en julio de

2021, dos compromisos: 1) el lanzamiento de la primera Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, impulsada por el Ministerio de Ciencia, y su plan de acción que incluye más de 30 acciones para alcanzar la paridad de género en esos rubros para 2030; y 2) la puesta en marcha de la **Alianza Regional para la Digitalización de las Mujeres en América Latina y el Caribe** en cuyo marco se lanzó en enero de 2022 la plataforma virtual colaborativa **“TodasConectadas”**, a través de la cual se espera otorgar formación en habilidades digitales a 3,8 millones de mujeres en la región durante los próximos tres años.

Finalmente, se realizaron diferentes campañas comunicacionales para incentivar la corresponsabilidad e igualdad de derechos y a comprometerse en la prevención de la violencia contra las mujeres; tales como: Campaña **“Más Mujeres en Ciencias”** (enero 2019); Campaña **“Tareas Compartidas”** (septiembre 2020); Campaña **“Paso a Paso, Corresponsabilidad en los Hogares”** (noviembre 2020); Campaña **“Fono 1455”** (abril 2020); Campaña **“#No estás Sola”** (marzo 2021); y Campaña **“La Violencia de Género primero te saca de tu vida y luego, te la quita”** (noviembre 2021), que contó con material en redes sociales en mapudungun y creole (noviembre 2021), entre otras.

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

---

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

Con la finalidad de diseñar e implementar políticas y planes que promuevan el reconocimiento y ejercicio pleno de los derechos de las mujeres, durante el periodo de gobierno del Presidente Sebastián Piñera 2018 - 2022, se alcanzaron los siguientes logros que dan cuenta de la interacción de iniciativas y acciones de diversa índole que contribuyen al objetivo señalado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

- **Iniciativas Legales.**

En materia de reformas legales se promulgaron las siguientes leyes:

**Tabla N° 1 “Leyes promulgadas sobre políticas y planes para la igualdad de derechos, deberes, trato y participación entre hombres y mujeres, durante el periodo de Gobierno 2018-2022”.**

AÑO	Nº LEY	OBJETIVO
2019	Ley N° 21.129	Establecer fuero maternal a las funcionarias de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública.
2019	Ley N° 21.155	Reconocer, promover y proteger el derecho a la lactancia materna, asimismo, garantizar el ejercicio libre del amamantamiento de la madre a sus hijos.
2020	Ley N° 21.264	Modificar el Código Civil y la ley N° 20.830 en el sentido de suprimir el impedimento de segundas nupcias. Establece que las mujeres pueden contraer segundas nupcias una vez transcurridos 270 días desde la disolución del vínculo anterior, salvo si cuenta con autorización judicial.

2020	Ley N° 21.247	Establecer beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en las condiciones que indica
2021	Ley N° 21.389	Crear el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos y modifica diversos cuerpos legales para perfeccionar el Sistema de Pago de las Pensiones de Alimentos.
2021	Ley N° 21.356	Establecer la representación de género en los directorios de las empresas públicas y sociedades del estado que indica.
2021	Ley N° 21.334	Determinar el orden de los apellidos por acuerdo de los padres.
2021	Ley N° 21.371	Establecer medidas especiales en caso de muerte gestacional o perinatal.

En este período también se avanzó en diversos proyectos de ley que son parte de las iniciativas establecidas en el Programa de Gobierno del Presidente Sebastián Piñera; tal es el caso de:

**Tabla N°2 “Proyectos de Ley sobre políticas y planes para la igualdad de derechos, deberes, trato y participación entre hombres y mujeres, avanzados durante el periodo de Gobierno 2018-2022”.**

N° BOLETÍN	PROYECTO DE LEY	OBJETIVO
------------	-----------------	----------

Boletín N° 14782-13	Proyecto de Ley Sala Cuna.	Este proyecto de ley busca superar una discriminación histórica de las mujeres trabajadoras, establecida en el artículo 203° del Código del Trabajo que establece que sólo en el caso de empresas que tengan más de 20 trabajadoras, los empleadores están obligados a proveer servicios de sala cuna.
Boletín N° 7.567-07	Proyecto de Ley de Sociedad Conyugal.	Su propósito es consagrar la plena igualdad entre los cónyuges y reconocer la plena capacidad de la mujer casada, permitiendo que también pueda ser administradora de la sociedad conyugal.
Boletín N° 11.994-34	Proyecto de ley que modifica las leyes N°s 18.695 y 19.175.	Establecer una cuota de género en las elecciones de consejeros regionales y concejales.

**• Derechos de la mujer e igualdad de género en relación con la pandemia.**

En materia de derechos de la mujer e igualdad de género en relación con la pandemia y las iniciativas de recuperación, en julio de 2020, el Ministerio se incorporó a la Mesa Social Covid-19, conformada por representantes del Estado, área de salud y academia. Dicha mesa trabaja de forma coordinada para impulsar acciones eficaces contra la pandemia que cuenten con perspectiva de género en la toma de decisiones, para proponer medidas que reduzcan el impacto de los efectos de la pandemia en las mujeres y eviten la vulneración de sus derechos.

Asimismo, en agosto de 2020, el Ministerio convocó al Consejo Mujer Covid-19, compuesto por 27 mujeres de la academia, sociedad civil, sector privado, organizaciones gremiales, parlamentarias y sector privado y público organismos del Estado para co-crear propuestas de respuesta y reactivación con enfoque de género. El Consejo elaboró un documento con 31 propuestas, incluyendo capacitaciones en derechos humanos a Carabineros, ley de teletrabajo en el sector público, campañas para promover la corresponsabilidad y disminuir la violencia contra las mujeres, y apoyo al emprendimiento femenino.

En 2020, el Ministerio realizó un trabajo conjunto con Carabineros y Fiscalía para facilitar el proceso de denuncia de violencia intrafamiliar durante la crisis sanitaria; en este sentido, Sernameg ofició a los Juzgados de Familia solicitando prórroga y renovación de medidas cautelares próximas a vencer. También se coordinó con Carabineros la creación de un

instructivo que impide cursar infracciones a víctimas de violencia intrafamiliar que vulneraran la cuarentena o el toque de queda.

- **Plan Nacional de Igualdad entre Hombres y Mujeres**

En enero de 2020 se aprobó, mediante resolución la actualización del Cuarto Plan Nacional de Igualdad de Mujeres y Hombres 2018-2030, en base a los lineamientos del gobierno del Presidente Sebastián Piñera. Además, se elaboró una metodología de monitoreo y seguimiento que permitió disponer de una herramienta técnica y metodológica que aportó información relevante para el mejoramiento y/o diseño de políticas públicas de igualdad y equidad de género.

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

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

Una vez recibida la información, las sectorialistas realizaron una sistematización, con el objetivo de mostrar a los sectores el avance de Metas e indicadores, y compromisos contraídos al 2030, la cual será la hoja de ruta que permitirá avanzar en igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, implementando un conjunto integrado de políticas públicas que apuntan al logro de objetivos de igualdad y equidad de género. Se mostrarán los resultados a los sectores en el año 2022, donde se conformará la Secretaría Técnica para la implementación y evaluación del Plan Nacional de Igualdad 2018-2030.

- **Programa de 4 a 7.**

En la misma línea de promover igualdad de derechos y participación entre hombres y mujeres, en el Plan de Gobierno del Presidente Sebastián Piñera se anunció el compromiso de **“ampliar la cobertura del Programa 4 a 7”** del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, que permitiría la permanencia de los hijos en el colegio después de la jornada escolar a cargo de monitores, duplicando el número de mujeres que se beneficia.

El programa 4 a 7 es una iniciativa orientada a facilitar el acceso y la permanencia laboral de las mujeres, por medio del apoyo en el cuidado y protección de niños y niñas que se encuentran a su cargo, después de la jornada escolar. El programa dispuso de un componente formativo dirigido a las mujeres, quienes participan de talleres de desarrollo de competencias transversales para fortalecer su perfil y proyección laboral, y un componente de cuidado infantil, desarrollado a través de talleres que buscan potenciar las

capacidades de niñas y niños, ampliar sus experiencias de vida y aprendizajes, y favorecer su vinculación con las localidades en que habitan.

De acuerdo con el mandato presidencial consignado en el Programa de Gobierno 2018-2022 y la Agenda Mujer, en torno a duplicar la cobertura de mujeres participantes del Programa 4 a 7 en el período de gobierno, el año 2019 el programa aumentó en un 12% su cobertura respecto del año 2018; logrando superar el 10% de aumento de cobertura proyectada para el año 2019. El programa se ejecutó en 249 establecimientos educacionales municipalizados, distribuidos en 155 comunas a lo largo de todo de país, alcanzando la participación de 9.140 mujeres y 12.392 niñas y niños. Durante 2020 el programa se suspendió y se retomó el 2021 con modalidad remota o presencial, conforme a lo indicado por el Plan Paso a Paso. En el año 2021 se implementó en 295 escuelas distribuidas en 175 comunas. La cobertura efectiva lograda fue de 5.880 mujeres y 7.829 niños/as.

- **Fin al cobro diferenciado en las Isapres.**

En este ámbito, y de acuerdo al compromiso de gobierno en la Agenda Mujer, en el año 2019 la Ministra de la Mujer y la Equidad de Género, junto al Ministro y el Superintendente de Salud anunciaron que las mujeres pagarán por su plan de salud lo mismo que los hombres, dando término a las desigualdades y la discriminación por género en el sistema Isapres. La medida fue posible, en el marco de las atribuciones que le permite la Ley a la Superintendencia de Salud, a través de una importante simplificación de las tablas de factores (indicador que se utiliza para calcular el precio de un plan de salud), generando solidaridad entre hombres y mujeres, y entre jóvenes y adultos mayores. La medida comenzó a regir en abril de 2020.

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

En el ámbito de la promoción y difusión de iniciativas para la igualdad entre mujeres y hombres, se realizaron las siguientes campañas:

**Tabla N°3 “Campañas Comunicacionales sobre políticas y planes para la igualdad de derechos, deberes, trato y participación entre hombres y mujeres durante el periodo de Gobierno 2018-2022”.**

CAMPAÑA	FECHA	OBJETIVO
---------	-------	----------



<p>Campaña Corresponsabilidad - Septiembre 2018  “Las Tareas las hacemos Todos”</p>	<p>Crear con ciencia para fomentar una sociedad más equitativa entre hombres y mujeres, visibilizar las diferencias que existen en los roles que cumplen hombres y mujeres en las tareas del hogar e incentivar y concientizar que las labores domésticas, de cuidado en el hogar deben ser realizadas por hombres y mujeres.</p>
<p>Campaña “Mujeres que Inspiran” Marzo 2019</p>	<p>Destacar a todas las mujeres que han sido protagonistas en los diferentes ámbitos de la sociedad y relevar que a todos alguna vez nos ha inspirado una mujer que ha dejado huella en nosotros.</p>
<p>Campaña “Papá Conmigo” Junio 2019</p>	<p>Difundir los derechos de los padres trabajadores en Chile y promover una cultura de corresponsabilidad en el cuidado de los hijos.</p>
<p>Campaña “Sala Cuna Universal” Agosto 2019</p>	<p>Derogar el artículo 203 del código del trabajo, que obliga a las empresas con 20 o más trabajadoras a pagar Salas Cunas.</p>
<p>Campaña “Disfrutemos Todos” Septiembre 2019</p>	<p>Incentivar a que hombres y mujeres compartan las tareas y se promueva una cultura de corresponsabilidad durante todo el año.</p>
<p>Campaña “Por Todas” Marzo 2020</p>	<p>Demostrar de manera transversal e incorporando al mayor número de actores sociales, que inherente al ámbito de desempeño profesional, nivel de estudios, ocupación u oficio, origen social y situación económica las mujeres tienen historias en común y puntos de unión.</p>

Campaña “Tareas Compartidas” Septiembre 2020

Promover la celebración de Fiestas Patrias de manera responsable y compartiendo las labores domésticas de forma equilibrada, evitando la sobrecarga de labores que enfrentan muchas mujeres en el país.

Campaña “Paso a Paso, Corresponsabilidad en los Hogares” Noviembre 2021

Incentivar la realización de tareas compartidas en el hogar, entre hombres y mujeres, compartiendo las labores domésticas de forma equilibrada, evitando la sobrecarga de labores que enfrentan muchas mujeres en el país.

- **Relaciones internacionales en materia de igualdad de derechos deberes, trato y participación entre hombres y mujeres.**

### **Convenios bilaterales, Informes País, y otras acciones**

En noviembre del año 2018 fue firmado e memorándum de entendimiento (MOU) entre el Ministerio y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables del Perú, cuyo objetivo es desarrollar actividades de cooperación conjunta para el intercambio de información y desarrollo de buenas prácticas que contribuyan al avance, diseño, implementación y monitoreo de políticas públicas para la promoción de los derechos de las mujeres y la lucha contra la violencia. En este marco, se han realizado una serie de actividades de cooperación, que durante 2021 incluyeron reuniones virtuales para compartir mejores prácticas ministeriales en materia de respuesta al COVID-19 y promoción de la participación de hombres en la prevención de la violencia de género.

Del mismo modo, bajo el MOU firmado en 2018 entre el Ministerio y el Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, durante el año 2021 se realizaron reuniones virtuales en las que el País Vasco ha continuado prestando asistencia técnica al Ministerio para impulsar una agenda que promueva la igualdad de género, con foco en iniciativas para promover la masculinidad positiva. Este MOU tiene como propósito establecer un mecanismo de colaboración para promover e impulsar políticas públicas de igualdad y sensibilización con la finalidad de conseguir la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, así como garantizar a las mujeres una vida libre de violencia.

Asimismo, en 2018 el Gobierno de Chile firmó un Acuerdo Complementario de Cooperación con Costa Rica, cuyo objetivo es establecer una relación de cooperación y de apoyo mutuo que permita asumir conjuntamente iniciativas, proyectos y actividades orientadas a lograr la igualdad efectiva, la equidad de género, el empoderamiento de las mujeres y su autonomía económica. En este marco, se han realizado actividades de cooperación,

incluyendo en materia de promover la participación de hombres en temas de igualdad de género. Ese mismo año, se firmó un MOU entre el Ministerio y el Gobierno de Dinamarca sobre igualdad de género y sostenibilidad en el sector privado, cuyo objetivo es promover la cooperación bilateral en estos ámbitos. Bajo este acuerdo, se han realizado intercambios de información y antecedentes en materia de prevención de violencia contra las mujeres y corresponsabilidad de cuidados, además de una actividad con empresas nórdicas para compartir información sobre el Sello Iguala y la Norma Chilena 3262.

En diciembre de 2021, el Ministerio suscribió un MOU con el Ministerio de Desarrollo Social de Uruguay, que tuvo como objetivo el desarrollo de actividades de cooperación conjunta, intercambio de información y buenas prácticas que contribuyan al avance, diseño, implementación y monitoreo de políticas públicas, en materia de prevención, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres, así como empoderamiento y autonomía económica de las mujeres con foco en la recuperación económica post-pandemia.

Asimismo, en 2021 el Ministerio y el Departamento de Mujeres e Igualdad de Género (WAGE, por su sigla en inglés) de Canadá finalizaron un proceso de negociación de un MOU con el objeto de cooperar en el avance, diseño, implementación y seguimiento de políticas públicas para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, el cual se encuentra pendiente de suscripción. También, el Ministerio se encuentra en proceso de negociación de un acuerdo de cooperación con la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la Organización de Estados Americanos (OEA), que busca desarrollar relaciones de cooperación en la promoción de los derechos de las mujeres y las niñas, y la igualdad de género.

Dentro de otras actividades, se elaboraron y entregaron a mecanismos internacionales los siguientes reportes: Séptimo Informe del Estado de Chile de la Plataforma de Acción de Beijing; Informe nacional sobre el avance de la aplicación de la Estrategia de Montevideo; Tercer informe nacional de progreso de la implementación de la convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belém do Pará” y el VIII Informe Periódico de Chile en virtud de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Por otro lado, el Ministerio participó en la **Mesa Interministerial de Género y Cambio Climático**; cuyo fin es instaurar una instancia intersectorial de trabajo que permitiera fortalecer la articulación de ministros y servicios públicos para definir mecanismos de coordinación y la consolidación de un espacio para avanzar hacia la igualdad de género y el desarrollo sostenible en el país. Esta mesa se implementó en el marco de la Conferencia de las Partes de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP), bajo el liderazgo del Ministerio del Medio Ambiente. En el año 2021, se realizó, en conjunto con esa cartera, el conversatorio virtual “Mujeres: agentes de cambio para el desarrollo sostenible” en el cual se abordó la vulnerabilidad, así como el rol de las mujeres ante el cambio climático y la pérdida de biodiversidad. El evento contó con la participación de las ministras de ambas carteras, la representante del sistema de Naciones Unidas en Chile y mujeres agentes de cambio en materia medioambiental.

Durante el periodo de gobierno, el Ministerio ha participado como integrante de la **Mesa Interministerial sobre la Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad**, conformada además por las carteras de Defensa, Relaciones Exteriores e Interior y Seguridad Pública. Durante 2021 trabajamos en conjunto con miras a la elaboración de un Tercer Plan de Acción Nacional, para lo cual se desarrolló un levantamiento de literatura comparada, planificación de trabajo, matriz de nuevos indicadores y un conversatorio con actores clave de la

sociedad civil, academia, servicio público y ONU Mujeres. Asimismo, se desarrolló una matriz de evaluación del Segundo Plan de Acción Nacional de la Resolución 1325 de Naciones Unidas, proceso que se encuentra en desarrollo.

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

Durante 2018, en el ámbito multilateral, el Ministerio asistió a la Sesión 62° de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujeres desarrollada en marzo en Nueva York (CSW62). Asimismo, participó activamente en los preparativos de la CSW 63°, asistiendo a la Reunión Previa Regional desarrollada en diciembre de 2018. En dicha instancia se adoptó la Declaración de Buenos Aires sobre "Sistemas de protección social, acceso a servicios públicos e infraestructura sostenible para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas". En la misma línea, durante el año 2018, el Ministerio estuvo presente en la 57° Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, realizada en el mes de junio, donde se definió la ruta a seguir para la organización de la XIV Conferencia Regional.

