



# Balance de Gestión Integral

AÑO 2023

Ministerio de la Mujer y la  
Equidad de Género

**Servicio Nacional de la Mujer y  
la Equidad de Género**





# Índice

---

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	8
.3. Resultados de la Gestión año 2023	15
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2024	42
.5. Anexos	46
.Anexo 1: Recursos Humanos	47
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	56
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	57
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	58
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	59
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	61

# 1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

## Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género es la Secretaría de Estado encargada de promover la igualdad formal y sustantiva de derechos y procurar la eliminación de toda forma de violencia y discriminación arbitraria debido a género. Nuestro horizonte es que todas las mujeres, en su diversidad, puedan acceder a todos los derechos en forma libre, oportuna y justa.

El trabajo de esta Secretaría se enfoca en cinco grandes ámbitos de acción:

1. Violencia de género
2. Autonomía y empoderamiento económico
3. Derechos sexuales y reproductivos
4. Economía del cuidado y corresponsabilidad
5. Participación social y política

Estos ámbitos atraviesan la gestión de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, a través del diseño y la entrega de orientaciones estratégicas para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y otras iniciativas públicas; y del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, a través de la implementación y ejecución de programas de igualdad formal y sustantiva de derechos, desde un enfoque territorial e intersectorial.

Para cumplir con su misión, nuestro Ministerio cuenta con una dotación efectiva de 581 funcionarios/as de planta y contrata, de los cuales 159 corresponden a la Subsecretaría y la Equidad de Género y 422 al Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. Del total de funcionarios, 76,2% son mujeres y 23,8% hombres. El presupuesto total del Ministerio asignado para el año 2023 fue de M\$81.701.188, un 14,9% del cual corresponde a la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género y un 85,1% al Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

Durante el año 2023, hemos mantenido nuestro énfasis en las acciones para prevenir, atender y reparar la violencia contra las mujeres, que no solo afecta a quienes la viven, sino que también perjudica a sus familias y comunidades. Esta violencia cruza los diferentes ámbitos de acción del Ministerio, pasando por la violencia económica expresada en el abandono

parental y el no pago de las pensiones de alimentos; violencia sexual; violencia física; y violencia psicológica.

En este sentido, destacamos la aprobación de la Ley que estatuye medidas para prevenir sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres en razón de su género, conocida como ley de Violencia Integral, con apoyo transversal del Parlamento tras siete años de tramitación y el ingreso de las indicaciones que propusimos durante el año 2022. Este compromiso del gobierno del Presidente Gabriel Boric permitirá avanzar en una respuesta coordinada del Estado en materia de violencia de género, abordándolo como un problema de seguridad pública, contando tanto con una comisión interinstitucional orientada a la articulación de las acciones, como con un sistema integrado de información que permita reducir la victimización secundaria y tomar decisiones basadas en la evidencia.

La ley realza el rol preventivo del Estado y fortalece su obligación de velar por el debido acceso a la justicia de las víctimas (garantizándoles asistencia y representación judicial) y a la protección durante el proceso (mejorando la vigilancia de las medidas cautelares). Esta ley protege también a niñas, niños y adolescentes, reconociéndoles como víctimas directas de la violencia que reciben sus madres y/o cuidadoras, posibilitando el desarrollo de una oferta programática de atención y reparación para ellas y ellos y repercutiendo en las decisiones que puedan tomar los Tribunales respecto a su custodia.

También destacamos el cumplimiento del compromiso presidencial de contar con un Centro de Atención Especializada en Violencias de Género por región, que atienda las necesidades más urgentes de las mujeres que viven violencia a lo largo de todo Chile. Este año inauguraremos 11 nuevos centros (Tarapacá, Coquimbo, O'Higgins, dos en Maule, Biobío, Araucanía, Magallanes, Arica, Ñuble y Aysén) que se suman a los 12 ya existentes para cubrir todas las regiones del país.

Los Centros de Atención Especializada en Violencias de Género atenderán las necesidades de las mujeres que vivan actos de violencia de género grave o extrema, incluida la sexual, brindándoles asistencia oportuna, adecuada y especializada para su reparación psicosocial y restitución de derechos a través de atención psicológica y psiquiátrica y asesoría de un o una abogada y trabajador/a social. Cada centro tendrá capacidad para atender a más de cien mujeres por región al año, y se habilitarán en las 16 regiones del país.

Otro logro fundamental es el rediseño de la oferta programática de nuestro Servicio en materia de Violencia. El nuevo modelo refuerza el trabajo de prevención en conjunto con las organizaciones, pero también fortalece una mirada más integrada en la atención, considerando por una parte un programa de atención inicial, que incluye tanto las atenciones presenciales como las telemáticas, y un programa de recuperación de las autonomías, en aquellos casos donde se requiera de una atención psicosociojurídica más especializada.

La actualización del Plan Nacional por el derecho a vidas libres de Violencia de Género también contribuye en una mirada más integrada en el actuar del Estado para afrontar las violencias de género, incorporando la promoción y formación entre sus ejes.

En materia de autonomía económica, uno de los grandes avances tiene que ver con la implementación de la institucionalidad para el pago de pensiones de alimentos. Durante los primeros seis meses de vigencia de la Ley de corresponsabilidad y pago efectivo, se saldaron deudas con cerca de 18 mil familias, por un monto que supera los 52 mil millones de pesos, gracias al uso de recursos de los fondos previsionales de los deudores. Para este año, se inyectaron más de 11 mil millones de pesos para agilizar los pagos y disponer de más funcionarios en los Tribunales de Familia.

Se reactivó y avanzó en la tramitación del proyecto de modificaciones al régimen de sociedad conyugal para, entre otras modificaciones, otorgar la administración de los bienes a ambos cónyuges, y ya no solo a los hombres, terminando con la histórica discriminación hacia las mujeres casadas bajo ese régimen. El proyecto se encuentra en segundo trámite legislativo en el Senado (20/12/23). La aprobación de este proyecto permitirá a Chile cumplir con el Acuerdo de Solución Amistosa contraído hace 16 años con la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH).

En cuanto a los derechos sexuales y reproductivos, en el primer año de vigencia de la integración de las agresiones sexuales agudas al sistema de Garantías Explícitas de Salud (GES) 1.720 personas accedieron a la entrega de atención integral de salud ante violencia sexual aguda, de las cuales 670 eran menores de 18 años (39%). De las víctimas menores de 18 años 576 eran mujeres (86%). En el caso de las víctimas mayores de 18 años 963 eran mujeres (91,7%).

Asimismo, se redujo el precio de seis anticonceptivos de uso frecuente entre las mujeres, por medio del Ministerio de Salud y con la colaboración de la Central de Abastecimiento CENABAST. El plan es ir sumando progresivamente nuevos anticonceptivos a la política de precio justo, hasta llegar a los 27 que nos hemos propuesto como meta (60% de la demanda). La reducción de precios alcanza en algunos casos hasta el 80% de su valor actual. Además, junto al Ministerio de Salud, se logró que el Instituto de Salud Pública, ISP, estableciera que, en caso de fallas en su efectividad, los

medicamentos anticonceptivos serán clasificados en la categoría de mayor riesgo potencial, dado que su finalidad de uso es evitar el embarazo, y no cumplir con este fin por desvíos o fallas de calidad, podría tener consecuencias permanentes. Esto permitirá que en caso de fallas en su efectividad, los medicamentos anticonceptivos sean retirados en cinco días y se emita una advertencia a las consumidoras.

En diciembre del 2023 se invitó a las organizaciones integrantes de la Mesa Gubernamental de Trabajo por los derechos LGBTIQ+; para lanzar la campaña comunicacional “En Lugar de Violencia: Respeto” desarrollada por la Secretaría General de Gobierno, que es parte de los compromisos del Segundo Plan Nacional de Derechos Humanos 2022-2025 (PNDH) y se presentaron los resultados de las preguntas sobre identidad de género y orientación sexual en la encuesta CASEN.

Se presentaron las bases del Sistema Nacional de Cuidados, Chile Cuida: en el último trimestre de 2023 presentamos junto al Ministerio de Desarrollo Social y Familia la red nacional de apoyo a los cuidados Chile Cuida, que reúne esfuerzos e iniciativas de diferentes instituciones públicas y crea nuevos espacios para el cuidado de las personas: los Centros de Cuidados Comunitarios. Además de acercar servicios públicos y ofrecer atención directa en los hogares, estos centros promueven la creación de grupos de apoyo y la participación de las personas cuidadoras, poniendo foco en el cuidado de quienes cuidan.

Como parte de la estrategia de transversalización del género en el Estado, durante el segundo semestre del 2023 lanzamos la versión actualizada del Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030, con la participación de más de 1.400 mujeres de todo Chile y colectivos específicos de mujeres migrantes, de la diversidad sexual, rurales, entre otros.

A través del Fondo de Transversalización de Género, en el marco del Plan “Chile para todas”, se financiaron cerca de 40 iniciativas de distintos servicios y ministerios por un monto total superior a 2 mil millones de pesos. Algunos ejemplos de otras iniciativas que buscan mejorar la vida de las mujeres:

- Se dispusieron equipos de atención y orientación legal y psicosocial en los consulados, para mujeres que vivan violencia en el extranjero (a través del Ministerio de Relaciones Exteriores)
- 500 mujeres de la región del Biobío iniciaron los trámites para regularizar su propiedad raíz (a través del Ministerio de Bienes Nacionales).
- 130 mujeres de La Pintana y Alto Hospicio accedieron al programa de alfabetización digital de la Subsecretaría de Telecomunicaciones.

- Cerca de 34 mil funcionarias/os públicos de todo el país se han capacitado en temáticas de género a través del Plan Prevenir (A través del Servicio Civil).

Durante el año 2024, los esfuerzos de la cartera se están concentrando en la implementación de la Ley Integral, considerando tanto la preparación de sus reglamentos en conjunto con las instituciones que son parte de la Comisión Interinstitucional, como de los desafíos en torno a la capacitación a funcionarias y funcionarios, preparación de sistemas informáticos, entre otros. También, desde el Servicio se está trabajando en la implementación de su nueva oferta, contemplando la apertura de nuevos centros a nivel nacional, adaptación de fichas y protocolos, capacitaciones a funcionarias y funcionarios y mecanismos más robustos para el seguimiento y monitoreo.