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

En el año 2019, la exministra Isabel Plá participó en el **Grupo de Líderes de Igualdad de Género de Naciones Unidas**, que congregó a importantes líderes mundiales para acelerar la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en sus propias comunidades y en todo el mundo. Del mismo modo, representó a Chile en **la 63° Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW63)** que se desarrolló en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York, instancia en la que se adoptaron conclusiones sobre sistemas de protección social, acceso a los servicios públicos e infraestructura sostenible para la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas. También participó en la **XXXVIII Asamblea de delegadas de la Comisión Interamericana de Mujeres (OEA)**; realizada los días 7 y 8 de mayo de 2019, en Santo Domingo, República Dominicana, que tuvo como objetivo examinar temas de preocupación hemisférica relativas a género y proponer y debatir soluciones políticas y programática.

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

En enero de 2020, nuestro país asumió la Presidencia de la **Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe**, órgano subsidiario de la CEPAL sobre igualdad de género en la región. En el marco de la presidencia de Chile, nuestro país, junto a la CEPAL, organizaron en enero de 2020 la XVI Conferencia Regional sobre la Mujer, instancia en que las ministras y altas autoridades de los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres, adoptaron el Compromiso de Santiago, documento regional que incluye 48

acuerdos en materia de equidad de género. Asimismo, durante el año 2021, la Ministra Zalaquett, en su calidad de presidenta de la Conferencia, impulsó una Alianza Regional para la Digitalización de las Mujeres en América Latina y el Caribe, iniciativa que fue aprobada por las ministras de la región. Recientemente, en enero de 2022 se realizó la 62° Reunión de esta Mesa Directiva, donde se adoptó una Declaración Regional para el próximo período de sesiones de la CSW. Chile mantendrá su liderazgo de este órgano hasta noviembre de 2022 cuando, con ocasión de la XV Conferencia Regional, traspase la presidencia a Argentina.

Cabe mencionar que, en el año 2021 se realizó de forma virtual el **65° periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW65)**, que tuvo como tema prioritario “la participación de las mujeres y la adopción de decisiones por ellas de forma plena y efectiva en la vida pública, así como la eliminación de la violencia, para lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas”. La instancia concluyó con la adopción de conclusiones por parte de los Estados Miembros, y contó con la participación de la Ministra Zalaquett en representación de Chile, quien destacó los avances de nuestro país en esta materia.

En el marco del liderazgo de nuestro país de la Coalición para la Acción en Tecnología e Innovación del **Foro Generación Igualdad** - reunión mundial convocada por ONU Mujeres y coorganizada por los gobiernos de México y Francia que consiste en un diálogo público internacional para la acción urgente en el ámbito de la igualdad de género - en el año 2021, la Ministra Mónica Zalaquett participó en el Foro de México, donde se presentó el plan de trabajo de la Coalición para la Acción en Tecnología e Innovación para superar la brecha digital de género. También en el año 2021, el presidente Sebastián Piñera participó en el Foro de París, donde anunció dos compromisos de nuestro país en estas materias: el lanzamiento de la primera **Política Nacional de Igualdad de Género para la Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación**, y la puesta en marcha de la **Alianza Regional para la Digitalización de las Mujeres en América Latina y el Caribe**. Estos compromisos fueron propuestos por el Equipo Interministerial para la Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología e Innovación (CTI+G), grupo de trabajo compuesto por el Ministerio junto el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, la Subsecretaría de Telecomunicaciones, y el Ministerio de Relaciones Exteriores, conformado con el objetivo de definir y liderar la agenda de Chile en estas áreas.

También es destacable que, en abril de 2021 Chile, a través del Ministerio adhirió a la **Iniciativa Iberoamericana para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres**, instancia intergubernamental cuyo fin es contribuir a la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres en Iberoamérica. En este marco, Chile ha participado activamente en las reuniones del Consejo Intergubernamental, órgano rector de la iniciativa, donde se avanzó en la aprobación de su reglamento, así como lineamientos para la secretaría técnica de la misma.

Finalmente, en el 2021 la **Ministra Zalaquett se unió como miembro** **Asesor sobre Género y Desarrollo del Banco Mundial**, el principal órgano consultivo que apoya al Grupo del Banco Mundial en la promoción de la igualdad de género y a fines de noviembre de 2021, la Ministra participó en la décimo novena reunión de este Consejo, instancia en la que compartió las diversas iniciativas lideradas por nuestro país para incorporar el enfoque de género en las medidas de respuesta de la crisis generada por el COVID-19.

**Consejo**

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

En relación con el diseño e implementación de políticas y planes para atender, prevenir, erradicar y sancionar todo tipo de violencia, abuso o discriminación arbitraria contra la mujer, durante el periodo de gobierno 2018- 2022, se realizaron relevantes avances, en diversos ámbitos de esta materia, que se describen a continuación.

- **Iniciativas Legales**

En materia de reformas legales se promulgaron las siguientes leyes:

**Tabla N° 4 “Leyes promulgadas sobre políticas y planes para atender, prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra la mujer, durante el periodo de Gobierno 2018-2022”.**

<b>AÑO</b>	<b>Nº LEY</b>	<b>OBJETIVO</b>
2019	Ley N° 21.153	Modificar el Código Penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos.
2020	Ley N° 21.197	Modifica la ley N° 19.712, ley del deporte, la ley N° 20.019, que regula las sociedades anónimas deportivas profesionales, y la ley N° 20.686, que crea el Ministerio del Deporte, para establecer el deber de contar con un protocolo contra el acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva nacional
2020	Ley N° 21.212	La presente “Ley Gabriela” introduce modificaciones al Código Penal, al Código Procesal Penal y a la Ley 18.216 que establece penas sustitutivas a las penas privativas de libertad, con relación al delito de femicidio.
2021	Ley N°21.378	Incorporar el monitoreo telemático para aplicar la supervisión de medidas cautelares de prohibición de acercamiento a la víctima, tanto en sede de familia como en sede penal, a formalizados.

2021	Ley N° 21.369	Regular el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.
------	---------------	--

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

**Tabla N°5 “Proyectos de Ley sobre políticas y planes para atender, prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra la mujer, avanzados durante el periodo de Gobierno 2018-2022.**

N°. BOLETÍN	PROYECTO DE LEY	OBJETIVO
Boletín N° 11.077-07	Proyecto de Ley sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.	El Proyecto tiene por objeto dar una respuesta efectiva y coordinada frente a la violencia contra las mujeres, más allá de la violencia intrafamiliar. Contempla prevenir, sancionar y erradicar la violencia, así como, proteger y reparar a las víctimas. Unifica, en un solo cuerpo legal, toda la normativa existente sobre la materia, la cual, actualmente se encuentra recogida en varios cuerpos legales, tales como, la ley 20.066 sobre Violencia Intrafamiliar, la ley 19.968 sobre Tribunales de Familia, el Código Procesal Civil, el Código Procesal Penal, el Código Civil y el Código Penal.
Boletín N.º 12.473-07	Proyecto de ley de acoso cibernético.	Su propósito es tipificar la figura de acoso desde una perspectiva penal y que sea sancionado independiente del medio bajo el cual se produzca.

Boletín N.º 13.688-25  
 Proyecto de ley que modifica diversos cuerpos legales para mejorar las garantías procesales, proteger los derechos de las víctimas de los delitos sexuales, y evitar su revictimización.

Tiene por objeto tiene modificar diversos cuerpos legales con el fin de proteger los derechos de las víctimas de delitos sexuales, brindándole apoyo estatal para que conozcan y puedan ejercer adecuadamente sus derechos, protegiendo su integridad y privacidad en la investigación y el proceso penal, evitando su revictimización y, en definitiva, garantizando su derecho a una vida libre de violencia.

- **Campanas Comunicacionales para la prevención de la violencia contra las mujeres.**

**Tabla N°6 “Campanas Comunicacionales sobre políticas y planes para atender, prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra la mujer durante el periodo de Gobierno 2018-2022”.**

NOMBRE CAMPAÑA	FECHA	OBJETIVO
Campaña Nacional Contra la Violencia a la Mujer - “No lo Dejes Pasar”	Noviembre 2018	Promover un cambio cultural en la población de tolerancia cero a la violencia contra la mujer, terminar con todas aquellas discriminaciones, abusos e injusticias que viven las mujeres hoy en día, poniendo especial énfasis en terminar con toda expresión de violencia en contra de la mujer.
Campaña “Nada Justifica la Violencia”	Diciembre 2019	Emitir un mensaje respecto de que nada justifica la violencia: ni la forma de vestir, ni el comportamiento, ni los celos. Es necesario que el entorno apoye a una mujer que vive violencia y que todos avancemos hacia un cambio cultural en que nada justifique este tipo de situaciones.



Campaña "Te Creo"	Diciembre 2019	Enfatizar la existencia de todas las plataformas y los canales que tiene el Ministerio y Sernameg para apoyar y acompañar a una mujer que vive violencia
Campaña "Hazlo por ellas"	Abril 2020	Invitar a la sociedad en su conjunto a comprometerse en la prevención de la violencia contra las mujeres, atendiendo a las variables y factores que pudieran incidir en un eventual aumento de la violencia contra las mujeres producto del confinamiento.
Campaña "Fono 1455"	Abril 2020	Promover mediante diversas alianzas público - privadas, un canal de comunicación a nivel nacional; el cual permitió generar alianzas con: Cajas Vecinas de BancoEstado, Copec, Walmart, Jetsmart, Buses Expreso Norte y la Asociación Chilena de Gastronomía (Achiga).
Campaña "No más"	Noviembre 2020	Comprometer a la sociedad en la erradicación de este tipo de conductas. La publicidad se diseñó, estratégicamente, para mostrar acciones cotidianas en que los personajes dejan de normalizar situaciones de violencia de género. El llamado fue transversal y con un fuerte énfasis a involucrarse y decir #NoMás a la violencia contra las mujeres.
Campaña "#No estás Sola"	Marzo 2021	Reforzar nuestro llamado a una vida libre de violencia, en todos los estratos, roles y sectores de la sociedad, involucrando a todas y todos, incluyendo candidaturas presidenciales, en el compromiso por erradicar la violencia de género en todas sus formas.

Campaña “La Violencia de Género primero te saca de tu vida y luego, te la quita”

Concientizar en la sociedad la importancia de promover una vida libre de violencia, de cualquier tipo, como parte de una cultura social donde hombres y mujeres son capaces de resolver sus diferencias desde el diálogo, la tolerancia y la empatía, tanto desde los roles individuales como colectivos.

- **Planes e instrumentos.**

En materia de prevención de la violencia contra la mujer, el año 2018 se crea la Mesa Técnica de Violencia contra la Mujer, presidida por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, con el fin de iniciar la elaboración participativa de un nuevo Plan Nacional de Acción en Contra de la Violencia hacia las Mujeres. En este marco, se realizó un diagnóstico y una evaluación de la implementación y resultados de la versión 2014-2018 del plan, como insumo para la nueva versión. En 2020, se diseñó la metodología de implementación y seguimiento del nuevo plan, junto a una hoja de ruta para su implementación.

El **Plan Nacional de Acción en Contra de la Violencia hacia las Mujeres 2019-2030**, se formalizó a través de la Resolución Exenta 1408, del 30 de diciembre de 2020. El año 2021 se ofició a todos los actores involucrados para que enviaran una contraparte técnica, con el fin de conformar y convocar a los comités definidos de acuerdo con la metodología de implementación diseñada.

También en el año en el año 2020 se firmó un convenio con el Banco Mundial para el diagnóstico, lineamientos y estrategias para la creación de un **Registro Único de Víctimas de Violencia**. En ese contexto, se trabajó con la entidad señalada respecto a la ruta crítica de las mujeres sobrevivientes de violencia de género. En el año 2021 el estudio diagnóstico fue entregado a nuestro Ministerio, con los resultados obtenidos, desarrollar una plataforma integrada de gestión de casos dando origen a un posible registro de víctimas.

- **Iniciativas en el contexto de la Contingencia Social de octubre 2019**

En el contexto de contingencia social de octubre 2019, se realizaron una serie de iniciativas de colaboración en materia de violencia contra las mujeres, las cuales se describen a continuación:

Se conformó un **equipo especial de profesionales** del Ministerio y Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (Res. Ex. N° 1413/2019 del Ministerio) para implementar un plan de contingencia con los siguientes objetivos: 1) coordinación con el Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH), URAVIT y Unidad de Derechos Humanos de la Fiscalía, Ministerio de Salud, Ministerio de Justicia, Policías y Defensoría Penal Pública para

mantener datos y catastros actualizados; 2) centralizar las denuncias de mujeres que asistieran a los dispositivos del Sernameg u oficinas regionales del Ministerio y Sernameg; 3) realizar derivaciones asistidas a mujeres denunciantes de violencia sexual a los Centros de Atención y Reparación para Mujeres Víctimas/Sobrevivientes de Violencia Sexual (CVS) para tratamiento reparatorio o a otros programas de reparación como URAVIT; y 4) monitoreo y seguimiento de casos de mujeres denunciantes de violencia institucional derivados o atendidos y verificación de los reportes de intervenciones realizadas. En este sentido, en contextos de posibles alteraciones del orden público con ocasión de la conmemoración del 18 de octubre y del 8 de marzo, se reactivan las funciones de este equipo especial.

En diciembre de 2019, el Ministerio firmó un **convenio de cooperación con Fiscalía** para intercambiar datos sobre violencia contra las mujeres; fortalecer la coordinación institucional; canalizar derivaciones entre la Unidad Especializada en Derechos Humanos, Violencia de Género y Delitos Sexuales de la Fiscalía y el programa de Atención, Protección y Reparación de la Violencia Contra las Mujeres del Servicio; y generar acciones de capacitación en estas materias. También en este marco, en octubre de 2020, el Ministerio firmó un **convenio de colaboración con la Corporación de Asistencia Judicial (CAJ)**, mediante el cual se otorga asistencia jurídica de forma prioritaria a los casos de violencia derivados desde el Ministerio o Sernameg y estas últimas otorgan formación en perspectiva de género a los funcionarios/as de la CAJ además de asistencia técnica en materia de violencia de género. En 2021 se capacitaron a 200 funcionarios/as de la CAJ en todo el país.

Asimismo, el Sernameg desarrolló un protocolo institucional de actuación, actualizado en 2021, aplicado al servicio de asistencia telefónica, Centros de la Mujer, CARI y CVS para la oportuna respuesta, atención y derivación de mujeres denunciantes de violencia institucional al INDH y Ministerio Público. Además, al haber un agresor masculino identificado por la víctima, la abogada/o del CVS puede asumir su representación judicial e interponer la querrela respectiva. También, ante este tipo de denuncias, se encuentran disponibles 7 CARI habilitados en 2021 (Región Metropolitana, Linares, Valdivia, Iquique, Antofagasta, Temuco y Castro) para otorgar atención psicosocial reparatoria en estos y otros casos de violencia grave, mediante derivación del Sernameg. Para reforzar la aplicación del protocolo, se realizó una capacitación a funcionarios/as del Ministerio y el Sernameg en octubre de 2021, con más de 90 asistentes.

En 2019, se firmó un acuerdo de cooperación entre el Ministerio, ONU Mujeres y la Subsecretaría de Derechos Humanos con el fin de generar un plan de trabajo a corto y mediano plazo para fortalecer la defensa de los derechos fundamentales de las mujeres y prevenir la violencia de género en el contexto de crisis social. En este marco, se realizó la visita de una Misión de Expertos de ONU Mujeres que prestó apoyo técnico al Sernameg para la atención y reparación de mujeres que denunciaron violencia institucional, y medidas para asegurar acceso a la justicia, cese y no repetición de la violencia. Asimismo, en 2020, expertos de ONU Mujeres capacitaron virtualmente a 918 profesionales y técnicos/as del Programa de Atención, Protección y Reparación Integral de la Violencia Contra las Mujeres del Sernameg para brindar herramientas tendientes a fortalecer la atención y reparación integral de las usuarias. En este marco, también se realizaron capacitaciones por parte del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI) a equipos del Sernameg para reforzar el ofrecimiento de una respuesta integral reparatoria a través de atención psicológica, acompañamiento y asistencia legal en el acceso a la justicia.

En ese marco, el Ministerio ha desarrollado una agenda de trabajo con Carabineros con el fin de avanzar en la transversalización del enfoque de género en el desarrollo institucional y

ejercicio de la función policial. Con el apoyo de ONU Mujeres, en octubre de 2020 se comenzó la implementación de un **Plan de Capacitación con Enfoque de Derechos Humanos y Género** para la institución, la cual incluye sensibilizaciones en violencia de género y primera acogida, control de orden público, prevención de la tortura y violencia sexual, control de fronteras, diversidad sexual, victimización secundaria e interculturalidad. En este marco, se ha capacitado a más de 15.000 funcionarios/as, alcanzando, al menos, a un funcionario/a en cada comisaría (191) del país.

Sumado a esto, el Ministerio, con el apoyo técnico de ONU Mujeres, participa en la **Unidad Coordinadora de la Reforma a Carabineros**, donde vela porque este proceso incorpore de manera transversal una perspectiva de género y de derechos humanos en todo el ciclo formativo de los funcionarios/as, en la selección, promoción y carrera funcionaria, así como con respecto al quehacer de Carabineros frente a la ciudadanía. Adicionalmente, el Ministerio ha trabajado en el reforzamiento de protocolos y procedimientos establecidos para las Fuerzas de Orden y Seguridad, tanto para las detenciones como para las acciones destinadas al resguardo del orden público, para lo cual se han realizado instancias de capacitación y de reforzamiento en el marco de la conmemoración del 8 de marzo y 18 de octubre (cuya última versión alcanzó a 1027 funcionarios/as de Carabineros), así como el desarrollo de materiales de apoyo, como videos o afiches incluyendo un video sobre derechos de las mujeres en calidad de detenidas y afiches sobre esta materia y sobre el procedimiento de detención de mujeres y sus derechos. En octubre de 2021, profesionales del Ministerio y Sernameg realizaron la redistribución de estos afiches sobre derechos de mujeres detenidas a las principales comisarías del país.

Asimismo, en 2020 el Ministerio y Sernameg firmaron un convenio con el INDH con la finalidad de contar con información estadística en materia de violencia y protección de derechos humanos de las mujeres para la formulación de políticas públicas y el desarrollo de acciones conjuntas para prevenir y sancionar la violencia y vulneración de derechos humanos contra las mujeres.

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

La Agenda Mujer establecida por el Gobierno del Presidente Sebastián Piñera nos invitó a desarrollar estrategias público-privadas eficientes que incorporen la promoción de la igualdad de género como línea estratégica y permanente de la acción y la política de la gestión de personas en las instituciones públicas y empresas.

Con el fin de diseñar e implementar estrategias e iniciativas para la incorporación de la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas, se realizaron las siguientes acciones y medidas en el período 2018 - 2022:

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

En el marco del lanzamiento de la Agenda Mujer, el 23 de mayo de 2018 se lanza el Instructivo Presidencial N°006/2018 sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual (MALS). La implementación de este

Instructivo es parte de un trabajo conjunto del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MMEG) y el Servicio Civil, estableciéndose un plan de trabajo para el periodo 2018-2021, con objeto de acompañar a los servicios públicos en la aplicación del principio de igualdad de género en sus procedimientos y en el diseño de acciones preventivas que permitan avanzar en mejores espacios laborales para entregar mejores servicios a la ciudadanía.

El Instructivo tiene como propósito promover y garantizar igualdad de derechos entre hombres y mujeres y elevar las exigencias de las disposiciones en materia de prevención, denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual en la Administración Central del Estado (ACE). Establece para los Servicios Públicos la necesidad de instituir prácticas de prevención, protocolos con contenidos mínimos comunes para todos los Servicios y el resguardo de la obligación de cumplir estos lineamientos. Instruye sobre medidas mínimas adoptar para la prevención del MALS y contenidos mínimos en la confección de los procedimientos administrativos relacionados a la protección de la igualdad de género y la prevención y sanción de dichas conductas, incluyendo explícitamente en sus principios, el principio de igualdad de género.

Durante el periodo, y como parte del plan de trabajo, se realizaron diversas acciones: jornadas de sensibilización y difusión dirigidas a 260 instituciones, acompañamiento en el proceso de implementación del procedimiento, elaboración de 3 Informes de Implementación del Instructivo por parte de Servicio Civil (2018-2019- 2020), revisión y retroalimentación de Procedimientos de Denuncia, Investigación y Sanción del MALS para garantizar que éstos presentaran los elementos mínimos definidos, ciclo de relatorías con todos los ministerios y servicios públicos relacionados, diseño del Programa de Formación a Fiscales e Investigadores en casos de maltrato, acoso laboral y sexual, entre otras.

- **Agenda Mujer Regional.**

La Agenda Mujer a nivel regional y los Compromisos Sectoriales Regionales, corresponden acciones destinadas a apoyar a los/las encargados en materias de equidad de género de los servicios públicos adscritos al compromiso de implementación del indicador transversal de género, tanto del nivel central y regional, para la correcta implementación de los compromisos establecidos, propiciando que los servicios públicos desarrollen acciones sustantivas para alcanzar la igualdad de género.

En este período, se realizó la elaboración de la Agenda Mujer Regional 2018-2022, teniendo presentes los desafíos planteados en el Cuarto Plan Nacional de Igualdad, que consistió en la actualización de un diagnóstico regional de inequidades, brechas y barreras de género según cada región. Este trabajo se realizó en conjunto con las Seremis del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y las de otros sectores y servicios públicos regionales.

- **Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y Equidad de Género.**

En el segundo trimestre del año 2018 se constituyó el Comité Interministerial definido en la Ley N° 20.820, que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Su función es colaborar en la implementación de las políticas, planes y programas orientados a la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, incorporando la perspectiva de género en

la actuación del Estado. En esta instancia asistieron 18 Ministras y Ministros y se discutieron los lineamientos de la política de Mujer y Equidad de Género 2018-2022, los pilares del Programa de Gobierno del Presidente Sebastián Piñera, el Instructivo Presidencial 2018, para la igualdad de derechos y para enfrentar denuncias de abuso y acoso en las reparticiones públicas.

También se coordinaron las acciones del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género con los Ministerios que integran el Comité, en la orientación de políticas públicas y proyectos de ley, ratificando la obligación de contar con una política de equidad de género en cada Ministerio y de nominar, en cada gabinete, a una persona responsable de su orientación e implementación.

Las reuniones del Comité Interministerial de ministras y ministros se conformaron como una instancia para la coordinación, información, orientación y acuerdo para las políticas públicas pro-equidad de género, con el fin de entregar los lineamientos que cada ministerio debía impulsar en materia de equidad de género. En el año 2020, se presentó el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030, se recibieron recomendaciones al documento, y posteriormente, se procedió a su aprobación.

#### **• Compromisos Ministeriales de Igualdad de Género 2018-2022.**

En el marco de la estrategia de transversalización del enfoque de género en las políticas públicas, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, a través del Oficio N° 723, del 4 de septiembre 2018, solicitó a todos los ministerios el envío formal de los Compromisos Ministeriales de Igualdad de Género para el período 2018-2022, considerando los compromisos transversales a todas las carteras y los compromisos específicos para cada sector, es decir, las medidas, políticas y/o programas que el sector en su conjunto. Cada año durante el periodo de gobierno, se solicitó a todos los ministerios el reporte de sus Compromisos Ministeriales de Igualdad de Género 2018-2022, en el marco de un trabajo conjunto con todos los ministerios y sectores públicos para apoyar su implementación y avanzar en la igualdad y equidad entre hombres y mujeres del país.

Posteriormente, se desarrolló un trabajo conjunto con todos los ministerios y sectores públicos para apoyar la implementación de los compromisos establecidos en cada sector. Estas acciones permitieron entregar orientaciones técnicas para fortalecer los procesos de transversalización de género en las políticas públicas de los diferentes sectores del país y así avanzar en materias de igualdad de género.

La División de Políticas de Igualdad del Ministerio realizó asesorías técnicas periódicas a los ministerios, con el objeto de hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos suscritos para el periodo de gobierno. En dicho contexto, en el mes de junio de 2021 se solicitó a cada ministerio un informe de avance tanto de las metas comprometidas en el Cuarto Plan Nacional de igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030, como de los Compromisos Ministeriales de Género 2018-2022. Asimismo, se solicitó a través de Oficio N° 09 de 7 de enero de 2022, un Informe final de implementación de los Compromisos Ministeriales de Género 2018-2022, cuyo plazo de entrega fue el 31 de enero de 2022.

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

El Ministerio, a través de su División de Políticas de Igualdad, es la “Red de Expertos” que apoya y asesora, tanto a la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda como a los servicios públicos, en el diseño e implementación del indicador de género del PMG. El objetivo de la implementación de este indicador es: 1.- contribuir a disminuir las inequidades, brechas y/o barreras de género realizando acciones estratégicas orientadas a mejorar el ejercicio de derechos, los niveles de igualdad y equidad de género en la provisión de bienes y servicios públicos y, 2.- fortalecer la capacidad de los servicios para desarrollar políticas públicas de género. Para 2021, fue comprometido por 157 servicios públicos.

Para el periodo de gobierno del 2018 - 2022, la estrategia de asistencia técnica entregada por parte del Ministerio consistió en la realización de las siguientes actividades:

- Se brindó asistencia técnica al 100% de los servicios públicos que implementaron el indicador de género en el PMG. Para esto se realizaron más de 200 reuniones de asistencia técnica presencial y talleres o jornadas de trabajo con servicios públicos y sectores.
- Se envió documentación técnica sobre ámbitos de interés general para los servicios, tales como: guía metodológica del proceso de formulación indicador de género anual, Agenda Mujer, incorporación de igualdad de género en ámbitos específicos, presentación con diversos contenidos técnicos, entre otros.
- Se realizaron talleres presenciales de orientación técnica: “Orientaciones y énfasis que se deben observar en la implementación del programa”, e “Indicaciones para el proceso de formulación PMG correspondiente al año en curso”, además, en este mismo contexto se realizaron videoconferencias regionales.
- Se entregaron indicaciones para el proceso de evaluación correspondiente a cada año, que a partir del año 2021 es de responsabilidad de la Red de Expertas de Género de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género.
- Se entregaron a los servicios instrumentos para formular y reportar avances del indicador; tales como: Formulario para elaborar informe de avance anual”, “Pauta para elaborar el programa anual”, y “Formulario para elaborar informe de cumplimiento anual”.
- Se puso a disposición de todos los servicios la plataforma web del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género la que cuenta con un aplicativo específico para informar el cumplimiento y verificadores del indicador de género.
- Durante el 2021 se diseñó el Instrumento de Evaluación de la implementación de medidas del Indicador de Género del PMG, que fue probado de manera piloto para la revisión del Informe de Avance 2021 y luego, formalmente, fue utilizado para evaluar la implementación de las medidas de género 2021.
- Acompañando el proceso de elaboración del Instrumento de Evaluación, se dio inicio al diseño de un nuevo Aplicativo Web para la Red de Expertas de Género, que cumple con los requisitos señalados por el Comité del PMG, el que está en pleno desarrollo y se evaluará de manera piloto en el mes de marzo de 2022. A junio de 2022, quedará completamente disponible. Este nuevo aplicativo, reemplazará al actual que estuvo en funcionamiento durante 19 años.

- **Educación con Equidad de Género.**

Como una manera de abordar, desde las políticas públicas, el desafío del desarrollo de una educación pública con un enfoque de género y equidad; durante el Gobierno del Presidente Sebastián Piñera se implementó una estrategia conjunta con el Ministerio de Educación; que se materializó en el diseño y ejecución de un plan de trabajo para la “Educación con equidad de género”; el cual fue firmado por las Ministras de ambas carteras en enero 2019. En el período se implementaron las siguientes acciones:

Eje “Más oportunidades”:

- Se implementó el “Programa Nacional Mujeres STEM<sup>[1]</sup>”, que incluyó la realización de jornadas de mentorías para alumnas de octavo básico a segundo medio realizadas por mujeres de carreras STEM (1.000 mentorías realizadas), y que permitió la visita a 17 colegios participantes y la realización de una graduación del programa.
- Se ha avanzado en la implementación del proyecto piloto SAGA (“STEM And Gender Advancement”) de la UNESCO, para lo cual se desarrolló:
  - Workshop denominado “Mejora la medición y política para la igualdad de género”, realizado a profesionales de agencias públicas impartido por la secretaria técnica de SAGA-UNESCO París, para preparar la implementación del piloto en Chile.
  - Informe de factibilidad técnica de la implementación SAGA-UNESCO.
  - Informe “Diagnóstico sobre indicadores y políticas con perspectiva de género desarrolladas por el Estado de Chile en áreas STEM<sup>[2]</sup>” difundido a la Instituciones parte del proceso. La implementación de este proyecto se comprometió en la Política Nacional de igualdad de Género para la Ciencia, Tecnología, Conocimiento e innovación con proyección al 2025<sup>[3]</sup>.
  - Proceso de recopilación de información de los 23 ministerios sobre indicadores y políticas vigentes que aborden inequidades, brechas y barreras en el área STEM.
  - Conformación del Comité Técnico para la implementación del proyecto.
  - Elaboración de un informe de recomendaciones para el diseño de nuevos indicadores y políticas públicas para el cierre de brechas de género en STEM.
- Visitas de científicos y científicas a talleres del “Programa 4 a 7”.
- Realización Mentorías online “Mujeres poderosas” para alumnas entre octavo y segundo medio, por parte de estudiantes mujeres de carreras STEM. WoomUP (712 alumnas y 187 mentoras).
- Festival STEM que se desarrolló el 26 de enero del 2021, en el que niñas y jóvenes aprendieron e interactuaron con la ciencia y tecnología a través de un simulador de telescopio, experimentos de astronomía y un circuito eléctrico online. El Festival se realizó con la iniciativa Ingeniosas y contó con 247 conexiones.



- Se realizó la entrega de 2.000 kits STEM para niñas de 6to a 8vo básico a nivel Nacional, en el contexto del Programa #AprendeSTEMdesdeCasa, los que contienen materiales y un cuadernillo con 12 actividades y experimentos STEM. Esta actividad se desarrolló durante el Segundo semestre del 2021.

#### Eje “No violencia”:

- Durante el año 2019, se elaboró un Plan Nacional de asistencia técnica a instituciones de educación superior sobre acoso sexual. Se realizaron 7 jornadas, sobre protocolos de actuación frente al acoso sexual y violencia de género en Educación Superior Técnico Profesional. Las jornadas se realizaron en las regiones de Tarapacá, Valparaíso, Metropolitana, Maule, Biobío, La Araucanía, y Los Lagos. Estas jornadas también incluyeron asistencia técnica, junto a ONU Mujeres y Mineduc, a Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales. En total, asistieron 350 profesionales de más de 180 sedes de enseñanza superior, la mayoría pertenecientes a equipos de asuntos estudiantiles, rectoría y unidades de inclusión y/o género.
- Se elaboró un documento de reflexión de estrategias y buenas prácticas en temas de género para las instituciones de educación superior en base a las ponencias y experiencias internacionales expuestas en el Seminario Internacional de Género 2018.
- Se realizó una Jornada Nacional Protocolos frente al acoso sexual (capacitación a fiscales) a Instituciones de Educación Superior con la participación de 300 profesionales pertenecientes a Unidades de Género de Universidades a Nivel Nacional, además de fiscales que están a cargo de procesos investigativos.
- Se publicó la cartilla “Protocolos de actuación frente al acoso sexual en Educación Superior Técnico Profesional.

#### Eje “Calidad con equidad”:

- Incorporación de acciones de género para la Estrategia Nacional de Formación Técnico- Profesional.
  - Apoyo en la incorporación de un enfoque de género en el convenio que el Mineduc celebró junto a la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), que consideró tres iniciativas: (i) curso b-learning para docentes de Educación Media Técnico Profesional (EMTP) en temas de género; (ii) licitación de un estudio de indicadores de género en el sistema escolar; y (iii) programa de líderes y lideresas contra la violencia de género.
  - Trabajo en conjunto con el Centro de Innovación del Mineduc para incluir el enfoque de género en sus capacitaciones.
- **Norma Chilena NCh3262:2012: Estrategia público-privada para la transversalización de género.**

La Agenda Mujer establecida por el Gobierno del Presidente Sebastián Piñera invitó a desarrollar estrategias público-privadas eficientes que incorporen la promoción de la

igualdad de género como línea estratégica y permanente de la acción y la política de la gestión de personas en las instituciones y empresas. Para esto, se diseñó un plan de trabajo con el fin de lograr que diversas empresas del Sector Privado se certifiquen en la **Norma Chilena 3262**, con el objetivo de incorporar, en las instituciones y empresas, desde acciones positivas concretas e inmediatas que restablezcan la igualdad de género y la conciliación de vida laboral, familiar y personal, hasta planes de acción consistentes con una estrategia corporativa y, en definitiva, con un cambio en la cultura organizacional orientada a la igualdad. Fueron llevadas a cabo diversas acciones de sensibilización y captación de organizaciones públicas y privadas, así como reuniones de coordinación, seminarios y desayunos en donde fue posible socializar los múltiples beneficios asociados a la certificación de la Norma 3262. Se realizaron cursos Agentes de Igualdad, dirigido a empresas en proceso de implementación o decididas a implementar la norma, dicha capacitación tuvo como fin formar agentes activos al interior de las organizaciones, que promuevan la instalación, seguimiento y consolidación de los procesos y acciones requeridos para la detección de dificultades y la transformación de la cultura laboral, con objeto de generar condiciones de igualdad para trabajadores/as.

Se implementaron diversas acciones de acompañamiento a empresas públicas y privadas, vía remota, considerando la actual crisis sanitaria. De este modo, se continuó con la promoción de la Norma a través de instancias virtuales, con: Corporación de Producción y Comercio, Mesa Regional de Antofagasta, Aprimin, Cámara Chileno Suiza, Mesa Energía “Más Mujer” y Mujeres Constructoras de Universidad Católica, entre otras. Además, se realizaron actividades de promoción en el marco del Seminario anual de Recursos Humanos, Cámara Regional de Comercio de Valparaíso, Empresas SEP, Mesa Técnica Regional Mujer y Minería de Antofagasta, Cámara Nacional de Comercio, Industria del Salmón, Mujeres en la Industria, Centro de Formación Técnica Santo Tomás, Empresas Socias Cámara Chilena de la Construcción (CChC) Zona Norte y Sur, Serviu Araucanía, Ministerio Vivienda y Urbanismo, ASIMET, NOVOTEL, Zurich Santander, Comisión de Género del Bío-Bío, entre otras.

En el año 2021, se firmó un convenio con ProChile que buscó consolidar y promover la participación de mujeres empresarias en mercados internacionales, así como aumentar la difusión de la Norma Chilena 3262 para que más empresas se incorporen y avancen hacia la obtención del sello Iguala-Conciliación.

También en el año 2021, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, en conjunto con la consultora Reactive, presentó los resultados del estudio “**Conciliación e Igualdad en la NCh3262**” sobre las percepciones de trabajadores/as de empresas privadas e instituciones públicas en Chile. La encuesta aplicada, para los resultados del estudio, contempló por primera vez preguntas referidas a la conciliación e igualdad en todas las dimensiones de la NCh3262 y fue elaborada con el apoyo del ministerio.