Asimismo, considerando como horizonte la Estrategia Intersectorial para el ejercicio de la autonomía económica de las mujeres y su participación paritaria, con perspectiva interseccional y pertinencia territorial; rediseñaremos la oferta programática del Servicio, fortaleciendo la respuesta coordinada con el resto del Estado en la materia y haciéndonos cargo tanto de las evaluaciones realizadas por la Dirección de Presupuestos como de los nuevos desafíos.

Seguiremos trabajando para alcanzar la aprobación del proyecto de modificaciones al régimen de sociedad conyugal, cumpliendo con el Acuerdo de Solución Amistosa contraído hace 16 años con la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH).

Mantendremos, junto con el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, los avances para la implementación del Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados, Chile Cuida, incluyendo su política, plan y proyecto de ley.

A través de Chile Para Todas y nuestra estrategia de transversalización, acompañaremos la implementación de los compromisos adquiridos por los servicios y ministerios en los diferentes instrumentos con que el Ministerio cuenta. Entre ellos, a través del Fondo Para la Igualdad, se financiarán 25 iniciativas provenientes de 19 servicios públicos diferentes, que van en directo apoyo a mejorar la vida de las mujeres en su diversidad.

**Antonia Orellana Guarello**

## 2. Resumen Ejecutivo Servicio

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género tiene la Misión de “Fortalecer las autonomías y ejercicio pleno de derechos de las diversidades de las mujeres, a través de la implementación y ejecución de Programas de igualdad formal y sustantiva de derechos, considerando el enfoque de género, territorial e interseccionalidad”.

En el marco del cumplimiento de su misión debe cumplir con los siguientes objetivos estratégicos:

1. Avanzar en el ejercicio de la autonomía económica de la diversidad de mujeres mediante la implementación de Programas con Enfoque de Género, interseccionalidad y en el marco del trabajo decente.
2. Fortalecer el ejercicio pleno de los derechos sexuales y reproductivos, de la diversidad de mujeres y jóvenes, mediante la implementación de Programas con Enfoque de Género e interseccionalidad.
3. Avanzar en el ejercicio del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, a través de Programas con Enfoque de Género, intersectorial e interseccional relacionados con la prevención, protección, atención y reparación.
4. Mejorar los niveles de autonomía política de la diversidad de mujeres y organizaciones de mujeres y su fortalecimiento Institucional con Enfoque de Género e Interseccionalidad.
5. Mejorar la gestión institucional para el cumplimiento de la misión del Servicio que incorporen enfoque de Género e interseccionalidad, en una cultura organizacional de autogestión ambiental (Estado Verde), transformación digital, calidad de servicio, seguridad de la información, integridad, responsabilidad y eficacia en el gasto fiscal, con mejor clima laboral y resguardar la calidad de vida para los y las funcionarias.

Para mejorar la gestión institucional y el cumplimiento de la misión del Servicio el servicio cuenta con Sistemas de gestión y Áreas de soporte institucional responsables de incorporar enfoques transversales priorizados en la agenda de gobierno.

En materia de gestión institucional, para la ejecución de oferta programática orientada a disminuir brechas de género que limitan las autonomías de las mujeres, cuenta con Direcciones Regionales en las 16 regiones del país, más un Nivel Central ubicado en la capital nacional.

Sus 19 directivas/os, de primer y segundo nivel jerárquico se eligen por el Sistema de Alta dirección Pública, de ellos 13 se encuentran nombrados y cumpliendo funciones en propiedad y 6 se encuentran en proceso de concurso de selección y nombramiento, realizados en conjunto con la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género y el Servicio Civil.

Así mismo, se cuenta con 3 jefaturas de Departamento de tercer nivel jerárquico titulares, que son seleccionadas mediante concurso público.

En material de dotación, en 2023 el SERNAMEG contaba con una dotación máxima de personal autorizada por ley de presupuestos de 468 personas. No obstante, al 31 de diciembre se contaba con una dotación efectiva de 422 funcionarios/as, 321 son mujeres (76%) y 101 son hombres (24%).

Adicionalmente se desarrolló un proceso de fortalecimiento de competencias de funcionarias y funcionarios para el cumplimiento de los objetivos estratégicos del servicio, para lo cual se generaron procesos de capacitación en inclusión y no discriminación. Destaca la capacitación de 144 funcionarias/os del servicio en "Atención Inclusiva y no discriminatoria" en el marco del Sistema de Calidad de Servicio y Experiencia Usuaría, en coordinación con el Ministerio Secretaría General de Gobierno.

En 2024 se avanzará en la implementación del Concurso de Promoción; la implementación de la nueva política de gestión y desarrollo de las personas; se actualizarán y fortalecerán los instrumentos para la prevención, investigación, sanción y reparación de las violencias en el ámbito laboral, acoso laboral y acoso sexual, adoptando las orientaciones entregadas por el Servicio Civil, que recoge las convenciones y legislaciones recientes.

Para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos, el Servicio cuenta con Áreas programáticas encargadas de la implementación de la oferta pública, con enfoque interseccional, a través de transferencias a ejecutores del sector público y privado.

En materia de programas, en 2023 los principales logros fueron los siguientes:

### a. En el Área Mujer y Trabajo, para avanzar en el ejercicio de la autonomía económica de la diversidad de Mujeres:

En el **Programa Mujeres Jefas de Hogar**, que promueve la autonomía económica de las mujeres jefas de hogar, destaca su implementación en las 16 regiones del país y en 272 comunas, es decir, un 79% de los municipios del país.

En el año 2023 la participación de mujeres aumentó de manera significativa, especialmente respecto de las usuarias capacitadas, respecto de 2022. En cuanto a coordinaciones intersectoriales, se destacan la gestión de convenio de colaboración entre INACAP y el SERNAMEG, que otorgó 100 becas en carreras de sectores tradicionalmente masculinizados, promoviendo una mayor participación de las mujeres en estos rubros.

Uno de los desafíos relevantes para 2024 es la actualización de la oferta pública en el ámbito de la Autonomía Económica, del área de Mujer y Trabajo del SernamEG, de este modo, la institución se abocará al rediseño del programa en el marco de la evaluación Ex Ante del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, MDSF, con ello se espera contar con programas que incorporen las características efectivas de las usuarias, las condiciones y limitantes presentes de las mujeres para desarrollar trabajo remunerado, tanto dependientes como independientes.

En materia de ejecución, este 2024 se reforzará el apoyo de los equipos ejecutores que trabajan de forma directa con las participantes en la ejecución de talleres de formación y sus proyectos laborales, dependientes e independientes (500 profesionales).

Se perfeccionará la oferta de capacitación –pública y privada– con cursos que brinden mayores oportunidades para el empleo, dependiente e independiente. Asimismo, se contará con Catastros Regionales de oportunidades laborales para las mujeres; se fomentará la asociatividad desde los equipos comunales y apoyará la creación de agrupaciones de mujeres en las comunas. Finalmente, con el objetivo de fortalecer la comercialización de productos/servicios se facilitará el acceso de emprendedoras a diversas plataformas virtuales.

La cobertura del **Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género (BPLEG)** experimentó un notable crecimiento, de 30 a 153 entidades involucradas a lo largo del país. Se ejecutaron una amplia diversidad de actividades que permitió ampliar el alcance de las acciones programáticas. Durante este período se otorgaron 33 nuevos Sellos Iguala Conciliación, sumando un total de 73 al año 2023. Otro aspecto relevante es el financiamiento obtenido del Fondo de Transversalización de Género del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Al igual que los demás programas de autonomía económica, en 2024 será rediseñado para fortalecer la intervención y ofrecer de manera innovadora las herramientas desarrolladas, incorporando los aprendizajes y actualizando la oferta.

El **Programa 4 a 7** durante el año 2023 se incorporó al Plan de Recuperación Inclusiva del presidente Boric “Chile Apoya”, implementado en las 16 regiones, 187 comunas y 315 establecimientos, participando 10.581 mujeres que recibieron cuidado para 13.806 niñas y niños.

En 2024 se incorporará al proceso de rediseño para contribuir a la estrategia de autonomía económica que pone el SernamEG a disposición de las mujeres que requieren apoyo de cuidados para sus hijos.

El **Programa Mujer Emprende** alcanzó sus coberturas definidas en cada una de sus líneas, destaca en este periodo el importante apalancamiento regional de recursos destinados a otorgar valor público a la oferta programática. En el mes de octubre tuvo lugar la 10° versión de la Expo Feria Mujeres Emprendedoras Indígenas, reuniendo a 60 mujeres emprendedoras de las 16 regiones del país, pertenecientes a los 11 Pueblos Indígenas reconocidos por la Ley Indígena N°19.253. Esta instancia se ejecutó en alianza con CONADI, y las ganancias por concepto de ventas alcanzadas fueron de M\$43.900 de pesos.

Al igual que los demás programas del área se ingresará al proceso de evaluación ex ante del MDSF y obtener recomendación favorable, que actualice la oferta a las condiciones actuales de las mujeres del país. En relación a la ejecución de la Expo Feria Mujeres Emprendedoras Indígenas, se incorporarán estrategias de difusión y convocatorias para el Pueblo Indígena Chango, y continuar el trabajo colaborativo con la Unidad de Consulta de Asuntos Indígenas (UCAI) del Ministerio del Desarrollo Social y Familia y el Ministerio de las Artes para fortalecer el proceso de selección de las mujeres participantes.

Respecto de la digitalización, la alfabetización digital y la disminución de brechas digitales, se potenciarán y/o gestionarán nuevos convenios y colaboraciones con el intersector público y privado, con el objetivo de fomentar el uso de redes sociales y diferentes tecnologías de marketing digital para mejorar la comercialización de productos y servicios, aumentando el número de clientes y el alcance.

Respecto de las Fundaciones que dependen de SERNAMEG presupuestariamente son la Fundación de Promoción y Desarrollo de las Mujeres PRODEMU; y Fundación de las Familias Centros de Desarrollo Familiar.

**PRODEMU** tiene presencia en las 16 regiones del país y en 56 provincias, trabaja con mujeres promoviendo el empoderamiento e impulsándolas a alcanzar una mejor calidad de vida a través de toda la oferta programática, apoyándolas en el fortalecimiento de su autonomía en los ámbitos físicos, económicos y para la toma de decisiones.

La **Fundación de las Familias Centros de Desarrollo Familiar** tiene como propósito promover relaciones saludables basadas el buen trato, una adecuada organización de subsistemas familiares y presencia de redes de apoyo al interior de las familias en contextos de vulnerabilidad social. En el año 2023 se ejecutó a través de sus 13 Centros Familiares, ubicados en 9 regiones y 13 comunas del país. La participación directa de personas corresponde a 23.698, y el número total de familias participantes de 2.935.