En el marco del convenio con el Instituto Nacional de Normalización (INN) en el 2021 se aprobó la nueva versión de la Norma Chilena 3262, la cual actualizó contenidos sin cambios estructurales en cuanto a requisitos. Junto a ello, se actualizó la directriz DA-D35 que regula el proceso de certificación aplicando a los procesos de acreditación de los Organismos de Certificación de Sistemas y establece los requisitos para definir los tiempos de las auditorías y la competencia de los auditores.

Así mismo en el año 2021, se trabajó en la elaboración de herramientas prácticas (guías) que están disponibles para las organizaciones que deseen implementar la norma. En este contexto, se elaboró y puso a disposición de las organizaciones el “**Manual Simplificado**”

**para la Implementación de la NCh3262: Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar”** realizado en conjunto con Caja Los Héroes.

Durante este período, diversas organizaciones lograron avanzar en sus procesos y lograron la certificación, llegando a **48 organizaciones certificadas a febrero de 2022**, entre ellas, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género que alcanzó la certificación en el año 2021.

### **3.2.4 Estudios, estadísticas y capacitación en equidad de género.**

En relación con la generación de conocimiento en género, mediante la realización de estudios, investigaciones, encuestas, reportes e informes a fin de ser un insumo para el diseño de políticas públicas, durante el 2018 - 2021 se realizaron y publicaron los siguientes documentos:

**Tabla N°7 “Estudios, informes, reportes y encuestas sobre Equidad de Género realizados en el período del 2018 - 2021”.**

<b>Nombre Estudio</b>	<b>Año</b>	<b>Objetivo</b>
“Participación mujeres congresistas en tramitación legislativa para el avance de la igualdad de género”	2018	Estudiar la participación de las mujeres congresistas en las diferentes instancias de tramitación legislativa y los tipos de mociones que promueven y/o patrocinan para el avance en igualdad de género.
“Informe de la situación de las mujeres en Chile”	2018	Presentar un insumo relevante para el diagnóstico de género actualizado del país a partir de la nueva encuesta CASEN 2017.
“Informe de propuestas de cambios en la Encuesta Nacional de Victimización por Violencia Intrafamiliar y Delitos Sexuales”	2019	Abordar los principales hallazgos y sugerencias efectuados por el Ministerio y la asesoría técnica que brindó el “Programa para la Cohesión Social en América Latina Eurosocial”.
“Reporte Equidad de Género en las Empresas 2019”	2019	Visibilizar las brechas que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, ya sea en cuanto a participación, salario y acceso a altos cargos.

“Caracterización socioeconómica de la Mujer”	2019	Realizar un análisis descriptivo de la situación de las mujeres en el país, mediante la observación de dimensiones como ingresos, educación, empleo, salud, inmigración, entre otras, con el objetivo de cuantificar brechas de género, según las dimensiones analizadas.
“Avanzando en el empoderamiento económico de las mujeres a través de datos en la región de Asia Pacífico”	2019	Sistematizar la situación en la que se encuentran las estadísticas de género en las distintas economías APEC.
“Reporte de Indicadores de Género en Empresas de Chile”	2020	Conocer, medir y visibilizar las brechas hoy existentes entre mujeres y hombres en las empresas.
Informe “Reapertura de Colegios y Empleo Femenino”	2020	Observar, mediante datos relevantes en base a la CASEN 2017, que en las regiones donde hay más participación laboral de las mujeres/jefas de hogar, es también donde hay menor porcentaje de hogares con menores; presentando evidencia de cómo la cobertura escolar afecta el mercado laboral de las mujeres madres, haciendo énfasis en los hallazgos encontrados dada la extensión de jornada escolar con la política pública de la Jornada Escolar Completa.
“Mujeres de Chile: Última década”	2020	Presentar los principales avances y cifras de la mujer en materia de salud, educación, trabajo, pobreza y participación política.
“Documento Final Consejo Mujer COVID-19”	2020	Entregar propuestas a corto y largo plazo para enfrentar la crisis sanitaria incorporando enfoque de género.
“Encuesta de Evaluación Rápida Impacto COVID-19 con ONU Mujeres y Entel”	2020	Orientar una respuesta a la crisis sanitaria y mejorar el bienestar de las personas, durante y después de la pandemia.

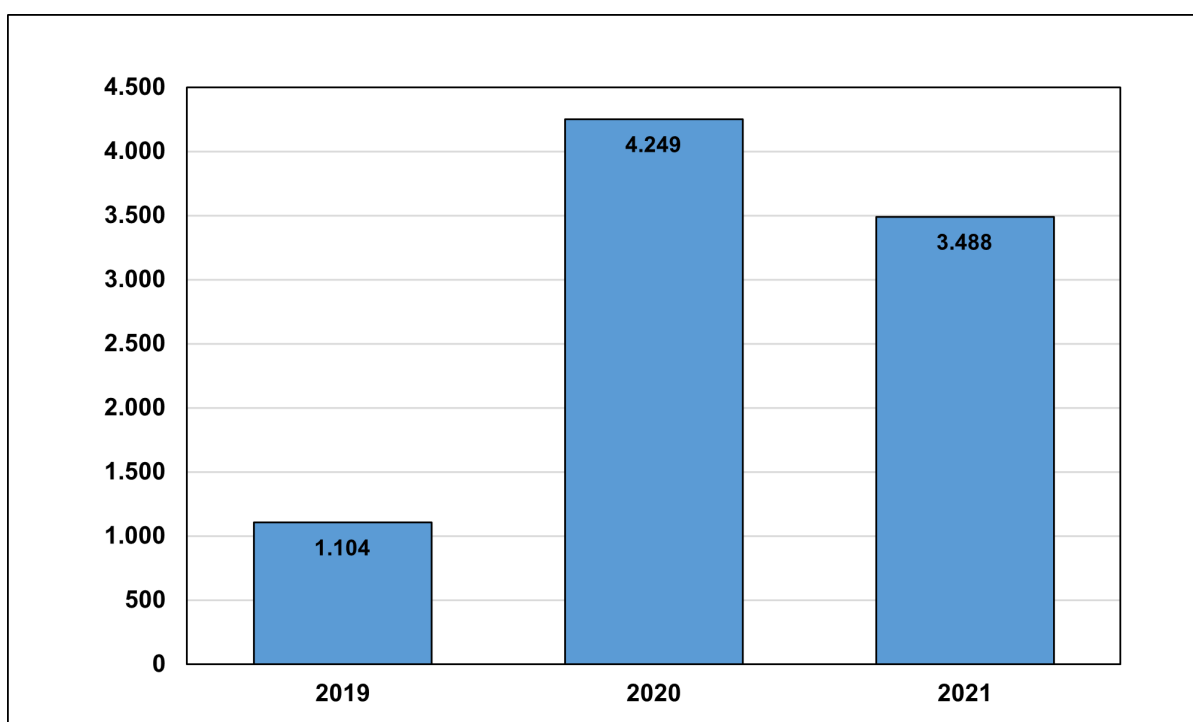
“Encuesta de opinión: Participación Política y Consejo Constituyente, MMEG y CADEM”	2020	Estudiar cuantitativamente la discusión en torno a cambios constitucionales, teniendo en cuenta que en los próximos años el país enfrentará un importante giro en torno a cambios constitucionales.
“Radiografía de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación”	2020	Ofrecer una radiografía del sistema CTCI nacional desde la perspectiva de género.
“Segundo Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile”	2021	Presentar de manera sistematizada la información relativa a diversidad y brechas de género que las entidades emisoras de valores en Chile reportaron a la Comisión para el Mercado Financiero.
“Segmentación de las mujeres en Chile”	2021	Perfilar a las mujeres de Chile, en función de sus tramos etarios, grupos socioeconómicos, necesidades, preocupaciones, expectativas, percepciones y actitudes.
“Recomendaciones para el Aumento de la Participación Laboral Femenina en Tiempos Post Pandemia” CLAPES UC y MMEG.	2021	Realizar un análisis del mercado laboral chileno, caracterizándolo y realizando un análisis por género. Se analiza el mercado laboral femenino desde la perspectiva nacional e internacional, sus principales estadísticas y los efectos generados producto de la pandemia de COVID-19.
“Emprendimiento femenino en tiempos de pandemia”	2021	Recabar información sobre la intención de emprender por parte de las mujeres en Chile, junto con las principales barreras que enfrentan y perciben al momento de emprender o emplearse de manera independiente, así como, el impacto que la pandemia ha tenido sobre esto.
“Tercer Reporte de Indicadores de género de las Empresas en Chile”	2022	Presentar de manera sistematizada la información relativa a diversidad y brechas de género que las entidades emisoras de valores en Chile reportaron a la Comisión para el Mercado Financiero.

- **Capacitación en género de Funcionarios/as Públicos.**

Una de las estrategias e iniciativas para la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas, es la capacitación de funcionarios/as públicos/as de todo el Estado. El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, durante el año 2018, desarrolló una plataforma e-learning para llegar de manera masiva a todos los ministerios y servicios públicos a nivel nacional. El objetivo de esta plataforma fue capacitar en género y políticas públicas a quienes diseñan e implementan programas y políticas en los distintos servicios públicos del gobierno central, de tal manera de habilitar capacidades para reconocer e incorporar género en los respectivos ministerios y servicios públicos.

En ese contexto, durante el 2019 se puso en marcha la plataforma **E-Learning “Chile elige equidad - Inducción a las políticas pro-equidad de género”**. A continuación, se presenta un gráfico con el detalle total de funcionarios/as capacitados de diferentes sectores, abarcando no sólo el gobierno central sino también al regional.

Gráfico N° 1. Funcionarios públicos del gobierno central capacitados mediante plataforma E-learning “Inducción a las Políticas Pro-Equidad de Género” período 2019-2021.



Además, en el año 2019 se capacitó a un total de 60 carabineros del alto mando respecto de la nueva Ley de Acoso Sexual. Esto con el fin de sensibilizar a carabineros de la Academia de Ciencias Policiales en el abordaje de la Ley N° 21.153, que modifica el Código Penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos.

Finalmente, durante el año 2020 y 2021, la demanda por aumentar los conocimientos en género de los diferentes sectores del Estado, sociedad civil y sector privado generó la necesidad de entregar capacitaciones online en áreas como: violencia contra las mujeres, lenguaje inclusivo y estereotipos de género, liderazgo y género, género y DDHH, entre otras. Por tal razón, se realizaron actividades de sensibilización y charlas, a través de 300 espacios organizados para estos fines, las que fueron desarrolladas por distintos equipos

del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. En total, desde 2020 el Ministerio ha realizado capacitaciones en materia de género a más de 46.000 funcionarios/as de diversas instituciones y servicios públicos, incluyendo a Carabineros, PDI, Ejército de Chile y Consejeros/as del Servicio Exterior.

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

Respecto al diseño e implementación de políticas, medidas, estrategias e iniciativas para la incorporación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad y promover su liderazgo, los logros a destacar durante el periodo de gobierno 2018-2022 son los siguientes:

- **Registro de Mujeres para Directorio** <sup>[5]</sup>.

El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género logró el levantamiento de la situación de las mujeres en cargos de directorios en empresas públicas y privadas, para lo cual se actualizaron los datos de mujeres en directorios de empresas. Dicha información es de suma importancia para el desarrollo de una estrategia de anticipación de la renovación de directorios en este periodo de gobierno, a partir de la cual la autoridad ha realizado un plan de incidencia en altos ejecutivos para que avancen en incorporar a mujeres en sus directorios, donde están subrepresentadas.

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

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

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

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

- **Iniciativas de Apoyo al Emprendimiento.**

Respecto de iniciativas y acciones para apoyar el emprendimiento de mujeres y facilitar su incorporación al mundo laboral, a fines del año 2019 se creó la Agenda ProPyme Mujer la cual consistió en un conjunto de medidas en respuesta a las dificultades que abordaron emprendedoras y pymes en el marco de la crisis social. Contó con cinco medidas de apoyo que fueron desarrolladas en conjunto con el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, el Banco Estado y Prodemu: (i) Fondo Levántate Mujer, (ii) Ruta del Emprendimiento Femenino, (iii) Ferias de Emprendimiento Femenino, (iv) Capacitaciones en Digitalización, y (v) Línea de Financiamiento Crediticio “Crece Mujer”.

Particularmente, la **Ruta del Emprendimiento Femenino**, consistió en la creación de una plataforma web con el fin de orientar y potenciar a las pequeñas y grandes emprendedoras de Chile, a través de la entrega de información de programas públicos asociados al emprendimiento femenino en materia de financiamiento, capacitación y otras formas de apoyo, para facilitar su alcance y conocimiento. Para ello, se sistematizó información sobre todos los programas relativos al emprendimiento femenino de Corfo, Sercotec, Sence, Banco Estado, Sernameg, Fosis, Prodemu y ProChile.

También, en el año 2020, continuó la implementación del convenio suscrito en marzo de 2019 con Walmart Chile, ejecutando Ferias Mujer Emprende en diversas regiones del país. Los principales logros fueron de esta iniciativa fueron: a.- Realización de 29 ferias, en 11 regiones distintas, con la participación de 695 mujeres emprendedoras y con un monto de ventas que superó los \$130.000.000; b.- Generación de redes entre emprendedoras y potenciales clientes; y c.- Canal de venta inmediato, sin costo económico para las emprendedoras.

En este mismo ámbito, en septiembre de 2019 se realizó la Octava Versión de la Expo Feria Mujeres Emprendedoras Indígenas, en el marco del Día Internacional de la Mujer Indígena, que reunió a 100 mujeres emprendedoras pertenecientes a los 9 pueblos originarios de Chile. Esta feria, que tuvo como objetivo contribuir a promover la autonomía económica de las mujeres y fomentar la asociatividad, se enmarca en el convenio del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (Sernameg) y la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI).

Durante el primer semestre del 2021 no fue posible implementar ferias dada la crisis sanitaria (sólo se mantuvieron activos los dos espacios solidarios). En agosto del año 2021 se retomó la posibilidad de realizar ferias regionales presenciales, considerando una programación que incorporó a 11 regiones (incluyendo Región Metropolitana), cada una con diversas ferias mensuales a realizar a partir de octubre de 2021.

A diciembre de 2021 se realizaron más de 60 ferias en diversas regiones del país, considerando un número de 350 emprendedoras que se han visto beneficiadas con estas instancias de participación.

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

Durante el Gobierno del Presidente Sebastián Piñera, se participó en diversas instancias de coordinación con otros actores públicos y privados; a fin de abordar temáticamente inequidades y barreras de género. En detalle:

**Mesas de trabajo para incentivar la participación femenina.**



## **Mesa Nacional Mujer y Pesca Artesanal**

Se implementa con el objetivo de elaborar e implementar un plan de trabajo de mediano y largo plazo que permita disminuir las inequidades, barreras y brechas de género en el sector pesquero, principalmente en las actividades conexas que desarrollan las mujeres. Además, se implementó el Programa “Mujeres Líderes en Pesca Artesanal”, realizada por la Universidad de Chile, con la participación de 60 dirigentas nacionales. El fin de la actividad fue avanzar en el empoderamiento de las mujeres pescadoras artesanales a través del desarrollo de su autonomía económica y desarrollo emocional. Para ello, se realizaron 10 jornadas remotas de trabajo de una hora semanal. Se entregó un certificado de aprobación otorgado por la Facultad de Ciencias Veterinarias de la Universidad de Chile. También se realizó la Encuesta “Caracterización de las Mujeres en la pesca artesanal y áreas conexas”.

### **• Mesa Mujer y Minería**

Se implementa en conjunto con el Ministerio de Minería con el propósito de aumentar la participación de la mujer en la industria minera y promover la igualdad de oportunidades. Su trabajo se enmarca en tres pilares: desarrollar condiciones laborales adecuadas para hombres y mujeres; elevar la participación femenina en la industria minera; e incrementar la presencia femenina en cargos de toma de decisión. Se generaron grupos de trabajo para avanzar en temáticas específicas (Indicadores y Metas; Posiciones Masculinizadas; Conciliación de la vida Laboral y Familiar; Competencias Mineras Femeninas; Disminución de brechas y sensibilización) con el objetivo de fomentar la reactivación económica en medio de la crisis sanitaria con enfoque de género. También se realizaron talleres en el marco de las reuniones de la Mesa.

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

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

### **• Mesa Mujer en Energía**

Liderada por el Ministerio de Energía, busca dar continuidad al trabajo en materia de género realizado en la “Ruta Energética 2018 - 2022”. En base al diagnóstico de equidad de género en el rubro realizado en el año 2018, se diseñó un plan de acción en conjunto con los gremios más relevantes de la industria, incluyendo 7 pilares, que van desde aumentar la participación femenina en la industria, hasta revisar los protocolos de acoso laboral y sexual para asegurar estándares mínimos de protección de violencia dentro de las empresas.

En el año 2020 el principal avance en esta mesa fue la implementación del primer año del Plan Público-Privado Energía+Mujer, que tiene 10 ejes de acción, y que enmarca este esfuerzo colectivo. En este contexto, y a pesar de la pandemia, las 63 empresas, gremios e instituciones que forman parte de este Plan, y que reúnen a cerca de 25.000 trabajadores/as, ejecutaron más de 850 acciones. Se espera que estas acciones aumenten gradualmente en cantidad y/o calidad, en la medida que se difundan los beneficios de avanzar como “Comunidad de Práctica”.

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

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

#### • **Mesa Política Social Migratoria**

Esta instancia fue convocada por el Ministerio de Interior y Seguridad Pública junto al Ministerio de Desarrollo Social y Familia, se invitó a participar a subsecretarios para abordar la temática y generar propuestas para el Consejo de Ministros de Política Migratoria. Se elaboró un diagnóstico sobre la situación de las mujeres migrantes en Chile y se propusieron medidas para subsanar aquellas necesidades y desafíos identificados. Además, se realizó un **taller piloto de Formación de Mujeres Líderes Migrantes** con el fin de potenciar habilidades de liderazgo y entregar información en los ámbitos de salud, educación, trabajo, migración, violencia y oferta pública de servicios y programas disponibles a mujeres migrantes, y que ellas transmitan a sus comunidades dicha información.

En este marco, el Ministerio se encuentra implementando una **Agenda de Mujeres Migrantes**, en cuyo marco se han realizado: capacitación a Carabineros en enfoque de género en el control de fronteras con el apoyo de expertos de ONU Mujeres, UNICEF y ACNUR (1.085 asistentes); capacitaciones a la comunidad migrante en primera acogida en violencia contra las mujeres en conjunto con la División de Organizaciones Sociales (con más de 30 colectivos participantes); y capacitación a personal del Ministerio y Sernameg en temas de interculturalidad, trata y refugio en conjunto con el Servicio Nacional de Migraciones (750 asistentes). Asimismo, la campaña “La Violencia de Género primero te saca de tu vida y luego, te la quita”, lanzada en conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de 2021, contó con material en redes sociales en mapudungún y creole.

Asimismo, destacamos que todos los programas y dispositivos del Ministerio y Sernameg, incluyendo en materia de violencia, están disponibles para las mujeres migrantes, independiente de su estatus migratorio y se trabaja de manera permanente en acciones que garanticen el ejercicio de los derechos de las mujeres en toda su diversidad. En esta línea, el Sernameg cuenta con la Casa de Acogida Trata e iniciativas intersectoriales con el objeto de desarrollar iniciativas estratégicas para abordar de forma permanente la discriminación que afecta a las mujeres afrodescendientes y migrantes. Estas iniciativas se llevan a cabo en conjunto con el Ministerio de Salud, Gendarmería, SENDA y FOSIS, entre otros organismos, para generar mejoras a las intervenciones e intercambios de ofertas programáticas, capacitaciones, sensibilizaciones y material de estudio al respecto.

Por otra parte, desde 2019 el Departamento de Extranjería y Migración (actual Servicio Nacional de Migraciones) cuenta con un protocolo de casos sociales, a través del cual se realiza una solicitud de agilización de trámites de residencia, con fundamento en situaciones de vulnerabilidad económica, social (incluyendo violencia de género o

intrafamiliar) o de salud. Sernameg es una de las instituciones adheridas a este protocolo, contando con puntos focales capacitados en cada región del país que pueden realizar solicitudes en nombre de mujeres migrantes beneficiarias de cualquier programa y dispositivo del servicio que hayan o estén sufriendo violencia.

#### • **Agenda Mujeres Indígenas**

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

En el año 2021 las/os integrantes de la mesa, constituida por representantes del Ministerio, Sernameg, de la Unidad de Coordinación de Asuntos Indígenas (UCAI), de la CONADI y de CORFO a través de Comité Indígena, elaboraron una **Agenda de la Mujer Indígena**, que considera acciones en 3 ejes: liderazgos de las mujeres de los pueblos indígenas; autonomía económica; y autonomía física. Esta contempla más de 15 acciones a largo plazo para visibilizar, potenciar y entregar nuevas oportunidades a las mujeres indígenas de Chile. Asimismo, el lanzamiento se acompañó de una página web que reúne el desarrollo de las principales iniciativas bajo esta agenda <sup>[6]</sup>.

Se realizaron capacitaciones en el ámbito económico hacia las mujeres como alfabetización digital, conocimiento de la oferta pública a mujeres indígenas, entre otras, además de la realización de Encuentros de lenguas y conocimientos ancestrales, Escuela de liderazgo, normativa y políticas públicas de pueblos originarios.

#### • **Mesa Mujer y Discapacidad**

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

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

- i. Violencia de género y discapacidad.
- ii. Feminización del cuidado.
- iii. Derechos sexuales y reproductivos.
- iv. Maternidad inclusiva.
- v. Desafíos laborales de mujeres con discapacidad post covid-19.

vi. Accesibilidad de los canales de atención y dispositivos diseñados por MMEG y Sernameg en ámbito de violencia de género.

También se difundió la “Guía de atención a mujeres con discapacidad víctimas de violencia”, que fue elaborada por SENADIS en el año 2019, que entrega herramientas para una mejor atención durante todas las etapas comprendidas en el circuito de atención de dichos casos, así como en espacios de orientación, atención, reparación u otra prestación.

En el año 2021, la Mesa Mujer y Discapacidad ha continuado avanzando en la implementación del plan de trabajo, en el desarrollo de gestiones y acciones programadas. En ese marco, para el mejor abordaje de la violencia de género y discapacidad se han coordinado talleres y capacitaciones cruzadas entre los equipos de trabajo Sernameg y SENADIS; con objeto de dotar de herramientas y competencias en atención de violencia hacia las mujeres a equipos SENADIS y atención Inclusiva a equipos de los programas de Violencia contra la Mujer del Sernameg, así como conocimiento de las ofertas programáticas respectivas.

En el contexto del trabajo intersectorial desarrollado entre SENADIS, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, y SERNAMEG se identificaron diversos temas de relevancia e interés para las tres instituciones, entre ellos: el reconocimiento y efectivo ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de las personas con discapacidad, especialmente mujeres con discapacidad. En ese marco, SENADIS desarrolló material informativo de difusión accesibles, incorporando perspectiva de género, en el ámbito de salud sexual y reproductiva de las personas con discapacidad, incorporando dicho compromiso en el Programa de Mejoramiento de la Gestión de Género 2021. El material elaborado es referido a discapacidad y derechos sexuales y reproductivos; el acceso a métodos anticonceptivos por parte de mujeres con discapacidad; y el derecho al respeto del hogar y de la familia. En esta línea, las guías de trabajo de los talleres del Programa Mujer, Sexualidad y Maternidad del Sernameg fueron revisadas por organizaciones en la materia y se incluyeron indicaciones específicas para la participación de personas con diversas discapacidades. En este marco, se realizaron capacitaciones a funcionarios/as del Equipo de Violencia contra las Mujeres y de las Casas de Acogida del Sernameg en atención inclusiva a mujeres, primera acogida e identificación de violencia, y se elaboraron herramientas en el programa de Prevención en Violencia que considera públicos con necesidades específicas.

#### • Mesa Mujer y Fútbol

Asimismo, como Ministerio otorgamos un patrocinio para el desarrollo de un documental de la historia del fútbol femenino en Chile. La mesa sesionó entre julio y diciembre del 2020, con la participación los Ministerios de la Mujer y la Equidad de Género, del Trabajo y del Deporte, la Asociación Nacional de Fútbol Profesional (ANFP) y Asociación Nacional de Jugadoras de Fútbol Femenino (ANJUFF), con el objetivo de incorporar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el fútbol, considerando la toma de decisiones, asignación de recursos, difusión y promoción, entre otros. La Mesa contó con tres ejes: fútbol joven y formación; fútbol adulto y profesionalización; y fútbol y género, dejando como resultado un informe que recoge los principales resultados de la mesa, y que hoy sirve como insumo para la generación de acciones para avanzar en esta materia.

En este marco, en 2021 se lanzó el estudio Radiografía del Fútbol Femenino y cursos de capacitación gratuitos y online para árbitras del fútbol profesional. Sumado a lo anterior, en 2021 la Asociación Nacional de Fútbol Profesional anunció la equiparación de los contratos

de las árbitras y árbitros FIFA, con la finalidad de otorgar igual salario por tener un cargo equivalente.

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

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

En el año 2020, el Ministerio participó en las reuniones de carácter mensual del Equipo Técnico Interministerial del Cambio Climático. Asimismo, en marzo de 2021 se realizó, en conjunto con el Ministerio del Medio Ambiente, el conversatorio virtual “Mujeres: agentes de cambio para el desarrollo sostenible” en el cual se abordó la vulnerabilidad de las mujeres ante el cambio climático y la pérdida de biodiversidad y su rol como agente de cambio para el desarrollo sostenible. El evento contó con la participación de las ministras de ambas carteras, la representante del sistema de Naciones Unidas en Chile y tres mujeres agentes de cambio en materia medioambiental. Además, en 2021 se realizó el Encuentro Regional De Género y Cambio Climático, que contó con la participación de 18 países de la región, sociedad civil y organizaciones internacionales.

- **Mesa de Género y Gestión del Riesgo de Desastres**

Su funcionamiento data del año 2012 con el fin de promover un espacio de reflexión y coordinación interinstitucional para la incorporación del enfoque de género en la Reducción del Riesgo de Desastres en Chile. Es impulsada y apoyada por ONEMI, Usaid/Bha, Caritas Chile, y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

El año 2021 se estrenó un Cortometraje La Memoria de Mis Manos y se hizo un Conversatorio, ambos basados en el documento de Trabajo: Género y Reducción del Riesgo de Desastres - Acercamiento a Nivel Local, que fue publicado a fines del año 2020. Fue una actividad de reflexión, sensibilización y formación en torno a la importancia de la perspectiva de género en la gestión y reducción del riesgo de desastres. En abril 2021, comenzó la elaboración del Curso Género y Gestión del Riesgo en formato e-learning, orientado al personal de primera respuesta y de toma de decisión, con el fin de proporcionarles conocimientos y técnicas que les permitan orientar la promoción e integración del enfoque de género en la gestión del riesgo de desastres, tomando en cuenta las diferencias del impacto para hombres y mujeres. Este curso se encuentra terminado y en proceso de ser incorporado a la Plataforma de la Academia de Protección Civil de ONEMI.

Durante el 2021, se trabajó en la actualización de la “Plantilla para la Formulación de Planes de Emergencia”, donde se incorpora en forma transversal el enfoque de género en la Guía para la formulación de los Planes de emergencia de ONEMI para la respuesta a emergencias, desastres y catástrofes. Se realizó una capacitación a representantes de las Oficinas regionales de ONEMI y de las Seremías de la Mujer y la Equidad de género, con el fin de entregar antecedentes y competencias para la elaboración de estos Planes.

Al mismo tiempo, el Ministerio forma parte de la Plataforma Nacional para la Reducción del Riesgo de Desastres, en cuyo marco se elaboró la Política Nacional para la Reducción de

Riesgos de Desastres 2020-2030, la que fue aprobada por el Presidente de la República y publicada el 16 de marzo del 2021.

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

En noviembre 2020, el Ministerio de Vivienda y Urbanismo, el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género firman el “Convenio de Subsidio Habitacional de Mujeres Víctimas de Violencia” para así abordar la urgente necesidad habitacional de mujeres sobrevivientes de violencia de género y de violencia intrafamiliar, permitiendo otorgar atención habitacional preferente.

Este convenio tiene como fin ser una herramienta de apoyo para lograr acceso a la vivienda, a través, del arriendo en primera instancia y luego de una vivienda definitiva, a grupos que requieren especial atención, como son las mujeres víctimas de violencia que han sido atendidas por Centros de la Mujer y Casas de Acogida de Sernameg. Para la implementación del convenio se conformó una Mesa Técnica con equipos de las tres instituciones participantes. Durante el periodo 2018-2021 se entregaron más de 800 subsidios habitacionales en este marco.

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

En septiembre de 2020, se firmó un convenio de colaboración entre ambos ministerios acordando la realización y ejecución de acciones para que las mujeres participantes de los distintos programas del Sernameg obtengan las herramientas necesarias para acceder al proceso de regularización de la pequeña propiedad raíz. En este contexto, se elaboró un procedimiento de derivación de casos y de regularización de situación de sus bienes raíces. También se diseñó material de difusión y se realizó una capacitación a los y las profesionales del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y de Sernameg que están involucrados/as en este proceso.

- **Convenio Bomberos de Santiago**

Se firmó el convenio el 2019, acordando acciones de asistencia técnica y capacitación para la incorporación de la perspectiva de género dentro de Bomberos de Santiago. Durante el 2021 se materializó la elaboración del módulo de equidad de género a incorporar en la malla curricular de la Escuela de Bomberos de Santiago, módulo que se impartirá a partir de Marzo 2022, además se ha transferido material técnico para la realización de este módulo entre las cuales se encuentran fuentes estadísticas oficiales de inequidades, brechas y barreras de género en Chile, normativa nacional e internacional en materias de género vigentes en el marco jurídico chileno, entre otras.

- **Convenio Bomberos de Chile**

Este convenio se firmó el 2021, en donde se establecen acciones conjuntas que garanticen la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de la institución de Bomberos

de Chile. Durante el 2021 se realizó asistencia técnica para actualizar el formato guía de protocolo de actuación frente a casos de acosos sexual, discriminación y maltrato que se utilizará de modelo para elaborar y/o actualizar los protocolos de los cuerpos de bomberos a nivel nacional. Además, se realizó una capacitación de equidad de género a la Comisión de Equidad de Género, realizada en octubre del 2021.

- **Convenio de cooperación Ministerio del Interior y Seguridad Pública/ Ministerio de la Mujer y Equidad de Género/ Policías**

En octubre del 2020, en el marco de la Agenda Mujer, se firmó un convenio de colaboración entre las máximas autoridades del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, con el General Director de Carabineros y el Director General de la Policía de Investigaciones (PDI), con el objeto de promover en las Instituciones que conforman las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, el respeto de los derechos de las mujeres, la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como prevenir la discriminación arbitraria, el acoso y la violencia contra las mujeres, garantizando el pleno ejercicio de sus derechos humanos.

En enero del 2021 se elaboró en conjunto un plan de trabajo, con compromisos de todas las instituciones públicas participantes, a las que se les fue haciendo seguimiento para verificar su cumplimiento. Se elaboraron dos informes de avance en los meses de mayo y noviembre. Los principales compromisos estuvieron relacionados con un Plan de Capacitaciones en Género y Violencia contra la mujer para Carabineros y funcionarios de la PDI; fortalecimiento de protocolos internos para atención y derivación de violencia institucional; diagnóstico de los procesos de selección para el ingreso a las Escuelas de Formación, presentación de propuestas de mejora en Carabineros y elaboración de un Plan Institucional de Equidad e Igualdad en la PDI.

- **Convenio con IBM**

En junio 2019, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género firmaron un acuerdo de colaboración con IBM Chile con el fin de acercar la innovación y nuevas metodologías a instituciones públicas. IBM ha puesto a disposición una serie de cursos/talleres que apuntan a colaborar con las mujeres emprendedoras “beneficiarias” de los programas de Sernameg que promueven principalmente la autonomía económica de las mujeres y la mejora en sus emprendimientos.

Mediante esta participación y mutua colaboración, expertos de IBM han compartido sus conocimientos de forma gratuita referentes a metodologías de gran valor como Design Thinking y Agile, además de “Metodología Ágil”, herramientas muy valiosas para que las mujeres puedan iniciar o avanzar en sus emprendimientos.

Durante el año 2021, se realizaron 7 talleres, alcanzando un número de asistentes de 352 personas aproximadamente.

- **Convenio con DHL Express Chile**

El año 2021 el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género firmó un acuerdo de colaboración con DHL Express Chile con el objeto de establecer un marco de colaboración, mediante el cual se pueda difundir información relevante que permita avanzar en equidad de género y promover la autonomía de las mujeres, especialmente en su autonomía económica.

En particular, DHL Express, se comprometió a realizar charlas, talleres y/o capacitaciones en materias de Comercio Exterior, e-commerce a mujeres emprendedoras de programas que el Ministerio desarrolla a través del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, con miras a disminuir la denominada brecha digital de éstas.

Asimismo, con el propósito de apoyar a mujeres interesadas, DHL Express se comprometió a ofrecer servicios de logística con condiciones favorables en importación y exportación de documentos o no documentos, e-commerce, servicio doméstico, conforme a los términos y condiciones de DHL Express, para poder beneficiar dichas mujeres usuarias interesadas tratándose de envíos de transporte internacional.

Durante el año 2021, se realizaron 3 talleres, alcanzado un número de asistentes de 140 personas aproximadamente.

- **Participación Política Femenina**

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

- **Convenio con Escuela La Tribu**

A través de convenio tripartito entre el Ministerio, Sernameg y Escuela La Tribu firmado en 2021, se realizó un curso certificado sobre salud menstrual para 2000 profesionales de estos servicios para entregar conocimientos interdisciplinarios y consensos actuales en esta materia, con el fin de promover la autonomía, igualdad y bienestar integral de niñas, mujeres y personas menstruantes.

- **Convenio con Ministerio de Desarrollo Social**

A partir de un Convenio de Colaboración establecido entre el Ministerio de Desarrollo Social y Familia (a través de CONADI), y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, a fines del 2020 se comenzó a trabajar en una Agenda de Mujeres Indígenas, que considera acciones en 3 ejes: liderazgos de las mujeres de los pueblos indígenas; autonomía económica; y autonomía física. Esta contempla más de 15 acciones a largo plazo para visibilizar, potenciar y entregar nuevas oportunidades a las mujeres indígenas de Chile. Asimismo, el lanzamiento se acompañó de una página web que reúne el desarrollo de las principales iniciativas bajo esta agenda.

- **Convenio con SENADIS**



En agosto de 2020 se instaló una mesa de trabajo tripartita de carácter permanente entre el Ministerio, Sernameg y SENADIS, en cuyo marco se firmó un convenio de colaboración a fin de abordar temáticas prioritarias y de interés común para las mujeres con discapacidad, incluyendo violencia de género, feminización del cuidado, derechos sexuales y reproductivos, maternidad inclusiva, desafíos laborales de mujeres con discapacidad post-COVID-19 y accesibilidad a canales de atención y dispositivos del Sernameg. En esta línea, las guías de trabajo de los talleres del Programa Mujer, Sexualidad y Maternidad del Sernameg fueron revisadas por organizaciones en la materia y se incluyeron indicaciones específicas para la participación de personas con diversas discapacidades. En este marco, se realizaron capacitaciones a funcionarios/as del Equipo de Violencia contra las Mujeres y de las Casas de Acogida del Sernameg en atención inclusiva a mujeres, primera acogida e identificación de violencia, y se elaboraron herramientas en el programa de Prevención en Violencia que considera públicos con necesidades específicas.