#### **b. Fortalecer el ejercicio pleno de los derechos sexuales y reproductivos, de la diversidad de mujeres y jóvenes a través del Área Mujeres, Derechos Sexuales y Reproductivos.**

El programa **Mujeres, Derechos Sexuales y Reproductivos (MDSR)** busca entregar información y herramientas que fomenten el empoderamiento en la toma de decisiones, promuevan la igualdad de mujeres y hombres, y la no discriminación de las mujeres. Se implementó en 32 comunas de las 16 regiones del país.

En la ejecución del año 2023 los Talleres alcanzaron una cobertura de 5.497 jóvenes y 6.201 mujeres de 20 años. Un total de 11.698 personas de 14 años y más participaron en talleres y 10.851 egresaron con una nota superior a 5, lo que corresponde al 99,9% del total de participantes egresadas. Se realizó una coordinación intersectorial con la institucionalidad a cargo de las emergencias en el país, para la entrega del Kit de Salud Menstrual de emergencia en un contexto de catástrofes por hechos naturales o intencionales.

En 2024 el programa se presentará a evaluación ex -ante en el MDSF para mejorar el alcance, precisar la población objetivo e incorporar los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres desde el enfoque de derechos humanos y las autonomías de las mujeres.

#### **c. En el Área de Prevención, Atención Inicial y Recuperación de Violencia de Género, para avanzar en el ejercicio del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, se implementaron dos Programas**

En 2023, el **Programa de Prevención en Violencia Contra las Mujeres**, se ejecutó en las 16 regiones del país, con el objetivo general de “contribuir a fortalecer el rol preventivo en materia de prevención de violencia de género en jóvenes hombres, mujeres y personas de identidad de género”

diversa, de 14 a 29 años y agentes estratégicos que trabajan con jóvenes”. Se alcanzó una cobertura efectiva de 136.931 personas a nivel país, que corresponde al 117% de la meta proyectada para el periodo.

En 2023, a partir de los resultados históricos del Programa, estudios nacionales e internacionales y evaluaciones de MDSF - DIPRES, los Programas de VCM fueron reformulados y recibieron recomendaciones favorables en el marco de la Evaluación Ex Ante del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

**El Programa de Atención, Protección y Reparación en Violencia Contra las Mujeres** cumple con el mandato ético y legal de atender y proteger a todas las mujeres víctimas/sobrevivientes de violencia, maximizando los esfuerzos en la reparación y entrega de herramientas para alcanzar la plena autonomía, libertad e igualdad de derechos y el propósito el disminuir el daño psicosocial causado por la violencia contra las mujeres víctimas/sobrevivientes. Su población objetivo son mujeres mayores de 18 años que sufren violencia por parte de su pareja y/o ex pareja, violencia sexual por conocidos o desconocidos, violencia grave por parte de conocidos o desconocidos, mujeres migrantes vulneradas por trata de personas y en situación de explotación, víctimas de femicidios frustrados o tentados y familiares de mujeres víctimas de femicidio consumado.

Durante 2023 se brindó atención a 191.116 personas a través de sus dispositivos de: Atención Psico-socio-jurídica en violencia de género en contexto de pareja o expareja; Protección Residencial para mujeres víctimas de violencia en contexto de pareja o ex pareja, de carácter grave y/o vital; Protección Residencial para mujeres vulneradas por la Trata de Personas y migrantes en situación de explotación; Reeducación a hombres que ejercen violencia de pareja; Representación Jurídica en Violencia Extrema (Femicidios Consumados, Femicidios Tentados y Frustrados); Centros de Atención y Reparación a mujeres víctimas/sobrevivientes de violencia sexual; Reparación en violencia de género en contexto de pareja o expareja; Atención Continua a mujeres víctimas de violencia grave en contexto de pareja o ex pareja; Representación Jurídica a mujeres que asisten a primera audiencia en Centro de Medidas Cautelares de Santiago; y Servicio de Atención telefónica y Telemática (SATT).

En el marco de los programas rediseñados, en 2024 se reorientarán las intervenciones en los territorios, avanzando en la mejora de la gestión y ejecución de sus actuales programas, fortaleciendo la calidad de la atención a la diversidad de mujeres.

**d. Para mejorar los niveles de autonomía política de la diversidad de mujeres y organizaciones de mujeres y su fortalecimiento Institucional y a través del Área Mujer y Participación Política y Social, se cuenta con 2 modelos programáticos, a saber:**

En el **Programa Mujer y Participación Política y Social (MPPS)**, se cumplieron las coberturas por cada línea. Destaca la Escuela de Líderes Políticas que se realizó en formato on-line.

Este Programa también será presentado a evaluación Ex ante en el MDSF para fortalecer la incidencia de las mujeres en ámbitos no tradicionales, como la ciencia, la tecnología, la práctica deportiva, y el desarrollo de redes territoriales de organizaciones de mujeres.

El **Fondo de Equidad de Género** en 2023 se realizó una nueva versión del Fondo, orientado a fortalecer las organizaciones de mujeres para un liderazgo incidente que fortalezcan las autonomías de las mujeres y el ejercicio de derechos humanos.

Como desafío el Fondo para la Equidad de Género (FEG) se promoverá el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres y la recuperación del tejido social comunitario y el ejercicio de la ciudadanía, que contribuyan a las transformaciones culturales fomenten relaciones igualitarias entre las personas.

**Priscilla Andrea Carrasco Pizarro**

**Directora Nacional**

# 3. Resultados de la Gestión año 2023

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

---

El Programa de Gobierno 2022-2026 del presidente Gabriel Boric Font, incorpora al Programa 4 a 7 como una de las medidas del Plan de Recuperación Inclusiva “Chile Apoya”, donde se anuncia el compromiso de fortalecer el Programa 4 a 7, indicando “apoyaremos a mujeres a cargo del cuidado de niños y niñas con capacitaciones, charlas y cursos para fortalecer sus capacidades de empleabilidad y emprendimiento”, siendo la única Política Pública dirigida a mujeres, a fin de apoyar su inserción, participación y permanencia laboral, mediante espacios de cuidado para niñas y niños, después de la jornada escolar y se espera que esta política pública forme parte del Sistema Nacional de cuidado.

Se aporta a la agenda feminista del programa de gobierno a través de la entrega del Sello Iguala Conciliación a las organizaciones laborales públicas y privadas que implementan de manera voluntaria la NCh3262:2012 de equidad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, e incentivando el respeto de los derechos fundamentales de sus trabajadoras y trabajadores, lo que se constituye en una distinción gubernamental que fomenta la inserción, desarrollo y permanencia de las mujeres en ámbitos laborales de calidad.

En el marco del Derecho de las Mujeres a Vivir una Vida Libre de Violencia, la agenda feminista insta al Mecanismo de la Mujer y otros organismos responsables al fortalecimiento del programa de prevención de la Violencia Contra las Mujeres, por lo que durante el año se reformuló el Programa de Prevención, ampliando a Violencias de Género, el actual foco de violencias contra las mujeres en el contexto intrafamiliar, además redirigir la generación de competencias para la Prevención en las organizaciones sociales y educacionales, para que mediante una actoría activa, produzcan transformaciones culturales, cambios de paradigmas, erradicación de estereotipos discriminatorios y sexistas y de primacía de la resolución de conflictos por vías no violentas en los distintos espacios de participación de la diversidad de las mujeres.

Además, se avanza sustantivamente en la posibilidad de recuperación del ejercicio de las autonomías desde enfoque de derechos humanos y género, a partir del Programa de Recuperación del ejercicio de las autonomías de las mujeres víctimas de Violencia de género, aprobado para el 2024 como también el rol que se le otorga al servicio a partir de la aprobación de las leyes N°21.565 que establece un régimen de protección y reparación

integral en favor de las víctimas de femicidio y suicidio femicida y sus familias; N°21.643, conocida como Ley Karin y el proyecto de ley totalmente tramitado que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género, correspondiente al boletín No11.077-07 y el convenio N°190 de la OIT.

El Fondo para la Equidad de Género (FEG) se vincula con el Programa de Gobierno relevando la participación social y política de las mujeres, así como la recuperación del tejido social comunitario y el ejercicio de la ciudadanía para promover las transformaciones culturales que permitan fomentar relaciones igualitarias entre las personas.

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

---

Respecto de Programas con enfoque de género e interseccional para avanzar en el ejercicio de las autonomías de las mujeres, una de las funciones clave para fortalecer la intervención y garantizar la integralidad de los programas y la atención de las personas, es la coordinación intersectorial. El trabajo intersectorial desarrollado durante el 2023 se ha focalizado en dos aspectos: retomar el trabajo colaborativo con instituciones con las que existía un vínculo previo; y, generar nuevas oportunidades de alianzas. De este modo, en este periodo el trabajo intersectorial se ha enfocado en dos líneas:

Propuesta de convenios de colaboración con objetivos amplios, que permitan renovaciones automáticas y la elaboración de un plan de trabajo anual con acciones concretas, plazos y responsables.

En los convenios institucionales generados, se consideró toda la oferta programática del SERNAMEG. Lo anterior permite un seguimiento integral a los compromisos y difundir el total de la oferta programática del servicio.

En otra línea, el trabajo intersectorial del SERNAMEG se caracteriza por participar activamente de distintas instancias multilaterales, tales como: Mesa “Hablemos de Todo” de INJUV; Mesa de Cohesión Social de FOSIS; Mesa Nacional de Articulación Interinstitucional de la Subsecretaría de la Niñez, y Capacitación en “Primeros auxilios psicológicos y gestión de casos para sobrevivientes de VBG en contextos humanitarios, crisis y emergencias” junto a UNFPA.

Otro aspecto del trabajo intersectorial es el seguimiento al cumplimiento de los compromisos institucionales en el Plan de Acción de Niñez y Adolescencia, de la Subsecretaría de la Niñez, y el Plan Nacional de DDHH de la Subsecretaría de Derechos Humanos.

Para avanzar en el ejercicio de la autonomía económica de la diversidad de mujeres, se implementaron 4 programas organizados en torno al Área Programática Mujer y Trabajo y cuyos aportes al objetivo estratégico, y la oferta programática de las fundaciones vinculadas con SERNAMEG a través del presupuesto institucional, son los siguientes:

### **Programa Mujeres jefas de Hogar PMJH**

El SERNAMEG, a través del Programa Mujeres Jefas de Hogar, busca aportar al desarrollo económico, social y cultural del país potenciando la autonomía económica de las mujeres jefas de hogar de todo el territorio nacional, entregándoles (preferentemente a jefas de hogar económicamente activas entre 18 a 65 años, pertenecientes a los quintiles I, II y III), un conjunto de conocimientos y herramientas prácticas que les permitan generar y gestionar ingresos y recursos propios a partir del trabajo remunerado, dependiente o independiente; acceder a la oferta de servicios

públicos y/o privados, y a oportunidades del territorio de conciliación entre el trabajo remunerado y el doméstico y de cuidados.

El énfasis del Programa está en el desarrollo y fortalecimiento de condiciones (habilidades, capacidades, acceso a redes y servicios sociales, etc.), para el trabajo remunerado de las jefas de hogar, puesto que las competencias en este nivel son las que contribuyen en su acceso y sostenibilidad en el mercado del trabajo.

Para lo anterior, se llevan a cabo talleres de formación para el trabajo dependiente como independiente, capacitación en oficios, procesos de intermediación laboral y, acceso a instrumentos de apoyo al emprendimiento articulando con la institucionalidad pública y privada. Por tanto, el programa combina el fortalecimiento y desarrollo de capacidades y habilidades personales y laborales, con la articulación de la oferta de redes públicas y privadas de apoyo (atención odontológica, atención en salud mental, alfabetización digital, capacitación en oficios, nivelación de estudios) en forma coordinada y oportuna.

El Programa jefas de Hogar se ejecutó en las 16 regiones del país, en 272 municipios, alcanzando una cobertura del 79% de nuestro territorio. En este proceso, los aliados estratégicos fueron las municipalidades y 2 Delegaciones Presidenciales Regionales (Aysén y de Magallanes). Para el año 2024 se espera abrir 4 comunas más lo que significa llegar al 80% del territorio nacional (276 comunas).

El objetivo general es promover la autonomía económica de las mujeres jefas de hogar, a través de un conjunto de herramientas que les permitan generar, gestionar ingresos y recursos propios a partir del trabajo remunerado, el acceso a la oferta pública y de oportunidades de conciliación trabajo remunerado, doméstico y de cuidados.

Los objetivos específicos son:

1.- Desarrollar capacidades y habilidades laborales de las jefas de hogar, a través de talleres de formación para mejorar sus condiciones para el trabajo remunerado tanto dependiente como independiente.

2.- Articular con la institucionalidad pública y privada el acceso de las participantes a la oferta existente para mejorar sus oportunidades de desarrollo en el trabajo dependiente como independiente, de acuerdo a sus necesidades y demandas y a través de la consecución del proyecto laboral, elaborado por las mujeres jefas de hogar participantes del programa.

Los componentes del programa son:

Formación para el trabajo y la autonomía económica: Se implementa a través de talleres de apresto para el trabajo dependiente o independiente, lo cual en su conjunto se denomina Taller de Formación para el Trabajo (TFT).

Elaboración e Implementación de un Proyecto Laboral: Terminado el Taller de Formación para el Trabajo, cada participante deberá elaborar un

Proyecto Laboral, cuyo objetivo es planificar las diferentes actividades (apoyos básicos y transversales) necesarias para fortalecer la autonomía económica de las jefas de hogar.

La cobertura del programa se comportó como señalamos a continuación:

Se inscribieron al programa 33.326 mujeres, de las cuales 27.032 comenzaron los talleres de formación para el trabajo impartidos por el programa. Estas participantes, más las que terminaron talleres el año 2022 y ejecutaron su proyecto el año 2023 da un total de 52.438 participantes.

### **Formación para el trabajo remunerado y la autonomía económica**

El programa se inicia con los talleres de apresto laboral. Su fin es entregar formación para el trabajo dependiente e independiente; desarrollar capacidades y habilidades para conseguir, mantener y/o mejorar un empleo o actividad independiente, a través del conocimiento y uso de redes, desarrollo de competencias de liderazgo y habilidades sociolaborales en las participantes, que les permita tener mejores herramientas para un buen desempeño en el ámbito del trabajo.

Durante el año 2023, las participantes que terminaron los talleres de formación para el trabajo a nivel nacional fueron 26.199 de un total de 27.032 que iniciaron el proceso, lo que representa un 96,9%.

Terminada la fase común de Talleres y luego de la evaluación de la etapa común, las participantes con asesoría del equipo comunal construyen un Proyecto Laboral.

El Proyecto Laboral para el PMJH, será una herramienta de trabajo que incluirá las actividades que realizan las mujeres jefas de hogar durante su participación en el Programa, con el fin de fortalecer su autonomía económica. Por lo tanto, el proyecto laboral del programa es parte del proyecto laboral de vida de las mujeres.

Dicho instrumento, se elabora de forma personalizada para cada una de las participantes y contiene aprendizajes (formales e informales) adquiridos por las mujeres, trayectoria laboral anterior, identificación de sus habilidades personales y sociales, competencias técnicas, redes familiares y sociales para el trabajo doméstico y de cuidados, aprendizajes de la trayectoria y la relación del perfil de las mujeres con oportunidades del territorio (sociales, económicas, culturales, institucionales). Que el proyecto sea personal no quiere decir que la metodología de construcción lo sea, ya que se podrán intencionar actividades grupales para diseñarlo, de acuerdo a variables compartidas por determinadas mujeres jefas de hogar.

Este proyecto se construye según el perfil de las mujeres (dependiente o independiente), con asesoría y acompañamiento del equipo comunal y de acuerdo a las oportunidades laborales del territorio en base a los Mapas Laborales del proyecto comunal. En el Proyecto Laboral se definen cuáles serán los apoyos específicos que las mujeres requieren del Programa.

De las participantes que el año 2023 terminaron los Talleres de Formación para el Trabajo 25.931 registraron su Proyecto Laboral, lo que equivale a un 98,9% del total.

El Proyecto Laboral de cada participante debiera contar por lo menos con 4 actividades, para ello se recomienda que éstos cuenten por lo menos con una Actividad Base (Capacitaciones en oficios, en gestión, tics, entre las principales. Procesos de intermediación e Inserción laboral. Instrumentos para el emprendimiento, acceso a capital, mercados o redes de apoyo. Cuidado infantil) y complementarlas con Actividades Transversales (Nivelación de Estudios. Alfabetización Digital. Atención Odontológica. Otros apoyos para la autonomía económica para mujeres dependientes e independientes). Además de la participación en los Talleres Específicos de Formación para el Trabajo (dependiente o independiente según corresponda, los cuales son de carácter obligatorio). Por lo tanto, se invita a que el inicio de la ejecución del Proyecto Laboral esté dado por la participación en dichos Talleres y posterior a eso poder desarrollar las otras 3 actividades.

La inserción laboral se refirió a aquellas mujeres que lograron un trabajo con contrato. Durante el 2023, un total de 1.724 participantes lograron su inserción laboral.

De acuerdo a la Ley de Presupuesto, lo asignado al Programa Mujeres jefas de Hogar fue de M\$5.371.917, lo que equivale a un aumento del 3,5% respecto al año 2022. Además de M\$84.476 pesos en subtítulo 22.

Lo transferido por el servicio a los ejecutores fue de M\$5.342.440, lo que corresponde a un 99% de ejecución.

Algo importante a destacar es el monto de los aportes de los ejecutores, tanto en recursos monetarios como valorizados, los que ascienden a M\$4.310.366 y M\$1.441.820, respectivamente. Con estos aportes el presupuesto total del programa Mujeres Jefas de Hogar es de M\$11.124.105 de pesos.

### Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad De Género

El SERNAMEG, a través del programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género (BPLEG) busca disminuir en organizaciones laborales públicas y privadas las desigualdades de género, a través de la instalación de capacidades, entrega de herramientas para transformar la cultura laboral sexista, en una libre de discriminación por determinantes de género, la promoción de políticas laborales con enfoque de equidad de género, y la instalación de estrategias de trabajo desde la interseccionalidad de género en las organizaciones laborales públicas y privadas. Para lo anterior dispone de 3 herramientas:

1.- Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, el ingreso de las organizacionales laborales permite acceder gratuitamente a:

- Acompañamiento técnico especializado.
- Capacitación y sensibilización para la instalación de temáticas de género en su gestión interna.
- Colaboración en la elaboración de un diagnóstico desde el enfoque de equidad de género de la organización.
- Colaboración en la elaboración de un plan de trabajo a la luz del diagnóstico.

2.- Promoción de la implementación de la Norma NCh3262:2021: sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que como su nombre lo indica, es un sistema de gestión tipo ISO, para lo cual se ofrece gratuitamente:

- Firma de carta de compromiso de implementación de la Norma 3262.
- Cupos para el curso de Agentes de Igualdad del SERNAMEG, que prepara a la organización para la implementación de la Norma 3262.
- Cupos para el curso de Genera Procedimientos del SERNAMEG, que prepara a la organización para la elaboración de los procedimientos que son requisitos de la Norma 3262.
- Mentorías por parte de las organizaciones que poseen el Sello Iguala Conciliación.

3.- Sello Iguala Conciliación, que es un reconocimiento público de carácter promocional:

- Lo entrega el SERNAMEG a las organizaciones certificadas en la Norma 3262 que cumplen con los requisitos del Sello.
- Se postula de manera gratuita a través de la página web del Servicio.

El Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, el 2023 experimentó un notable crecimiento, pasando de 30 a 153 entidades involucradas, alcanzando a un total de 122.579 trabajadoras y trabajadores. Se llevaron a cabo diversas actividades que beneficiaron a 11.499 personas, incluyendo 8 encuentros nacionales, 18 Masterclass, 96 Charlas, 27 Seminarios de difusión, y la participación en Escuelas Sincrónicas.

Además, se realizaron 22 Asistencias Técnicas desde el nivel central, llegando a 1.595 personas, junto con 213 Asistencias Técnicas regionales y 118 reuniones bilaterales. Se destacan también 52 acciones de articulación territorial y 25 mesas de coordinación intersectorial regionales. Durante este período, se otorgaron 33 nuevos Sellos Iguala Conciliación, llegando a un total de 73 en el año 2023. Además, 105 organizaciones se certificaron en la Norma Chilena 3262.2012 desde el año 2012 hasta la fecha. Y se llevó a cabo el Primer Levantamiento sobre el Impacto de la Norma Chilena 3262:2021.