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

**Tabla N° 8 “Campañas Comunicacionales sobre políticas y medidas para la plena participación de las mujeres en todo ámbito de la sociedad durante el Gobierno del 2018 - 2022”.**

Nombre Campaña	Fecha	Objetivo
Campaña “Más Mujeres en Ciencias”	enero 2019	Promover e incentivar a más mujeres jóvenes a elegir carreras enfocadas en las ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, no sólo para aumentar la participación laboral femenina, sino también para elevar la participación de mujeres en carreras históricamente masculinizadas.
Campaña “Mercado Mujer Online”	septiembre 2020	Fortalecer el pilar de la autonomía económica en las mujeres emprendedoras del país. Las participantes adquirieron competencias para posicionar sus productos/servicios, aumentar su alcance de clientes, generar nichos de oportunidad para alianzas con otros emprendedores y proveedores.

Campaña “Mujer Participación Política” y agosto - septiembre 2021

Captar a mujeres con interés en desarrollar sus liderazgos, motivarlas a potenciar sus habilidades y participar en la toma de decisiones, promoviendo su autonomía social y política, así como también, capacitar a mujeres organizadas, interesadas en participar en espacios de toma de decisión social y política, para potenciar sus habilidades de liderazgo.

- **Relaciones Internacionales para promover la plena participación de las mujeres en todo ámbito de la sociedad.**

En el ámbito de relaciones internacionales, Chile a través del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, participó en las siguientes instancias durante el periodo de gobierno 2018 - 2022:

- **Compromiso internacional por el avance transversal de género.**

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

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

En 2019, nuestro país hizo historia al ser la primera economía sede de APEC en instalar el empoderamiento de la mujer como una prioridad de trabajo transversal para el foro. En ese contexto, el Ministerio lideró la entrega de un informe con buenas prácticas para la incorporación de mujeres a sectores no tradicionales de la economía; realizó un taller y un posterior reporte sobre la importancia de la recolección de datos desagregados por sexo; además, preparó un informe sobre cómo disminuir la brecha de género en la alfabetización digital.

Nuestro Ministerio también lideró, junto a la Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales, la elaboración de una Hoja de Ruta de La Serena para las mujeres y el crecimiento inclusivo (“La Serena Roadmap for Women and Inclusive Growth”). Este documento pionero en APEC tiene el objetivo de guiar los esfuerzos del foro para alcanzar

la igualdad de género y el empoderamiento económico de la mujer al año 2030. Luego de la aprobación de la Hoja de Ruta, en APEC Malasia 2020 se finalizó su Plan de Implementación. Dicho Plan establece mecanismos de monitoreo e informes continuos de los avances, brechas y desafíos relacionados con la implementación de la Hoja de Ruta, así como la evaluación y mitigación de riesgos para garantizar que las intervenciones destinadas a aumentar el empoderamiento de las mujeres no refuercen o aumenten inadvertidamente las inequidades. Uno de los principios del Plan de Implementación es explorar acciones para identificar y mitigar los impactos de la pandemia de COVID-19 en el empoderamiento económico de las mujeres y promover esfuerzos de recuperación resilientes e inclusivos.

También en este marco, se presidió el Grupo de Trabajo sobre la Mujer y la Economía de APEC (“Policy Partnership on Women and the Economy, (PPWE)”), cuyo objetivo es promover la integración económica de las mujeres en la región y coordinar las actividades de género entre otros grupos de trabajo de APEC. El Ministerio tuvo la presidencia del PPWE por un período de dos años a partir de 2019. Parte de su rol consistió en liderar las acciones estratégicas en torno a la agenda de género en APEC, coordinando reuniones anuales y la implementación de la “Hoja de Ruta de La Serena para las mujeres y el crecimiento inclusivo”.

Además, se colaboró en el “2020 Foro de la Mujer y la Economía” (“2020 Women and the Economy Forum” (WEF))” que consistió en reuniones virtuales realizadas el 30 de septiembre de 2020, con la presencia de ministras y altas autoridades de las 21 economías APEC. La discusión se centró en el empoderamiento económico de las mujeres en la recuperación y resiliencia post-pandemia y culminó con la aprobación de una declaración de las ministras y altas autoridades en esa materia.

En el marco del PPWE, también se co-lideró la implementación de dos proyectos de la iniciativa “**Mujeres Saludables, Economías Saludables**” (“**Healthy Women, Healthy Economies**” (HWHE)), en primer lugar, una nueva entrega del premio anual que reconoce y promueve la investigación para identificar e implementar medidas que mejoren la salud de las mujeres, con el fin de que puedan participar y prosperar en la fuerza laboral. Chile forma parte del comité evaluador de este premio en su calidad de economía patrocinadora del mismo. Así como la realización de un diálogo público-privado de políticas públicas sobre los efectos desproporcionados del COVID-19 en las mujeres y sus riesgos en el largo plazo para la sociedad, que contó con la participación de la Subsecretaria Abud y distintas economías APEC, así como la posterior elaboración de una infografía para apoyar la formulación de planes de recuperación con perspectiva de género. Se espera que la infografía sea presentada durante el primer semestre de 2022.

Se asistió al “2021 Foro de la Mujer y la Economía APEC” (“2021 APEC Women and the Economy Forum” (WEF) que consistió en reuniones virtuales realizadas el 24 de septiembre de 2021, con la presencia de ministras y altas autoridades de las economías APEC, contando con la participación de la Subsecretaria Abud. La discusión se centró en medidas para promover la equidad de género y el empoderamiento económico de las mujeres en la recuperación post-pandemia, y culminó con la aprobación de una declaración de las ministras y altas autoridades en esa materia.

Asimismo, en el marco nuestra participación en el PPWE, el Ministerio está liderando la supervisión del estudio titulado “The untapped economic potential of including women in the digital economy in the APEC region”, co-patrocinado por Australia y Nueva Zelanda, y financiado por APEC, cuyo fin es estimar el potencial económico que podría tener

incorporar a más mujeres en la economía digital de la región, con el propósito de motivar a más economías del foro a mejorar su acceso y participación. Al mismo tiempo, este estudio busca proponer recomendaciones y un plan de acción para disminuir la brecha digital de género en la región. El proyecto comenzó a ejecutarse en enero de 2022.

- **Alianza del Pacífico**

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

Durante el año 2021, el Ministerio participó como observador en el Grupo Técnico de Género (GTG) de la Alianza del Pacífico, presidido por Chile a través de la Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales, y apoy  a esta institución en la implementación y monitoreo de los avances de los compromisos establecidos bajo la “Hoja de Ruta para la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres en la Alianza del Pacífico”, así como en la creación de un Plan de implementación de esta Hoja de Ruta. Actualmente, más de 20 iniciativas en cumplimiento de la Hoja de Ruta est n siendo implementadas por los diversos Grupos Técnicos, Comités y Subcomités que conforman la Alianza del Pacífico.

Asimismo, en el marco del X Aniversario de la Alianza del Pacífico, en 2021 se participó en el **panel “Empoderamiento económico de las mujeres en la Alianza del Pacífico: Desafíos ante la pandemia por COVID-19 rumbo a la recuperación inclusiva”**, donde se analizó el impacto que del COVID-19 en las operaciones de las empresas exportadoras lideradas por mujeres del bloque, contando con la participación de la Subsecretaria María José Abud.

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

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

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

En febrero de 2021, la Ministra Zalaquett lideró la 60° reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia, donde los países reportaron los avances en la implementación de los acuerdos del Compromiso; acordaron, entre otros, redoblar los esfuerzos para incluir la perspectiva de género en las políticas de respuesta y recuperación a la pandemia de COVID-19; y aprobaron la Declaración de Ministras como aporte regional al 65° periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW65).

En esa misma instancia, la Ministra Mónica Zalaquett impulsó una Alianza Regional para la Digitalización de las Mujeres en América Latina y el Caribe, iniciativa que fue aprobada por las ministras y altas autoridades para el adelanto de las mujeres de la región, con el objetivo de contribuir al cierre de las brechas de género en el acceso, desarrollo de habilidades y uso de la tecnología, e impulsar la plena participación de las mujeres en la economía digital en la región. En este marco, se ha trabajado en dos líneas de acción: a) la creación de la plataforma virtual colaborativa TodasConectadas<sup>[7]</sup>, iniciativa público-privada lanzada en enero de 2022, con la que se espera llegar hasta 3,8 millones de mujeres en la región durante los próximos tres años, entregándoles herramientas concretas que les permitan desarrollar habilidades y competencias digitales, potenciar sus emprendimientos y ampliar sus oportunidades laborales y económicas; y b) impulsar programas nacionales para mejorar el acceso de las mujeres a las tecnologías digitales, según las necesidades de cada país, con el apoyo técnico de la CEPAL en coordinación con ONU Mujeres.

Asimismo, en el marco de la presidencia de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, la Ministra Zalaquett impulsó la Declaración de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer de la Región sobre la Urgente Protección de los Derechos Humanos de Mujeres, Niñas y Adolescentes en Afganistán, a la cual se sumaron 11 países de la región; y ha presidido la Junta Directiva del Fondo Regional de Apoyo a Organizaciones y Movimientos de Mujeres y Feministas, iniciativa de financiamiento con el objetivo de apoyar estas instituciones y su rol en la promoción de la igualdad de género y la garantía de los derechos humanos de las mujeres en América Latina y el Caribe. En esta instancia, se alcanzaron importantes avances durante 2021, incluyendo el lanzamiento de la primera convocatoria del fondo dirigida al fortalecimiento de estas instituciones para promover la autonomía de las mujeres ante la crisis del COVID-19 en América Latina y el Caribe.

Durante septiembre de 2021, la Ministra Zalaquett lideró la 61° reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia, instancia en que se puso de relieve la importancia de avanzar hacia sistemas integrales de cuidados y se destacaron las buenas prácticas que se han llevado a cabo por los países de la región en esta temática. Por último, en enero de 2022, la Ministra Mónica Zalaquett presidió la 62° reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia, donde las ministras y altas autoridades participantes adoptaron una Declaración Regional para el próximo período de sesiones de la CSW.

Nuestro país mantendrá el liderazgo de este órgano hasta noviembre 2022 cuando, con ocasión de la XV Conferencia Regional, que estará enfocada en sistemas integrales de cuidado, se traspase la presidencia a Argentina.

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

En diciembre de 2019, Chile pasó a formar parte del bureau del “Grupo de Trabajo para la Integración de la Perspectiva de Género y Gobernanza” (“Working party on gender mainstreaming and governance (GMG)”; que tiene como objetivo, entre otros aspectos, de ser una plataforma de cooperación y debate para definir políticas necesarias para disminuir las brechas de género en la vida pública, la integración de la perspectiva de género, y la gobernanza para apoyar la implementación de las normas que promueve OCDE. Se participó en el lanzamiento del grupo en la ciudad de París y se compartieron experiencias entre los asistentes.

Como miembros del “Grupo de Trabajo para la Integración de la Perspectiva de Género y Gobernanza” (Working Party on Gender Mainstreaming and Governance (GMG), el Ministerio participó en sesiones online para compartir las lecciones aprendidas de la respuesta con perspectiva de género al Covid-19. Desde este espacio participamos en el desarrollo de la Hoja de Ruta para el próximo informe al Consejo sobre la implementación, difusión y pertinencia continua de las Recomendaciones de Género de la OCDE, la cual servirá para el seguimiento en el ciclo 2021-2022 de la Recomendación de la OCDE de 2015.

Desde el Ministerio colaboramos con el estudio de la OCDE denominado “Igualdad de género en Chile: hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado”, lanzado en julio de 2021, el cual es el primero de una serie que aborda los países de América Latina y el Caribe. El informe compara las brechas de género en los resultados laborales y educativos en Chile con otros países y presta particular atención a la distribución desigual del trabajo no remunerado y la carga adicional que esto implica para

las mujeres. Asimismo, investiga cómo las políticas y programas en Chile pueden hacer que esta distribución sea más equitativa.

- **Proceso de Quito**

El Proceso de Quito es la estrategia regional para atender la crisis de refugiados/as y migrantes venezolanos/as desarrollada desde 2018, Chile tuvo la Presidencia Pro Tempore (PPT) durante el año 2020, en el marco de lo cual fue lanzada la declaración conjunta del Capítulo de Santiago, actualmente la presidencia es ejercida por Brasil hasta julio de 2022. Desde 2020, el Ministerio lidera el eje de mujeres y niñas en situación de movilidad humana con el objetivo de incorporar el enfoque de género en las acciones del foro, lo que ha permitido visibilizar las experiencias de mujeres y niñas migrantes y refugiadas venezolanas y la inclusión de disposiciones sobre género en los acuerdos intergubernamentales para una respuesta humanitaria coordinada.

En este contexto, en 2020 Chile con el apoyo de ONU Mujeres realizaron un taller sobre transversalización de la perspectiva de género y en 2021 un taller en materia de integración socioeconómica de mujeres migrantes y refugiadas de Venezuela, este último contó con la participación de más de 40 representantes de organismos públicos, organizaciones internacionales y sociedad civil. Para 2022, el Ministerio junto a ONU Mujeres se encuentran desarrollando una propuesta de plan de trabajo con el objetivo de fortalecer el marco de acción de este eje.

- **Red de mediadoras del Cono Sur**

En marzo de 2021, junto a Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay y Chile se constituyó la Red Regional de Mediadoras del Cono Sur, que será un foro de colaboración regional con el fin de que más mujeres entrenadas y capacitadas en mediación con perspectiva de género puedan participar en los procesos de negociación y mediación para la paz, en situaciones de crisis humanitaria, conflicto o posconflicto y puedan acceder a puestos de toma de decisiones en todas las etapas de estos procesos. En este marco, en diciembre de 2021, con el apoyo de ONU Mujeres se llevó a cabo una actividad dirigida a los puntos focales de la red sobre "Experiencias para el fortalecimiento de la Red Regional de Mediadoras del Cono Sur" con el objetivo de intercambiar buenas prácticas para la creación y sostenibilidad de redes de mediadoras, la que contó con la participación de expertos/as internacionales de ONU Mujeres en la materia.

- **Acuerdos comerciales internacionales con perspectiva de género**

Chile continúa liderando a nivel mundial la implementación de acuerdos comerciales internacionales con perspectiva de género, con el objetivo de promover una política comercial internacional inclusiva. En este sentido nuestro país ha sido pionero en negociar e incorporar capítulos de género en sus tratados de libre comercio para promover la cooperación de los gobiernos en materias tales como creación de capacidades y mejoramiento de habilidades de las mujeres en el trabajo, apoyo a empresas y emprendimientos liderados por mujeres, y promover la plena participación de las mujeres en la economía incluyendo campos en las que están subrepresentadas. Desde 2016, Chile ha firmado una serie de acuerdos comerciales que incluyen estos capítulos con Uruguay, Canadá, Argentina, Brasil y Ecuador.

En octubre de 2021, Chile y Paraguay concluyeron exitosamente las negociaciones para la profundización del Acuerdo Comercial bilateral, que incluye, entre otras nuevas disciplinas, un capítulo sobre género y comercio. Asimismo, en noviembre de 2021 finalizaron las negociaciones de la modernización del Acuerdo de Asociación entre Chile y la Unión Europea (UE), que incorpora un capítulo dedicado exclusivamente a abordar materias sobre género y comercio.

Actualmente hay dos negociaciones en curso en el marco de la profundización de Acuerdos de Libre Comercio con Corea del Sur y con la Asociación Europea de Libre Comercio (EFTA, por sus siglas en inglés). Ambas negociaciones contemplan la inclusión de disposiciones de género.

---

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

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

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

[5] Ver: [https://minmujeryeg.gob.cl/?page\\_id=30233](https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=30233) o <https://registrodedirectoraspachile.cl/>

[6] [www.mujeresindigenas.gob.cl](http://www.mujeresindigenas.gob.cl)

[7] <https://www.todasconectadas.org/>



# 4. Desafíos para el período de Gobierno 2022

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

En materia legislativa sobre igualdad y equidad de derechos, los desafíos son avanzar en los siguientes proyectos de ley:

Proyecto de Ley que extiende el derecho a sala cuna a todas las trabajadoras, eliminando así la discriminación existente en el Código del Trabajo, el cual obliga al empleador/a a proveer sala cuna solo cuando en la empresa trabajen 20 o más mujeres. Asimismo, busca crear el Registro Nacional de Cuidadores, para sentar las bases de un sistema mixto de cuidado, que compatibilice el sistema institucional que actualmente existe en el país, con uno local y vecinal (**Boletín N.º 14782-13**).

Proyecto de Ley de Sociedad Conyugal cuyo propósito es consagrar la plena igualdad entre los cónyuges y reconocer la plena capacidad de la mujer casada, permitiendo que también pueda ser administradora de la sociedad conyugal. Recientemente se presentaron indicaciones que establecen la administración indistinta y conjunta para actos relevantes. Se encuentra en segundo trámite constitucional, en la discusión en particular de las indicaciones presentadas por el Ejecutivo, en la Comisión de Mujer del Senado, con discusión inmediata (**Boletín N.º 7567-07**).

Proyecto de ley que modifica las leyes N°s 18.695 y 19.175; establece una cuota de género en las elecciones de consejeros regionales y concejales, disponiendo que ni hombres ni mujeres podrán superar el 60% de las candidaturas. Actualmente se encuentra en segundo trámite constitucional en el Senado (**Boletín N°11994-34**).

En el contexto de la implementación del Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030 es primordial continuar con las coordinaciones intersectoriales para una exitosa implementación, en base al avance obtenido a la fecha.

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

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

En materia legislativa, relativa a la lucha contra la violencia hacia las mujeres, los desafíos son avanzar en las siguientes iniciativas legales:

Proyecto de Ley sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (Boletín 11.077-07) que busca prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres mediante mecanismos de protección, acceso a la justicia y atención a víctimas. Actualmente, el proyecto se encuentra con urgencia suma, en segundo trámite constitucional.