Entre los logros destacados se encuentran el diseño, ejecución y desarrollo de contenido de Escuelas Formativas, las cuales han contado con la participación de 1.504 personas. Además, se trabajó en la creación y administración de una plataforma web para el desarrollo de e-learning y un repositorio de instrumentos, con el objetivo de brindar apoyo a las organizaciones laborales que forman parte de la Comunidad de Buenas Prácticas con Equidad de Género. Asimismo, se ejecutaron encuentros en distintas regiones, con la participación de 2.037 personas.

Otros aspectos destacados incluyen el diseño e impresión de material de sensibilización e información, la revisión, digitalización, edición y actualización de materiales de enseñanza técnica, así como la creación de un software, o sistema de autodiagnóstico y reportería, para potenciar el acompañamiento regional a las organizaciones laborales.

El Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género ha logrado importantes avances en su gestión integral, tras adjudicarse un monto de M\$345.823 a través del Fondo de Transversalización de Género (FTG) del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MINMUJER), que junto con M\$6.902 de pesos, permitió la realización de diversas actividades e iniciativas claves y de alto impacto, mediante licitaciones públicas.

## Programa 4 A 7

El Programa aborda el escaso acceso al servicio de cuidado infantil para niñas y niños de 6 a 13 años, después de la jornada escolar, que incide en la autonomía económica de las mujeres, que enfrentan una barrera que limita sus posibilidades de participar en el mercado laboral.

El Programa es parte del Plan de Gobierno 2022-2026 del presidente Gabriel Boric Font, incorporado como una de las medidas del Plan de Recuperación Inclusiva “Chile Apoya”, indicando “apoyaremos a mujeres a cargo del cuidado de niños y niñas con capacitaciones, charlas y cursos para fortalecer sus capacidades de empleabilidad y emprendimiento”.

En 2023 el programa estuvo presente en las 16 regiones del país, en 187 comunas y 315 establecimientos, llegando a 10.581 mujeres y 13.806 niños/as.

En el periodo 2023, Presupuesto Anual Programa 4 a 7 fue M\$5.686.158 de pesos.

De acuerdo a los resultados de la Encuesta de Satisfacción de los servicios otorgados por el Programa -aplicada a una muestra de 1.214 mujeres a nivel nacional-, para medir el grado de satisfacción de cada componente, destacamos que el Índice de Satisfacción Neta general 2023, fue de un 96,5%. El 55,3% de las usuarias del Programa ha participado en alguna sesión de apoyo o ha recibido orientación de parte de los y las profesionales, de estas beneficiarias, un 36% declara haber recibido orientación sobre beneficios sociales, un 29,9% sobre temas de familia, un 28,6% información para mejorar y/o crear su emprendimiento, un 25,4% respecto a ofertas

laborales y un 22,1% derivación para intermediación laboral, calificando con un 96% de satisfacción la utilidad de las actividades y/o atenciones personalizadas recibidas, valorando positivamente este tipo de acción, que responden directamente a la demanda de las participantes, facilitando la vinculación con el intersector y permitiendo una derivación oportuna, en tiempo y lugar.

El 97% de las mujeres participantes del Programa 4 a 7 que ingresaron al Programa teniendo trabajo remunerado, permanecieron en el mercado laboral.

Con relación al funcionamiento de Programa se destacan 13 regiones que logran la totalidad de la cobertura de mujeres, correspondiente a la región de Arica y Parinacota, Tarapacá, Atacama, Antofagasta, Coquimbo, Valparaíso, Metropolitana, Biobío, La Araucanía, Los Ríos, Los Lagos, Aysén y Magallanes.

Respecto a la cobertura programada, de 14.255 niños y niñas, a nivel nacional, el promedio alcanzado fue de 97%, correspondiente a 13.806 niños y niñas. Las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Atacama, Coquimbo, Valparaíso, Metropolitana, Maule, Ñuble, Biobío, La Araucanía, Los Ríos, Los Lagos, Aysén y Magallanes alcanzaron sobre el 90% de la cobertura proyectada.

Durante el transcurso de la ejecución del Programa 4 a 7 se generaron diferentes estrategias de acompañamiento del equipo nacional (presenciales, telefónicas, reuniones videollamadas, entre otras) hacia las direcciones regionales, lo que permitió que al 30 de junio se contará con una cobertura de mujeres de 9.863 correspondiente al 94% y 11.656 niñas y niños que corresponde al 80%.

La instalación del programa 4 a 7 en periodo Estival, como continuidad de la ejecución permanente, se produjo en 8 regiones del país, en 28 comunas, en 27 establecimientos educacionales, y 3 sedes comunitarias, con una cobertura de 755 mujeres que se beneficiaron del programa pudiendo acceder a esta modalidad y continuar con sus trabajos remunerados. La cobertura de niñas y niños alcanzó a 1.015.

Cabe señalar, que esta oferta programática se implementó en sedes comunitarias durante la crisis producto de los incendios acaecidos en las regiones, especialmente en la comuna de Viña del Mar.

### Programa Mujer Emprende

El Programa Mujer Emprende alcanzó una cobertura de 7.097 emprendedoras, de ellas 1.384 corresponde a mujeres egresadas de la Escuela Mujer Emprende, 205 mujeres recibieron tutorías, y 89 mentorías. En los espacios de comercialización presencial y virtual, la cobertura fue de 2.339, y en capacitaciones y talleres que se ejecutaron con instituciones públicas y privadas, en convenio y alianzas estratégicas llegó a 3.080 mujeres emprendedoras. El apalancamiento regional de recursos fue de

M\$5.301.096 de pesos, los cuales se destinaron a otorgar valor público a la oferta programática Mujer Emprende para el año 2023.

Respecto de sus componentes, se presentaron los siguientes resultados:

- Profesionalizando el Emprendimiento “Escuela Mujer Emprende”

La Escuela Mujer Emprende se ejecutó entre los meses de mayo y noviembre en modalidad mixta, con módulos sincrónicos, asincrónicos y talleres presenciales. El Encuentro Regional de emprendedoras se implementó bajo el formato presencial y en las 16 regiones del país. La ejecución de la Escuela Mujer Emprende se gestionó a través de convocatoria pública. En 14 regiones del país se adjudicó a la Corporación Simón de Cirene, y en las regiones de Arica y Parinacota fue ejecutada por la Universidad Santo Tomás y en Valparaíso por la Universidad Federico Santa María.

La cobertura programada de la Escuela Mujer Emprende fue de 1.500 mujeres, finalizando exitosamente el 92,3% que corresponde a 1.384 emprendedoras que cumplieron con los requisitos de aprobación.

- Fomento de Redes y Asociatividad Tutorías y Mentorías

Respecto de tutorías y mentorías, se entienden como herramientas que aportan al fortalecimiento de la actitud emprendedora, mediante aprendizajes significativos de modelos exitosos de emprendedoras. En términos cuantitativos, se implementaron a nivel país 205 tutorías y 89 mentorías, se destaca la diversidad de instituciones colaboradoras en torno a este componente.

- Acciones para Fortalecer los Emprendimientos “Espacios de Comercialización y Capacitaciones”

Los espacios de comercialización fueron muy valorados por las emprendedoras, ya que son instancias en las cuales generan ventas y ganancias efectivas que son el principal ingreso económico familiar. Este componente, presencial o virtual, se ejecuta en cada región con recursos aportados por externos, los cuales se destinan principalmente a la logística de implementación (mesas, conectividad a internet, electricidad, difusión, entre otros).

El año 2023 en espacios de comercialización participaron un total de 2.339 mujeres y las ganancias ascendieron a M\$1.047.527 superando con creces las ganancias del año 2022. Estos espacios de comercialización son ejecutados mayormente a partir del convenio suscrito con WALMART, SMU y por acción regional, especialmente con Mall Plaza, entre otros actores del sector privado.

Cabe mencionar, además, la ejecución de la 10° versión Expo Feria Mujeres Emprendedoras Indígenas los días 19, 20 y 21 de octubre, que reunió a 60 emprendedoras de las 16 regiones del país y pertenecientes a los 11 Pueblos Indígenas reconocidos por la Ley Indígena 19.253. Esta Feria se programa y ejecuta con CONADI y las ganancias por concepto de ventas fueron de M\$43.900.

Se implementaron capacitaciones, talleres y charlas a través de la gestión con el sector público y privado, alcanzando un total de 3.649 participantes. Estas capacitaciones abarcaron los ámbitos formativos y técnicos, con contenidos atingentes que permiten el desarrollo, sostenibilidad y proyección de los emprendimientos, entre los temas trabajados estuvieron el fortalecimiento de la actitud emprendedora, marketing y herramientas para comercialización digital.

### Avances Capital Abeja Emprende SERCOTEC

En el marco del Convenio de Transferencias con Sercotec Abeja emprende, este año se logró una cobertura de 1.177 mujeres, de las cuales 146 fueron derivadas de los programas de SERNAMEG, el presupuesto transferido este año alcanzó un total de M\$5.134.288 de pesos.

### Fundación Promoción y Desarrollo de las Mujeres PRODEMU

PRODEMU tiene presencia en las 16 regiones del país y en sus 56 provincias, trabaja con mujeres promoviendo el empoderamiento e impulsándolas a alcanzar una mejor calidad de vida a través de toda la oferta programática, apoyándolas en el fortalecimiento de su autonomía en los ámbitos físicos, económicos y para la toma de decisiones.

En el año 2023 participaron 48.630 mujeres, de ellas 31.019 participaron del Programa Rutas para el Empoderamiento de las Mujeres, y 17.611 participaron del Programa Autonomía Económica de la Mujer.

## Coberturas Convenio SERNAMEG 2023.

Pilares y actividades	Cobertura Convenio	Cobertura alcanzada
Taller Empoderadas	18.785	4.935
Taller Expresarte		1.959
Taller Lideresas		3.094
Taller Mi Cuerpo, Mi Derecho		2.284
Taller Juntas Crecemos		3.030
Taller Conectadas		2.104
Taller Cumpliendo Un Sueño		686
Taller Manos A La Obra		180
<b>Total Pilar Capacitamos</b>		<b>18.785</b>
Informadas	24.000	26.134
<b>Total Pilar Informamos</b>	<b>24.000</b>	<b>26.134</b>
Ferias Bazar Prodemu	5.215	1.978
Ferias Colectivas		508
Consejos Regionales		357
Diálogos En El Territorio		2.091
Taller Eco-Lógicas		1.738
<b>Total Pilar Vinculamos</b>	<b>5.215</b>	<b>6.672</b>
<b>Total de Cobertura Convenio SERNAMEG - PRODEMU</b>	<b>48.000</b>	<b>51.078</b>

Fuente: Informe Operativo año 2023, PRODEMU

El Área Gestión Intersectorial tiene como propósito fortalecer la coordinación y articulación, tanto con el sector público como privado, en las siguientes líneas de trabajo:

- Capacitación para el Empleo Dependiente, Becas Laborales/ Mandatos
- Convenios y acuerdos de colaboración con terceros
- Proyectos presentados al Fondo Nacional de Desarrollo Regional
- Voluntariado.

El desarrollo del trabajo 2023, fue el siguiente:

COMUNA	OFICIO
Arica	Guardia de Seguridad
Alto Hospicio	Manipulación de alimentos PF0590
Antofagasta	Operación de Minicargador
Chañaral	Licencia de conducir Clase B
Coquimbo	Licencia de conducir clase B
San Antonio	Grúa Horquilla
Maipo	Asistente de logística operativa
Cachapoal	Cocina Nacional e Internacional
Talca	Elaboración de preparación pastelería y repostería
Curicó	Curso Diseño y Confección de Tejido a Telar
Chillan	Guardia de Seguridad
Mulchén	Licencia de conducir clase B
Freire	Licencia de conducir Clase B

COMUNA	OFICIO
Panguipulli	Licencia de conducir Clase B
Puerto Montt	Operaria de Bodega
Puerto Aysén	Licencia de conducir Clase B
Magallanes	Licencia de conducir Clase B

En relación con Mandatos, este año se ejecutaron cursos de arrastre que vienen mandatados por las empresas aportantes durante el año 2021 -2022, los oficios son los siguientes:

MANDATOS 2021 - 2022				
EMPRESA	OFICIO	OTEC	OTIC	REGIÓN / COMUNA
BANCOESTADO	Asistencia socio-comunitaria a personas en situación de dependencia y vulneración de derechos	ISOLUTION	PROFORMA	RM (Quilicura)
	Servicio de instalación de pisos flotantes y cerámicos	IDOCAP Ltda.	PROFORMA	O'Higgins (Rancagua)
	Obras menores sanitarias y de grifería	OTEC CEMPRO CHILE	PROFORMA	Los Lagos (Castro)
BAGÓ	Actividades auxiliares de bodega	SERVICIOS DE CAPACITACION SERCONT CHILE LIMITADA	CCHC	Metropolitana (San Joaquín)
	Asistente de logística operativa	EXPOTEC EXPANDETE SPA	CCHC	Metropolitana (San Joaquín)

Fuente: Elaboración propia Área intersectorial 2023

## Fundación de las Familias Centros de Desarrollo Familiar - FUNFAS

El Programa de Desarrollo Familiar se ejecuta a través de sus 13 Centros Familiares, en sectores de alta vulnerabilidad, ubicados en 9 regiones y 13 comunas del país: Antofagasta, Copiapó, Coquimbo, Viña del Mar, Curicó, coronel, Talcahuano, Temuco, Puerto Montt, La Pintana, San Bernardo, La Florida y Recoleta.

El programa está estructurado en 4 componentes:

i) Relaciones de pareja; Promover relaciones saludables en las relaciones sexo afectivas, principalmente a través de la promoción de la equidad de género y la prevención de la violencia contra la mujer.

ii) Relaciones intergeneracionales; Promover relaciones saludables en las relaciones intergeneracionales, desde el buen trato intergeneracional, enfatizando la resignificación al interior de las familias y comunidades, tanto de las personas mayores, como de los niños, niñas y adolescentes.

iii) Relaciones de Marentalidad/Parentalidad; Promover relaciones saludables en la crianza, principalmente desde la promoción de la crianza positiva con énfasis en la corresponsabilidad e incorporación del hombre en las tareas de cuidado.

i. Redes de apoyo para las familias; Facilitar información y acceso a redes de apoyo para la familia, tanto de carácter institucional como redes locales y comunitarias.

En el marco del Programa Desarrollo Familiar, los compromisos de la Fundación involucran la cantidad de usuarios que participa en al menos una actividad de cualquiera de los componentes, las familias que a través de su participación se vinculan con el programa, la cantidad de actividades realizadas, y desde el 2020 se incluyen las prestaciones de atención individual.

El año 2023 se llegó a 23.698 usuarios/as, 2.935 familias, 2.158 actividades y 148.946 prestaciones.

El Programa de Desarrollo Familiar se caracteriza por tener una excelente ejecución presupuestaria en M\$1.827.228 de pesos.

En el marco del ejercicio pleno de los derechos sexuales y reproductivos, de la diversidad de mujeres y jóvenes, se implementó un modelo programático organizado en torno al Area Programática Mujeres, Derechos sexuales y Reproductivos y cuyos aportes al objetivo estratégico, son los siguientes:

## Área Mujeres, Derechos Sexuales y Reproductivos

### Programa Mujeres, Derechos Sexuales y Reproductivos (MDSR)

Busca contribuir a fortalecer la autonomía física de las personas de 14 años y más por medio de la entrega de información y herramientas que fomenten el empoderamiento en la toma de decisiones, promuevan la igualdad de mujeres y hombres, y la no discriminación de las mujeres.

En 2023 el programa MDSR se implementó en 32 comunas de las 16 regiones del país, a través de 3 líneas de acción: i) Trabajo de coordinación intersectorial, ii) Coordinación con otros Programas de SERNAMEG, y iii) Talleres.

Se implementaron talleres tanto de forma presencial como no presencial. Para la realización de los talleres no presenciales, se actualizó la guía de talleres con las sugerencias de mejoras de los equipos ejecutores y encargadas regionales. Se contó con un formulario de inscripción a talleres en el sitio web institucional para la postulación en línea.

En 2023, el Programa MDSR fue implementado por 28 municipios, 1 ONG que ejecuta en 2 comunas (Antofagasta y Calama) y 2 Delegaciones Presidenciales Regionales (Arica y Parinacota y Magallanes y Antártica Chilena). Este año se sumaron dos nuevos ejecutores, uno en la comuna de Curicó, en la región de Maule y otro en la comuna de Victoria, Región de La Araucanía.

En las siguientes tablas se muestra la cobertura 2023.

Población	Programada	Ejecutada
Jóvenes de 14 a 19 años	4.560	5.497
Mujeres de 20 años y más	5.700	6.201
<b>Total</b>	<b>10.260</b>	<b>11.698</b>

Tabla de elaboración propia Programa MDSR

Población	Participantes	Egresadas con nota superior a 5	
Personas de 14 años y más	11.698	10.851	99,9%

Tabla de elaboración propia Programa MDSR

Durante el 2023 el Área realizó trabajo intersectorial con varios sectores con el objetivo de dar a conocer el Programa, facilitar y promover el trabajo coordinado en sus tres niveles de trabajo y potenciar la visibilización de la salud sexual y reproductiva desde el enfoque de género y derechos. Se coordinó con INJUV, SENADIS, MINSAL, Gendarmería, MDSF, Escuela la Tribu (Salud Menstrual), Ginecólogas Chile, MILES y Fundación Niñas Valientes.

Se realizó una capacitación a los equipos ejecutores y regionales del programa MDSR para la implementación de talleres y el uso de la Guía de salud Menstrual. Se realizaron 11 talleres en 6 regiones del país, con la participación de 83 mujeres.

SERNAMEG dispuso de un presupuesto vigente al 31 de diciembre de 2023 de M\$ 935.878 para la implementación del Programa MDSR, presentando una ejecución efectiva de un 100%.

Durante el segundo semestre se realizó una licitación pública para la adquisición de Kit de Salud Menstrual de emergencia, adquiriendo un total de 2.202 por un total de M\$15.444.

Para el 2024 se presentan varios desafíos programáticos dentro de los cuales se encuentran:

1. Visibilizar comunicacionalmente los derechos sexuales y reproductivos en los territorios por medio de materiales gráficos y acciones programáticas.
2. Fortalecer las supervisiones presenciales para nivelar la implementación programática en las 31 comunas

Para avanzar en el ejercicio del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, el SERNAMEG cuenta con el Área de Prevención, Atención Inicial y Recuperación de las Violencias de Género e implementó 2 modelos programáticos, a saber:

El 2023 en materia de violencia contra las mujeres, se adopta como base la definición de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, entendiendo esta como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” [Art.1 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), 1994], avanzando con esto en modelos de intervención que incorporan las recomendaciones internacionales y asumen una visión integral e interseccional de la problemática. Asimismo, se promueve en coordinación con las instituciones responsables desde el Estado, las recomendaciones de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), para adoptar medidas apropiadas y eficaces para combatir todo tipo de violencia basada en el sexo, mediante actos públicos o privados, considerando con ello, que la perpetuación de estereotipos de género nocivos es identificada como uno de los factores determinantes de discriminaciones y violencias contra las mujeres.

Respecto del ejercicio del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, a través de Programas con Enfoque de Género, intersectorial e interseccional, SERNAMEG implementó 2 modelos programáticos, bajo la gestión del Área Programática de Violencias de Género y cuyos principales resultados positivos fueron los siguientes:

### Programa de Prevención en Violencia contra las Mujeres

El modelo de abordaje de la Unidad Violencia contra las Mujeres considera en su diseño fundamental el desarrollo de acciones de Prevención, es decir, “antes de que la violencia ocurra” y tal como lo recomiendan diversos organismos internacionales, es de importancia que la prevención se dirija tanto a mujeres como a hombres y todas las identidades de género, especialmente jóvenes.

Dada la importancia de la prevención en edad temprana, este Programa fue reformulado para el 2019 focalizando el trabajo con jóvenes, hombres, mujeres y otras identidades de género, de 14 a 29 años. Además de incluir a agentes estratégicos que trabajan o se vinculan con jóvenes.

Este Programa trabaja con 78 Encargados/as Territoriales de Prevención, 16 Encargados/as Regionales de Prevención y 3 profesionales en el nivel central.

#### Objetivo General:

Contribuir a fortalecer el rol preventivo en materia de violencia de género en jóvenes hombres, mujeres y otras identidades, y agentes estratégicos que trabajan o se vinculan con jóvenes, mediante las siguientes cuatro líneas de acción:

1. Difusión: consiste en que la comunidad conozca la problemática de la violencia de género, a través de actividades masivas que promuevan su prevención.
2. Sensibilización: son charlas o talleres que buscan concientizar y visibilizar la problemática de la violencia de género. Están dirigidas a personas entre 14 a 29 años y adultos/as que se vinculan con jóvenes.
3. Capacitación: desarrolla procesos de aprendizaje teórico-prácticos para la prevención de la violencia de género. Son talleres dirigidos a personas de 14 a 29 años, quienes son certificados como Monitores Juveniles, y a adultos/as que se vinculan con jóvenes, certificados como Agentes Preventivos.
4. Coordinación Intersectorial: consiste en generar, coordinar y participar en Mesas o Redes de Trabajo, para la transversalización de los enfoques y contenidos que promueven la prevención de la violencia de género.