Proyecto de Ley que modifica diversos cuerpos legales con el fin de proteger los derechos de las víctimas de delitos sexuales, brindándole apoyo estatal para que conozcan y puedan ejercer adecuadamente sus derechos, protegiendo su integridad y privacidad en la investigación y el proceso penal, evitando su revictimización (Boletín 13688-25).

Así mismo, en este ámbito, seguiremos desarrollando campañas comunicacionales a nivel nacional en esta materia, con el objetivo de avanzar hacia una cultura que no justifique ningún tipo de violencia en nuestro país. El Ministerio de la Mujer debe seguir presente como un medio que informe, concientice y visibilice los diferentes tipos de violencia que hoy sufren las mujeres y crear espacios para que ellas puedan sentirse acompañadas y protegidas.

En el marco del convenio de colaboración con la Subsecretaría de Derechos Humanos y ONU Mujeres de 2019, donde se ha avanzado en una agenda que contempló la implementación de un plan de capacitación con enfoque de derechos humanos y género con los que se ha llegado a más de 15.000 funcionarios y funcionarias de Carabineros de Chile, durante 2022 se espera continuar y profundizar las acciones de transversalización de la perspectiva de género en la institución, incluyendo charlas de sensibilización a altos mandos y unidades docentes realizadas por el Ministerio en conjunto con ONU Mujeres.

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

En materia de transversalización del enfoque de género en las políticas públicas, es trascendental la elaboración de los compromisos ministeriales de género del nuevo periodo de gobierno y de las agendas de género regionales que son la expresión de la Agenda de Género a nivel nacional incluidos los desafíos de cada región.

Así mismo, en términos del **Indicador de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG)**, se continuará asesorando a los diferentes servicios públicos que comprometieron este indicador para el año 2022 y se debe velar por la articulación, coordinación, y coherencia de los compromisos del PMG, compromisos ministeriales de género y del Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

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

Además, se continuará con la implementación de las agendas de mujeres y con la celebración de convenios de colaboración, tanto entre entidades públicas como con entidades privadas, que aporten al desafío de avanzar en la eliminación de brechas, barreras e inequidades que han impactado negativamente a las mujeres en el transcurso de la historia.

Por último, es vital continuar con el refuerzo y mejoras en la implementación de los procedimientos de maltrato, acoso laboral y sexual que se elaboraron e implementaron en este periodo de gobierno en las distintas reparticiones públicas.

#### **4.4 Estudios, estadísticas y capacitación en equidad de género.**

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

En materia de capacitación, se espera para el año 2022, capacitar a un total de 4.000 funcionarios/as públicos del gobierno central, con especial foco en regiones y en servicios que no fueron capacitados durante el periodo de gobierno 2018 - 2021, mediante el curso e-learning "Chile elige equidad: Inducción a las políticas pro-equidad de Género".

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

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

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

En materia de relaciones internacionales, entre el 14 y al 25 de marzo de 2022 tendrá lugar el 66° período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW66), instancia en que representantes de los Estados Miembros, entidades de las Naciones Unidas y las organizaciones no gubernamentales de todas las regiones del mundo se reunirán en torno al tema prioritario “lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas en el contexto de las políticas y programas de cambio climático, medio ambiente y reducción del riesgo de desastres”.

En el marco de la presidencia de Chile de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, para enero de 2022, se espera que nuestro país continúe liderando este foro hasta noviembre de 2022, cuando, con ocasión de la XV Conferencia Regional a realizarse en Argentina, traspase la presidencia a ese país.

Asimismo, en el marco del liderazgo de Chile de la Coalición de Tecnología e Innovación del Foro Generación Igualdad, se espera que en 2022 y hasta 2026 nuestro país continúe participando activamente en dicha Coalición, además de velar por la continuidad de los compromisos presentados ante dicho Foro, en especial, la Alianza Regional para la Digitalización de las Mujeres en América Latina y el Caribe, en cuyo marco se lanzó la plataforma TodasConectadas<sup>[1]</sup>, iniciativa público-privada que apunta a otorgar formación en habilidades digitales a 3,8 millones de mujeres en la región. También, se espera que más países se unan a trabajar con el apoyo técnico-político de CEPAL, en coordinación con ONU Mujeres, para el desarrollo de programas nacionales que mejoren el acceso de las mujeres a las tecnologías digitales.

---

[1] <https://www.todasconectadas.org/>

# 5. Anexos

## Índice

---

.Anexo 1: Identificación de la Institución	70
.Anexo 2: Recursos Humanos	75
.Anexo 3: Recursos Financieros	83
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018-2021	84
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	86
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas	87
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	87
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2021	88
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2021	90
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2021	91
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2021	94
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021	97
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021	101

## Anexo 1: Identificación de la Institución

---

### a) Definiciones Estratégicas 2018-2022

#### Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

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

#### Misión Institucional

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

### Objetivos Ministeriales

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

### Objetivos Estratégicos

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

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

## Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

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

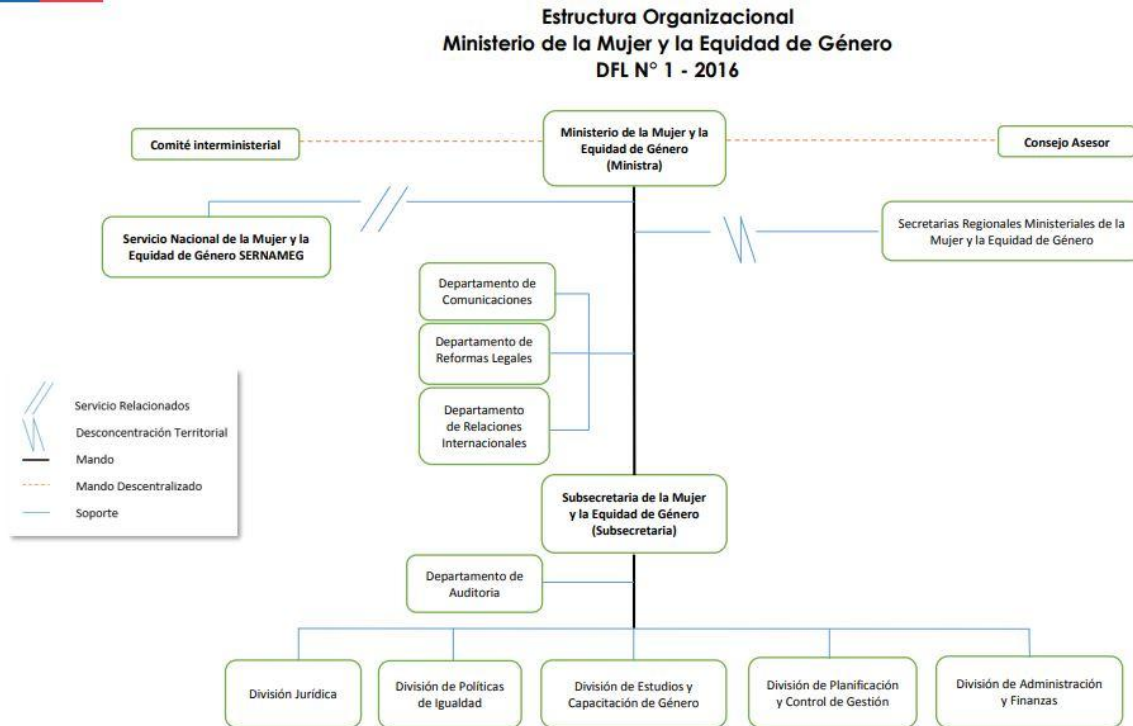
## Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Nro.	Descripción	Cantidad
1	Ministerios y Servicios Públicos	197

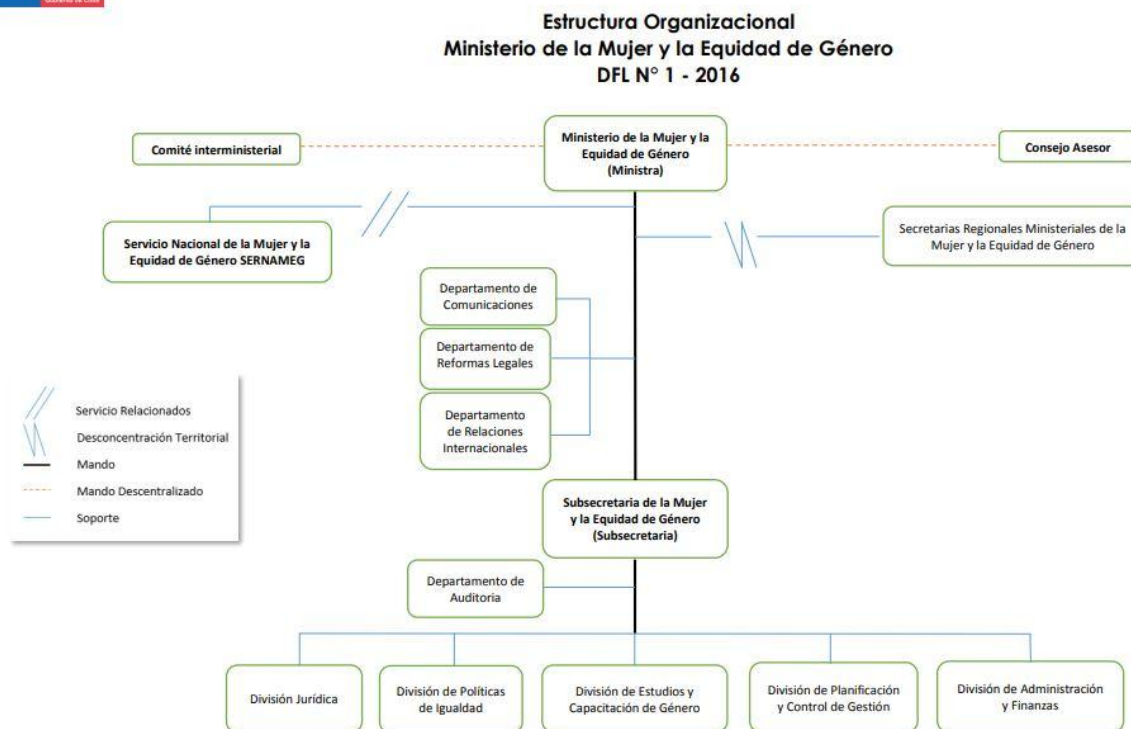
<b>Nro.</b>	<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>
2	Autoridades y funcionarios/as públicos/as del nivel central y regional	1.090.000
3	Parlamentarios/as de Cámara de Diputados y Senadores	198
4	Organismos internacionales y con presencia en Chile o en el extranjero	50
5	Universidades y entidades académicas	152
6	Mujeres residentes en territorio nacional	9.850.000
7	Ciudadanía	19.450.000



## b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



## Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



### c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Ministra de la Mujer y la Equidad de Género	Mónica Zalaquett Said
Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género	María José Abud Sittler
Seremi Región de Arica y Parinacota	María José Palma Núñez
Seremi Región de Tarapacá	Milca Pardo Álvarez
Seremi Región de Antofagasta (S)	Karla Cantero Barrios
Seremi Región de Atacama	Jessica Gómez Poblete
Seremi Región de Coquimbo	Ivon Guerra Aguilera
Seremi Región de Valparaíso	Valentina Stagno Gray
Seremi Región Metropolitana	Carolina Oyarzún Benavides
Seremi Región de O'Higgins	Marcia Palma González
Seremi Región del Maule	Juana Vergara Guajardo
Seremi Región de Ñuble	Bárbara Hennig Godoy
Seremi Región de Biobío	Marissa Barro Queirolo
Seremi Región de La Araucanía	María Carolina Lagos Jofre
Seremi Región de Los Ríos	Karla Gubernatis Alarcón
Seremi Región de Los Lagos	Viviana Sanhueza Jaramillo

Cargo	Nombre
Seremi Región de Aysén	Barbara Ortuzar Candia
Seremi Región de Magallanes	Daisy Carrera Ocaranza

## Anexo 2: Recursos Humanos

---

### Dotación efectiva año 2021, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Contrata	64	59.81%	34	80.95%	98
Planta	43	40.19%	8	19.05%	51
Total	107	100.00%	42	100.00%	149

### Dotación efectiva año 2021, por Estamento (mujeres y hombres)

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	9	8.41%	0	0%	9
Directivos	20	18.69%	3	7.14%	23
Auxiliares	0	0%	11	26.19%	11
Profesionales	62	57.94%	19	45.24%	81
Administrativos	16	14.95%	9	21.43%	25
Total	107	100.00%	42	100.00%	149

## Dotación Efectiva año 2021 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
24 AÑOS O MENOS	1	0.93%	0	0%	1
ENTRE 25 y 34 AÑOS	19	17.76%	6	14.29%	25
ENTRE 35 y 44 AÑOS	39	36.45%	20	47.62%	59
ENTRE 45 y 54 AÑOS	33	30.84%	10	23.81%	43
ENTRE 55 y 59 AÑOS	11	10.28%	3	7.14%	14
ENTRE 60 y 64 AÑOS	3	2.80%	2	4.76%	5
65 Y MÁS AÑOS	1	0.93%	1	2.38%	2
Total	107	100.00%	42	100.00%	149

## Personal fuera de dotación año 2021 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	13	92.86%	2	40.00%	15
Reemplazo	1	7.14%	3	60.00%	4
Total	14	100.00%	5	100.00%	19

## Personal a honorarios año 2021 según función desempeñada (mujeres y hombres)

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Profesionales	12	85.71%	4	80.00%	16
Administrativos	2	14.29%	1	20.00%	3
Total	14	100.00%	5	100.00%	19

## Personal a honorarios año 2021 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
1 años o menos	9	69.23%	1	50.00%	10
Más de un año y hasta 2 años	2	15.38%	1	50.00%	3
Más de 3 años	2	15.38%	0	0%	2
Total	13	100.00%	2	100.00%	15

## b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

### 1 Reclutamiento y Selección

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	22	3	2
(b) Total de ingresos a la contrata año t	27	11	20
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	81,48%	27,27%	10,00%

#### 1.2 Efectividad de la selección

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	22	3	3
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	22	3	2
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100,00%	100,00%	100,00%

### 2 Rotación de Personal

#### 2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	30	23	23
(b) Total dotación efectiva año t	148	151	151
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	20,27%	15,23%	14,09%

#### 2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2019	2020	2021
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	1	0
Otros retiros voluntarios año t	19	21	19
Funcionarios retirados por otras causales año t	11	1	2

Causales	2019	2020	2021
Total de ceses o retiros	30%	23%	21%

### 2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	30	18	23
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	30	23	21
Porcentaje de recuperación (a/b)	100,00%	78,26%	109,52%

## 3 Grado de Movilidad en el Servicio

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	50	51	51
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,00%	0,00%	0,00%

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios recontractados en grado superior año t	10	8	13
(b) Total Contratos efectivos año t	98	100	98
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	10,20%	8,00%	13,27%

## 4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

### 4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios capacitados año t	113	107	140
(b) Total Dotación Efectiva año t	148	151	149
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	76,35%	70,86%	93,96%

#### 4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2019	2020	2021
(a) $\sum$ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	6.339	2.821	5267
(b) Total de participantes capacitados año t	113	107	140
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	56,10	26,36	37,62

#### 4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	0	0	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	33	45	84
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0,00%	0,00%	1,19%

#### 4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	148	151	149
Porcentaje de becados (a/b)	0,00%	0,00%	0,00%

## 5 Días no Trabajados

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	220	196	274
(b) Total Dotación Efectiva año t	148	151	149
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	1,49	1,30	1,84



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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	121	72	47
(b) Total Dotación Efectiva año t	148	151	149
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,82	0,48	0,32

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	22	0	9
(b) Total Dotación Efectiva año t	148	151	149
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,15	0,00	0,06

## 6 Grado de Extensión de la Jornada

### 6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	883	285	241
(b) Total Dotación Efectiva año t	148	151	149
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	5,97	1,89	1,62

## 7 Evaluación del Desempeño

### 7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2019	2020	2021
Lista 1	94	94	105
Lista 2	4	5	1
Lista 3	1	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	99	99	106
(b) Total Dotación Efectiva año t	148	151	149
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	66.89%	65.56%	71.14%

## 7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2019	2020	2021
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)	NO	NO	NO

## 8 Política de Gestión de Personas

### 8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2019	2020	2021
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)	SI	SI	SI

## 9 Regularización de Honorarios

### 9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	27	11	20
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0,00%	0,00%	0,00%

### 9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	None%	None%	None%

### 9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	0	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje (a/b)	None%	None%	None%

### **Anexo 3: Recursos Financieros**

---

La información financiera de las instituciones públicas, tanto en moneda nacional como en dólares, en los casos en que corresponda, se encuentra publicada en el sitio web de la Dirección de Presupuestos, [www.dipres.gob.cl](http://www.dipres.gob.cl).

Específicamente, se debe ingresar al link “Presupuestos”; en “Presupuestos por año” se debe seleccionar el año “2021”; seleccionar “Ejecución Total”; seleccionar “Capítulo”; seleccionar el ministerio correspondiente; y dentro de cada servicio seleccionar el documento “Informe Ejecución Capítulo Cuarto Trimestre”, en “Pesos” o “Dólares” cuando corresponda

## Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018-2021

### Cuadro 6: RESULTADO GLOBAL AÑO 2021: 94,2%

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

**Fórmula de cálculo:** N° de hitos de la Estrategia Comunicacional implementados en el año t / N° total de hitos de la Estrategia Comunicacional del Ministerio definidos para el año t

Variables	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (%)	0,00	100,00	100,00	95,00	92,00	100,0%
N° de hitos de la Estrategia Comunicacional implementados en el año t		34,00	34,00	36,00	35,00	
N° total de hitos de la Estrategia Comunicacional del Ministerio definidos para el año t		34,00	34,00	38,00	38,00	

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

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

**Fórmula de cálculo:** N° de Servicios Públicos que reciben asistencia técnica en materias de equidad de género en el año t / N° total de Servicios Públicos que tienen compromisos de equidad de género en el marco de los mecanismos de incentivos en el año t

Variables	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (%)	90,00	100,00	96,00	94,00	94,00	100,0%
N° de Servicios Públicos que reciben asistencia técnica en materias de equidad de género en el año t	115,00	150,00	144,00	148,00	141,00	

VARIABLES	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
N° total de Servicios Públicos que tienen compromisos de equidad de género en el marco de los mecanismos de incentivos en el año t	128,00	150,00	150,00	157,00	150,00	

## Estudios, estadísticas y capacitación en equidad de género

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

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

VARIABLES	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (personas)	0,00	29,00	101,00	76,00	92,00	82,6%
N° de funcionarios públicos capacitados en materias de equidad de género en el año t		1104,00	4249,00	3488,00	3500,00	
N° total de funcionarios públicos del gobierno central en el año t		374513,00	420018,00	461228,00	380000,00	

## Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022

Año	Iniciativa	Estado de Avance
	Implementar Programa Renace, de capacitación laboral para mujeres privadas de libertad	Terminado
	Promover el buen trato a la mujer en los servicios públicos, en especial de salud y justicia de familia, promoviendo el sello Gobierno del Buen Trato	En Proceso
	Mantener la Iniciativa de Paridad de Género y asegurar el ingreso de nuevas empresas	Terminado
	Potenciar, en conjunto con el Servicio Civil, la participación de mujeres en altos cargos públicos y empresas SEP	Terminado
	Implementar iniciativas que promuevan los objetivos globales a 4 y 8 años para incorporar a mujeres en directorios	Terminado
	Firmar un compromiso de autorregulación con el propósito de avanzar en una cultura de respeto a la dignidad de la mujer en todas sus expresiones, convocando al Consejo Nacional de Televisión, a los medios de comunicación, a los gremios asociados a ellos, a las instituciones más representativas del país, empresariales, educacionales, culturales, políticas y Fuerzas Armadas y de Orden, entre otros	Terminado
	Firmar convenios de cooperación entre Carabineros, PDI y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género para fortalecer el rol de la mujer en ambas instituciones, asegurando que la maternidad no sea un obstáculo para acceder a asignaciones y ascensos en igualdad de condiciones con los hombres	Terminado
	Recuperar el protagonismo del Ministerio de la Mujer y el Sernameg en la lucha contra la violencia y relanzar la campaña anual del ministerio.	Terminado
	Crear nuevas unidades especializadas en Carabineros y la PDI sobre denuncias de violencia doméstica	Terminado
	Comprometer con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos la formación especial de las policías, abogados y jueces, y destinar recursos para investigaciones sobre violencia contra la mujer	Terminado
	Proyecto de ley que modifica el régimen de sociedad conyugal permitiendo a la mujer administrar la sociedad y/o sus bienes propios (Boletín N° 7567-07 refundido con 7727-18)	En Tramitación
	Ley N° 21.378 que establece Monitoreo Telemático en las Leyes N° 20.066 y N° 19.968	Terminado
	Ley N° 21.389 sobre abandono de familia y pago de pensiones alimenticias, y crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos	Terminado

**Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas**

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

No aplica

## Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2021

### Informe de cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión año 2021

Ministerio	Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
Servicio	Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género

### Objetivos de Gestión

Objetivos de Gestión	N° Indicadores comprometidos	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida
1.- Gestión Eficaz	3	40	40
2.- Eficiencia Institucional	3	30	28,5
3.- Calidad de Servicio	2	30	30
Total	8	100	98,5

### Detalle Compromisos

N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
Objetivo 1: Gestión Eficaz					40%	40%
1	Porcentaje de Servicios Públicos que reciben asistencia técnica en materias de equidad de género en el año t, respecto del total de Servicios Públicos que tienen compromisos de equidad de género en el marco de los mecanismos de incentivo en el año t.	94 %	94.00 % (148 /157 )*100	100.00 %	15 %	15%
2	Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t.	Medir	0.72 % (1.00 / 139.25 )*100	Cumple	10 %	10%
3	Medidas de Equidad de Género	62,5 %	62.50 % (5.0 /8.0 )*100	100.00 %	15 %	15%
Objetivo 2: Eficiencia Institucional					30%	28,5%



N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
4	Concentración del Gasto Subtítulos 22 + 29	162,00 %	136.74 % (2449880.00 / 1791620.00)*100	118.47 %	10 %	10%
5	Licitación con dos o menos ofertas	57,9 %	27.30 % (3.0 /11.0 )*100	212.09 %	5 %	5%
6	Índice de eficiencia energética.	Medir	33.00 kWh/m2 111626.16 /3383.00	Cumple Descuento por informar con error	15 %	13,5%
<b>Objetivo 3: Calidad de los Servicios</b>					<b>30%</b>	<b>30%</b>
7	Porcentaje de trámites digitalizados al año t respecto del total de trámites identificados en el Registro Nacional de Trámites vigente en el año t	Medir	100.00 % (1.00 /1.00 )*100	Cumple	20 %	20%
8	Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t.	43,26 %	74.34 % (113.00 / 152.00 )*100	171.84 %	10 %	10%

## Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2021

---

**Cuadro 11**

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
16	9	3	100%	M\$ 168.370

## Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2021

---

### Medidas

Medidas	Resultados
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	<p>En el marco de la implementación de la Norma Chilena 3262:2012, se diseñó y puso en marcha un procedimiento de Conciliación, permisos relacionados paternidad, maternidad y familia. El proceso de implementación del procedimiento en la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género se realizó teniendo presente importantes desafíos con los funcionarios y funcionarias, analizando y dando énfasis a las necesidades específicas que tienen las diversas composiciones de hogares y familiares, hasta el fomento del uso de medidas y creación de nuevas acciones afirmativas que aseguren el compromiso de la Subsecretaría con la conciliación y la corresponsabilidad, como también en disponer de medidas para situaciones específicas que refieran a los distintos tipos de violencias. En ese contexto, las autoridades del Ministerio establecieron la necesidad de fomentar y generar las condiciones para propender a una mayor participación, en el ejercicio de la conciliación con corresponsabilidad, y que apuntasen a disminuir patrones tradicionales de género, desde un enfoque de equidad, así como también desde una mirada de desarrollo ético y coherente de las personas.</p>
Capacitación a funcionarias/os del Servicio en materia de género nivel básico o avanzado.	<p>Para la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género es fundamental que los funcionarios/as que la componen conozcan y puedan desarrollar su trabajo al interior del servicio y también hacia los otros ministerios y servicios con los conocimientos necesarios en materia de género. Por tal razón, la Subsecretaría ha desarrollado actividades de capacitación en género para los funcionarios/as mediante una plataforma e-learning. En tal sentido, el año 2021 se capacitó a 24 funcionarios/as de un total de 25 que ingresaron a la institución en dicho año, en un curso de nivel básico denominado "Inducción a las Políticas Pro Equidad de Género".</p>

Medidas	Resultados
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	En el marco de la Estrategia Comunicacional institucional se implementaron 35 hitos comunicacionales (sobre un total de 38 hitos programados). Esto permitió reforzar la visibilidad hacia la ciudadanía de temáticas como la atención y prevención de la violencia contra las mujeres, empleo, participación en todo ámbitos de la sociedad abordaje de casos de connotación pública, difusión de convenios con otras instituciones públicas y privadas y conmemoración de hitos importantes como el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) y Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la mujer (25 de noviembre); esto mediante campañas en diversos medios y redes sociales.
Legislación/y/o normativas, con perspectiva de género.	En el contexto del seguimiento a la Agenda Legislativa del Ministerio; mediante la elaboración de minutas de proyectos de ley con enfoque de género, participación en mesas de trabajo legislativas, difusión y actualización de los avances de los proyectos de ley y participación de las autoridades ministeriales en las sesiones del Congreso en que se discutieron los proyectos de ley. Los proyectos de ley que fueron parte de la Agenda Legislativa 2021 fueron: 1.- Monitoreo Telemático. 2.- Reforma Constitucional que establece el deber del estado de promover la igualdad de derechos entre mujeres y hombres. 3.- Registro Nacional de deudores de pensiones. 4.- Sala cuna. 5.- Vida libre de violencia y 6.- Régimen de sociedad conyugal.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo y análisis de género cuando corresponda.	Una de las funciones relevantes de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género es la generación de conocimiento (estudios e investigaciones) para el diseño de políticas públicas con enfoque de género; del mismo modo estadísticas desagregadas por sexo que permitan realizar análisis de género de la realidad social. Por tal razón la Subsecretaría realizó en el año 2021 diversos estudios e investigaciones dentro de los cuales destacan: 1.- Empoderamiento femenino en pandemia. 2.- Tercer reporte de indicadores de género en las empresas. 3.- Recomendaciones para la participación laboral femenina en tiempos post-pandemia. 4.- Segundo reporte de indicadores de género en las empresas. 5.- Segmentación de las mujeres en Chile.

## Iniciativas

Iniciativa	Resultado
<p>Instructivo Presidencial Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual.</p>	<p>En mayo de 2018, se implementa un Instructivo Presidencial para la Administración del Estado (Gab. Pres. N°006) el cual establece 12 puntos para promover la igualdad de género, incluyendo exigencias y disposiciones en materia de prevención, denuncia, investigación y sanción de todo tipo de abusos, acosos sexuales o laborales, discriminaciones o malos tratos contra las mujeres. Este instructivo mandata a todos los ministerios y servicios públicos a alcanzar siete compromisos relacionados con la igualdad de género para 2022, incluido el desarrollo de planes anuales para prevenir el acoso laboral y el abuso sexual.</p>
<p>Implementación de la Norma Chilena NCh3262:2012</p>	<p>Como parte de la estrategia permanente para incorporar la igualdad de género en las políticas de gestión de personas en instituciones públicas y privadas, la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género en el período 2018-2021, promovió e implementó la Norma Chilena NCh3262:2012. Para ello, se realizaron las siguientes acciones: diagnóstico del modelo de implementación; difusión y promoción de la norma a nivel nacional, con gremios y diversas organizaciones públicas y privadas, incluyendo capacitaciones y charlas de sensibilización; acompañamiento a distintas organizaciones que implementan la norma; participación en la actualización de la NCh3262; celebración de convenio con el INN que permitió eliminar barreras de adhesión a la norma y elaboración de herramientas prácticas (guías) disponibles para las organizaciones que deseen implementar la Norma: “Manual Simplificado para la Implementación de la NCh3262: Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar” realizado en conjunto con Caja Los Héroes. En total 48 organizaciones se certificaron bajo la norma a febrero de 2022, entre ellas, la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género.</p>

## Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2021

---

### Boletín: 14.782-13

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

**Objetivo** Fomentar la participación laboral femenina, promover el principio de corresponsabilidad, superar la discriminación por el número de trabajadores de la empresa, disminuir las brechas salariales entre mujeres y hombres, garantizar que todo hijo de madre trabajadora tenga derecho a sala cuna hasta los 2 años, incorporar elementos de solidaridad en el mundo del trabajo

Fecha de ingreso:	2022-01-04
Estado de tramitación:	Primer trámite Constitucional, Comisión de Mujer del Senado.
Beneficiarios directos:	Madres trabajadoras, padre trabajador que tenga el cuidado exclusivo del menor y el trabajador o trabajadora a quien por sentencia judicial se le haya confiado el cuidado personal del menor, en todos los casos anteriores de un niño o niña menor de 2 años.

### Boletín: 11.077-07

**Descripción** Definir un marco legal sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, y contiene los siguientes aspectos: (i) objeto de la ley y definiciones; (ii) de la prevención de la violencia contra las mujeres; (iii) de la protección y atención de las mujeres víctimas de violencia; y (iv) acceso a la justicia.

**Objetivo** Busca mejorar las respuestas que se ofrecen a las víctimas de violencia en contexto intrafamiliar, tanto a mujeres, como a otras personas que se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad; la regulación de otras figuras que reconocen las diferentes formas de violencia que se ejercen en contra de las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores y personas en situación de discapacidad; contribuir a la generación de un cambio cultural.

Fecha de ingreso:	2017-01-05
-------------------	------------

Estado de tramitación:	Segundo trámite Constitucional, Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento del Senado
Beneficiarios directos:	Mujeres, niñas y adolescentes.

**Boletín: 7.567-07**

**Descripción** Modificar la administración de la sociedad conyugal dando a la mujer las mismas facultades que el marido.

**Objetivo** Reconocer la plena capacidad de la mujer y la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

Fecha de ingreso:	2011-04-05
Estado de tramitación:	Segundo trámite Constitucional, Comisión de Mujer del Senado.
Beneficiarios directos:	Mujeres casadas o por casarse.

**Boletín: 12.473-07**

**Descripción** Sancionar el acoso por cualquier medio, incorporando el acoso cibernético y la exhibición de imágenes de contenido sexual, bajo una perspectiva penal.

**Objetivo** Tipificar la figura de acoso bajo una perspectiva penal y que éste sea sancionado bajo cualquier medio.

Fecha de ingreso:	2019-03-14
Estado de tramitación:	Primer trámite Constitucional, Comisión de Constitución en la Cámara de Diputados.
Beneficiarios directos:	Mujeres y hombres, niñas y niños, adolescentes.

**Boletín: 13.688-25**

**Descripción** Modifica diversos cuerpos legales para mejorar las garantías procesales, proteger los derechos de las víctimas de los delitos sexuales, y evitar su revictimización.

**Objetivo** Tiene por objeto modificar diversos cuerpos legales con el fin de proteger los derechos de las víctimas de delitos sexuales, brindándole apoyo estatal para que conozcan y puedan ejercer adecuadamente sus

derechos, protegiendo su integridad y privacidad en la investigación y el proceso penal, evitando su revictimización y, en definitiva, garantizando su derecho a una vida libre de violencia.

Fecha de ingreso:	2020-08-04
Estado de tramitación:	Segundo trámite Constitucional, Senado
Beneficiarios directos:	Víctimas de delitos sexuales.

### **Boletín: 11.994-34**

**Descripción** El proyecto modifica las leyes 18.695 y 19.175 estableciendo cuotas de género para mujeres en las elecciones de concejeros regionales y concejales.

**Objetivo** Establecer una cuota de género en las elecciones de consejeros regionales y concejales.

Fecha de ingreso:	2018-08-08
Estado de tramitación:	Segundo trámite Constitucional, Senado.
Beneficiarios directos:	Mujeres mayores de 18 años.



## Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021

---

### N° Ley: 21.129

Fecha de promulgación: 2019-01-07

Fecha de entrada en Vigencia: 2019-01-17

**Materia:** Establece fuero maternal a las funcionarias de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública.

### N° Ley: 21.153

Fecha de promulgación: 2019-04-16

Fecha de entrada en Vigencia: 2019-05-03

**Materia:** Modifica el Código Penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos.

### N° Ley: 21.155

Fecha de promulgación: 2019-04-18

Fecha de entrada en Vigencia: 2019-05-02

**Materia:** Establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicio.

### N° Ley: 21.212

Fecha de promulgación: 2020-03-02

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-03-04

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

### N° Ley: 21.264

Fecha de promulgación: 2020-09-04

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-09-11

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

### N° Ley: 21.389

Fecha de promulgación: 2021-11-10

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-11-18

**Materia:** Registro nacional de deudores de pensión de alimentos, sistema de pago de pensiones de alimentos, Pensiones de alimentos, deudor de alimentos, registro en calidad de deudor de alimentos.

### N° Ley: 21.356

Fecha de promulgación: 2021-06-24

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-07-03

**Materia:** Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Consejos de empresas del Estado, Igualdad de género, Igualdad de derechos, inclusión de mujeres, empresas públicas.

### N° Ley: 21.334

Fecha de promulgación: 2021-05-09

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-05-14

**Materia:** Orden de Apellidos, Orden de Apellidos por Acuerdo de los Padres, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Servicio de Registro Civil e Identificación, Inscripción de Nacimiento, Registro Civil e Identificación, Extranjeros, Cédula de Identidad, Rectificación de Documentos, Director Nacional del Servicio de Registro Civil e Identificación, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile, Medidas Cautelares, Registro General de Condenas, Partida de Nacimiento, Servicio Electoral, Tesorería General de la República, Servicio de Impuestos Internos, Ministerio de Educación, Superintendencia de Salud, Superintendencia de Pensiones, Manifestación del Acuerdo de los Padres.

### N° Ley: 21.371

Fecha de promulgación: 2021-09-21

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-09-29

**Materia:** Muerte Gestacional, Muerte Perinatal, Ministerio de Salud, Permiso Muerte de un Hijo en Período Gestacional, Muerte de un Hijo, Muerte Cónyuge, Conviviente Civil, Muerte Padre del Trabajador, Muerte Madre del Trabajador.

### N° Ley: 21.197

Fecha de promulgación: 2020-01-23

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-02-03

**Materia:** Sociedades Anónimas Deportivas Profesionales, Acoso Sexual, Protocolo contra Acoso Sexual, Actividad Deportiva Nacional

### N° Ley: 21.378

Fecha de promulgación: 2021-09-29

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-10-04

**Materia:** Violencia Intrafamiliar, Monitoreo Telemático, Víctima de Violencia Intrafamiliar, Medida Cautelar Especial.

### N° Ley: 21.369

Fecha de promulgación: 2021-08-30

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-09-15

**Materia:** Acoso Sexual, Acoso Sexual ámbito Académico, Discriminación de Género, Violencia, Comunidades Académicas de Educación Superior, Educación Superior, Política Integral contra el Acoso Sexual, Modelos de Prevención y de Sanción al Acoso Sexual.

### N° Ley: 21.247

Fecha de promulgación: 2021-05-09

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-05-14

**Materia:** Cuidados de Niños o Niñas, Primera Infancia, Permiso Postnatal Parental, Seguro de Desempleo, Covid-19, Coronavirus, Coronavirus Covid-19, Ingreso Familiar de Emergencia, Licencia Médica Preventiva Parental, Superintendencia de Seguridad Social, Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía.

## **Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021**

---

No se recibieron premios o reconocimientos en el año 2021.