El Programa de Prevención en VCM durante el año 2023, tuvo una cobertura efectiva de 136.931 personas a lo largo del país, que corresponde al 117% de la meta proyectada (117.000 personas), distribuida de la siguiente forma:

En la línea de Acción de Difusión se realizaron un total de 1.111 actividades en el país, alcanzando una cobertura de 94.006 personas.

En la línea de Acción de Sensibilización se ejecutaron un total de 718 actividades de sensibilización con jóvenes, alcanzando una cobertura de 20.044 personas.

Respecto a la Sensibilización con adultos, se alcanzó una cobertura de 453 actividades, con 8.925 personas adultas participantes.

En la línea de Acción de Capacitación Monitoras/es Juveniles durante el año 2023 se realizaron un total de 367 capacitaciones en el país, alcanzando a 9.267 participantes, de ellos se certificaron 7.746.

En la línea de Acción de Capacitación de Agentes Preventivos, durante el año 2023 se realizaron 345 capacitaciones en el país, alcanzando a 5.540 participantes, 5.190 se certificaron.

En el Curso “Herramientas para el abordaje de la VCM con un Enfoque de Género y DDHH”, durante el año 2023 participaron 446 personas, 376 se certificaron.

En 2023 se rediseño el programa, con Recomendación Favorable del MDSF, los principales cambios de este modelo de intervención a nivel técnico, financiero y administrativo, que se materializarán en 2024, son:

- Se amplía el foco de la prevención contra las mujeres hacia la prevención de las violencias de género, incluyendo a las diversidades sexo genéricas.
- Se cambia la población objetivo, pasando desde el trabajo con jóvenes a organizaciones sociales y educativas, sin restricción de rango etario.
- Se adopta un enfoque comunitario y participativo para la intervención.
- Se incorporan planes de trabajo más profundos con las organizaciones, que permiten un continuo de intervención.
- Se busca que las organizaciones sociales y educativas, repliquen con sus distintos públicos objetivos, las herramientas preventivas adquiridas, logrando una mayor amplificación de la prevención de las violencias de género en las comunidades.
- El Curso de herramientas priorizará primera acogida y elementos de prevención de las violencias de género.

### Programa de Atención, Protección y Reparación en VCM

El Programa de Atención, Protección y Reparación (APR) en Violencia Contra las Mujeres se orienta a atender y proteger a todas las mujeres víctimas/sobrevivientes de violencia, maximizando los esfuerzos en la reparación y entrega de herramientas para que alcancen la plena autonomía, libertad e igualdad de derechos. El Programa APR establece como objetivo de propósito el disminuir el daño psicosocial causado por la violencia de género en las mujeres víctimas/sobrevivientes, considerando como población objetivo a mujeres mayores de 18 años que hayan sufrido

violencia de género por parte de su pareja y/o ex pareja, la violencia sexual por conocidos o desconocidos, la violencia de género grave por parte de conocidos o desconocidos, migrantes vulneradas por trata de personas y en situación de explotación, y las víctimas de femicidios frustrados o tentados y familiares de mujeres víctimas de femicidio consumado.

Fin: Contribuir a la reparación del daño causado y al fortalecimiento de autonomías en mujeres víctimas de violencia de género

Propósito: Disminuir el daño psicosocial en mujeres víctimas de violencia de género

La implementación del Programa APR se articula a partir de 10 componentes, los cuales, a través de distintos dispositivos desplegados a nivel nacional, ejecutan los modelos de intervención especializados en los diferentes tipos y manifestaciones de violencias contra las mujeres.

Estos componentes son: Atención Psico-socio-jurídica en violencia de género en contexto de pareja o ex pareja; Protección Residencial para mujeres víctimas de violencia en contexto de pareja o ex pareja, de carácter grave y/o vital; Protección Residencial para mujeres vulneradas por la Trata de Personas y migrantes en situación de explotación; Reeducación a hombres que ejercen violencia de pareja; Representación Jurídica en Violencia Extrema (Femicidios Consumados, Frustrados y Tentados); Reparación en violencia sexual; Reparación en violencia de género grave; Atención Continua a mujeres víctimas de violencia grave en contexto de pareja o ex pareja; Representación Jurídica a mujeres que asisten a primera audiencia en Centro de Medidas Cautelares de Santiago; y Servicio de Atención Telefónica y Telemática (SATT). En conjunto, sus prestaciones alcanzaron a 191.116 personas.

Resultados por componentes en el año 2023:

1. Atención Psico-socio-jurídica en violencia de género en contexto de pareja o expareja: SERNAMEG gestionó el componente a través de 114 Centros de la Mujer a nivel nacional, distribuidos en las 16 Regiones. Durante el período reportado se brindó atención psicosocial y jurídica a 60.230 mujeres.
2. Protección para mujeres víctimas de violencia en contexto de pareja o expareja, de carácter grave y/o vital: El componente se ejecutó a través de 41 Casas de Acogida a nivel nacional, distribuidos en las 16 Regiones. Durante el período reportado, se brindó protección residencial y atención psicosocial y jurídica a 946 mujeres.
3. Protección Residencial para mujeres vulneradas por la Trata de Personas y migrantes en situación de explotación: se ejecutó 1 Casa de Acogida con cobertura nacional, para mujeres vulneradas por la trata de personas y migrantes en situación de explotación. Durante el período reportado, se brindó protección residencial y atención psicosocial y jurídica a 17 mujeres.
2. Reeducación a hombres que ejercen violencia de pareja: La Reeducación de Hombres se ejecutó a través de 16 Centros,

- distribuidos en las 16 Regiones. Durante el período reportado, se brindó atención psicosocial y socioeducativa a 1.902 hombres que ejercen violencia en contexto de pareja o ex pareja.
3. Representación Jurídica en Violencia Extrema (Femicidios Consumados, Femicidios Tentados y Frustrados): La representación jurídica se ejecutó a través de abogadas y abogados que brindan atención directa, emplazados en las 16 Direcciones Regionales del Servicio. Durante el período reportado, se brindó representación jurídica a 509 personas.
  4. Centros Atención y Reparación a mujeres víctimas/sobrevivientes de violencia sexual: se implementó a través de 3 Centros, distribuidos en las Regiones Metropolitana, Biobío y Valparaíso. Durante el período reportado, se brindó atención psicoterapéutica reparatoria en violencia sexual y/o representación legal a 1.009 mujeres.
  5. Reparación en violencia de género en contexto de pareja o ex pareja: Los 7 Centros de Reparación se emplazaron en las regiones de Tarapacá, Antofagasta, Metropolitana, Maule, La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos, con lo que se brindó atención psicoterapéutica reparatoria a 558 mujeres víctimas de violencia grave.
  6. Atención Continua a mujeres víctimas de violencia grave en contexto de pareja o ex pareja: se entregó a través de 1 Centro, ubicado en la comuna de San Bernardo y con cobertura en las comunas de San Bernardo, El Bosque y La Pintana. Durante el período reportado, se brindó atención de primera acogida, orientación e información y derivación asistida a 366 mujeres/víctimas de violencia grave.
  7. Representación Jurídica a mujeres que asisten a primera audiencia en Centro de Medidas Cautelares de Santiago: El Centro de Medidas Cautelares, asentado en la comuna de Santiago, cuyo objetivo es otorgar acompañamiento en primera acogida, atención y representación judicial a las mujeres que concurran a realizar denuncias por hechos de VIF en el contexto de pareja, en el Centro de Medidas Cautelares de Tribunales de Familia de Santiago, y que ingresan a audiencias inmediatas por la complejidad de los hechos denunciados. La cobertura territorial considera las comunas de Santiago, Estación Central, Independencia y Renca. Durante el período reportado se brindó atención a 576 mujeres.
  8. Servicio de Atención Telefónica y Telemática (SATT): El objetivo de este servicio es poner a disposición un medio de comunicación idóneo y gratuito para acceder a la red de apoyo pública y privada, generando una alerta para la coordinación intersectorial de acciones, el registro y seguimiento de estas. Se ejecutan los servicios de Atención de llamadas, Fono de Orientación en VCM (1455), Servicio de Atención Chat Web de Orientación en VCM, Servicio de Asistencia en Emergencias por VCM, Seguimiento de Denuncias en Carabineros de Chile, Servicio de Aplicación Móvil y Sistema de Georreferenciación. Durante el periodo reportado se brindó atención a 125.003 personas.

Este programa también fue rediseñado exitosamente, reorganizando su oferta en dos programas que diferencian su respuesta en base al nivel de riesgo, mejorando la focalización de sus prestaciones de atención y contribuyendo a trazar una ruta personalizada y técnicamente asistida de atención estatal a las sobrevivientes de violencia de género. Los nuevos programas son: Programa de Atención Inicial en Violencia de Género

---

destinado a la atención de riesgos iniciales y medios y Programa de Recuperación del ejercicio de la Autonomía para Víctimas/Sobrevivientes de Violencias de Género, destinado a la atención de riesgos altos producto de la violencia de género grave/extrema.

Los principales cambios son:

- Ampliación de su oferta de atención -hasta ahora circunscrita a violencias en contexto de pareja y expareja- hacia otras violencias de género, diferenciando la atención según niveles de riesgo.
- Incorporación de mecanismo integrado, que permite mayor acceso de las mujeres a intervenciones con sentido reparatorio, disminuyendo la burocracia en el ingreso y aumentando la oferta especializada.
- En el programa de Atención Inicial se diferencia la atención en un primer nivel de Orientación e Información que incorpora a mujeres desde los 15 años -ampliando la población beneficiaria-, y un segundo nivel de intervención psico-socio-jurídica para mujeres desde los 18 años.
- El Programa de Recuperación del ejercicio de la autonomía en víctimas/sobrevivientes de violencia de género, diferenciará sus prestaciones en atención residencial a través de Residencias Transitorias, abordaje psicosocial con sentido reparatorio, y asesoría y representación jurídica.
- Cierre de los Centros de Reeducación de Hombres (CRH), reorientando el trabajo con hombres al trabajo preventivo, incluyendo dentro de sus grupos priorizados a los hombres, desde un enfoque de masculinidades a través de acciones centradas en la prevención comunitaria.

Para mejorar los niveles de autonomía política de la diversidad de mujeres y organizaciones de mujeres y su fortalecimiento Institucional SERNAMEG cuenta con el Área Mujer y Participación Política y Social, se implementaron 2 Modelos programáticos.

### Programa Mujer y Participación Política y Social MPPS

Se organizan en 2 componentes: Actividades de Sensibilización (AS), y Escuela de Líderes Políticas y Sociales (ELPS).

Actividades de Sensibilización (AS), están dirigidas a mujeres de 15 años o más, y son espacios de encuentro donde las mujeres comparten experiencias y reflexionan en torno a temáticas contingentes y transformadoras desde una perspectiva de género a través de distintas metodologías. En estas instancias se destaca la participación de las mujeres y su incidencia en las transformaciones socioculturales que van experimentando las sociedades. Así como, el reconocimiento de los distintos caminos de las mujeres en el ejercicio de sus liderazgos y la relevancia e impacto de su participación e inclusión en espacios de toma de decisión.

Durante el año 2023 las Actividades de Sensibilización abordaron los temas de Liderazgos y Participación en áreas, oficios y carreras no tradicionales para las mujeres; Liderazgos: Mujeres y Diversidad Sexual y de Género;

Elaboración de Proyectos con Enfoque de Género; Liderazgo y cambio climático y Liderazgo y Participación Temprana. De las 4.000 mujeres programadas para el año 2023, hubo una participación efectiva de 5.069 mujeres en el componente Sensibilización, lo que representa un 126,725% de participación.

El Componente Sensibilización se ejecuta a nivel regional, para ello desde el nivel central se transfieren los recursos financieros, lo que permite que se realicen las licitaciones para la ejecución de dicho componente y se puedan ejecutar las actividades.

Según los resultados de la Encuesta de Satisfacción aplicada a las participantes, un 98,3% opinaron que las se cumplieron sus expectativas.

Escuela de Líderes Políticas y Sociales (ELPS). Esta Escuela se realiza en modalidad online (capacitación a distancia) y tiene por objetivo contribuir al desarrollo de competencias y habilidades que potencien liderazgos efectivos en espacios de toma de decisiones sociales y políticas de las mujeres participantes. Tuvo cupos limitados y la convocatoria fue a nivel nacional a través de la página web del Servicio. En este proceso se recibieron 4.232 postulaciones para 1.000 cupos disponibles en todo el país, ellas fueron seleccionadas en cada región. Las participantes fueron mujeres mayores de 15 años, pertenecientes a alguna organización -o interesadas en hacerlo- y aquellas que buscaban mejorar sus habilidades para el ejercicio de un liderazgo efectivo.

La ejecución programática del componente Escuela de Líderes Políticas y Sociales fue centralizada, realizándose un Convenio Directo desde nivel central del Servicio con el ejecutor de la Escuela de Líderes Políticas y Sociales 2023 de SERNAMEG en modalidad on-line.

El programa de la Escuela se organizó en 5 módulos, con una duración de 40 horas pedagógicas en total, disponibles a través de una plataforma web, con acceso 24/7. Los módulos versaron en Participación Política y Social de las Mujeres con Enfoque de Género; Comunicación efectiva (oratoria, elaboración de discursos, etc.) y Procesos de Negociación en el Ámbito Político y Social; Uso y Manejo de Redes Sociales para la Promoción Política y Social de Lideresas; Liderazgo y Trabajo en Equipo (Resolución no violenta de conflictos en las organizaciones, inteligencia emocional desde una perspectiva de la neurociencia, etc.); Desafíos para una Incidencia Efectiva en los Espacios de Toma de Decisión en los Procesos de Participación Política y Social de las Mujeres (Partidos Políticos, JJVV, Academia, entre otros espacios).

El Programa se implementa en las 16 regiones del país, en modalidad presencial y o en línea. En formato en línea se abre la posibilidad de participar a mujeres de todo el territorio nacional, que cumplan con los requisitos de postulación.

Por ello, el 2023, un total de 6.077 mujeres participaron en el Programa Mujer y Participación Política y Social en el 2023, con una cobertura programada de 5.000 mujeres, lo que corresponde a un 121.54% de lo programado.

Respecto del aumento de habilidades de liderazgo al participar de la Escuela, los resultados del 2023 muestran que el 82,65% de las participantes aumentan sus habilidades. Al término de la Escuela cerca del 99% de las mujeres participantes opinaron que el programa cumplió con sus expectativas.

El programa Ejecutó efectivamente un presupuesto total de \$456.825.000 de pesos.

### Programa Fondo para la Equidad de Género

Este Fondo es parte de la Ley N°20.820 de marzo de 2015, que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, la que en su artículo N°11 dispone: “Créase el Fondo para la Equidad de Género, administrado por el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, con el objeto de contribuir al financiamiento de proyectos nacionales, regionales o locales, de programas y actividades de educación y difusión, destinados a fortalecer la participación, asociatividad y liderazgo de las mujeres, en el marco de la equidad de género y los derechos humanos de las mismas. Los recursos del fondo se consultarán anualmente en la ley de presupuestos del sector público”.

Esta oferta programática contribuye a la agenda de gobierno puesto que la participación social y política de las mujeres, así como la recuperación del tejido social comunitario y el ejercicio de la ciudadanía para promover las transformaciones culturales que permitan fomentar relaciones igualitarias entre las personas.

El Fondo para la Equidad de Género tiene por objetivo otorgar financiamiento a organizaciones con personalidad jurídica vigente y a personas naturales que requieran financiar proyectos, programas y actividades para fortalecer la participación, asociatividad y liderazgo de las mujeres, en el marco de la equidad de género y los derechos humanos de las mismas.

Aborda de manera intencional el fortalecimiento de las organizaciones en el territorio y financian propuestas que identifiquen de manera explícita dicho objetivo, en las siguientes líneas de acción:

1. Fortalecimiento interno de la organización: Consiste en actividades o proyectos que tiene por objeto el desarrollo de la organización, fortalecimiento de competencias de sus integrantes, proyectos de consolidación de la presencia de la organización en el territorio.
2. Fortalecimiento de las redes de asociatividad: Proyectos que tienen por objeto el desarrollo de las redes de organizaciones en las cuales participa la organización que presenta el proyecto que pueden contemplar la gestión de encuentros de la red, fortalecimiento y desarrollo de habilidades o conocimientos de organizaciones que componen la red, así como proyectos de vinculación con otras redes.

Este proceso de selección realizó a través del Portal [www.fondos.gob.cl](http://www.fondos.gob.cl), donde se presentaron 132 propuestas, de ellas 22 fueron admisibles, evaluadas y adjudicados \$4 millones de pesos cada uno, se individualizan a continuación:

N°	Nombre de la Propuesta
1	Segundo congreso regional Fortaleciendo la Voz de la mujer Nortina en Equidad de Género y Política – Arica y Parinacota.
2	Congreso Regional de Mujeres por la Agricultura Regenerativa – Atacama.
3	Impulsando la cohesión femenina: Encuentro de la Red de Organizaciones Culturales Comunitarias – Atacama.
4	Red de Mujeres líderes: Formándonos en un espacio seguro -Atacama.
5	Formación para el desarrollo organizacional de mujeres trans – Valparaíso.
6	Círculos de mujeres por el activismo menstrual - Valparaíso.
7	Autodefensa para mujeres y disidencias desde la perspectiva de género - Valparaíso.
8	Fortaleciendo liderazgos: Mujeres Mapuche y saberes ancestrales a través de la vestimenta – RM.
9	Pioneras en la escuela de fútbol femenino – RM.
10	Mujeres Campesinas - O'Higgins.
11	Nosotras bio construimos – Maule.
12	Tejiendo Alianzas femeninas – Ñuble.
13	Fortaleciendo la equidad de género en territorios rurales sustentables – Ñuble.
14	Los cuidados en el centro: valoración, reflexión y propuestas desde la mirada colectiva de las mujeres lotinas – Bío-bío.
15	Red territorial por las mujeres y niñas del Biobío: Autocuidado, Formación y Liderazgo Femenino – Bío-bío.
16	Hilando saberes y tejiendo experiencias entre mujeres en movimiento - Araucanía.

N°	Nombre de la Propuesta
17	Fortaleciendo el liderazgo y autoestima de las mujeres Emprendedoras Malen de Reñico Grande – Araucanía.
18	Newen Domos Disminuyendo brechas digitales – Araucanía.
19	Fortaleciendo Voces: Empoderando a Mujeres Músicas y Cantautoras a través de la enseñanza en escuelas rurales – Los Lagos.
20	Fortalecimiento de la mujer en la pesca artesanal y las actividades conexas, comuna Puerto Montt – Los Lagos.
21	Chiloé Profunda - Asociatividad para la Equidad – Los Lagos.
22	Contribución a la visibilización Sociosanitaria de la Agrupación Fibromialgia Punta Arenas – Magallanes.

El Presupuesto Anual del Programa Fondo para la Equidad de Género fue de \$91 millones de pesos, no obstante, el gasto efectivo llegó a \$88 millones de pesos.

La coordinación intersectorial es una estrategia transversal a la implementación del programa en el nivel central y regional, lo que permite que en ambos espacios puedan a su vez evaluar las necesidades de las intervenciones generando sus propias acciones para la elaboración de convenios o alianzas de coordinación intersectorial. Esto en consecuencia se traduce en mejorar la intervención, darle mayor pertinencia territorial y potenciar una ejecución más integral a las distintas realidades y dinámicas regionales.

Para mejorar la gestión institucional para el cumplimiento de la misión del Servicio que incorporen enfoque de Género e interseccionalidad, en una cultura organizacional de autogestión ambiental (Estado Verde), transformación digital, calidad de servicio, seguridad de la información, integridad, responsabilidad y eficacia en el gasto fiscal, con mejor clima laboral y resguardar la calidad de vida para los y las funcionarias, el servicio cuenta con calificadas Áreas de Soporte, transversales a la ejecución de la oferta programática y se puede destacar que:

Se avanzó en el establecimiento de comités de alto nivel que definieron para los pilares de la gestión pública, y se definieron y ejecutó lo siguiente:

i) Alcances de los sistemas, estudiaron políticas, realizaron diagnósticos e implementaron medidas para mejorar la incorporación de enfoque de género en nuestra oferta programática y gestión de personas; y se cambió de sistema de iluminación de dependencias del Nivel Central, para reducir el consumo de energía eléctrica.

- ii) Realización de un diagnóstico del estado, dimensión y producción/ consumo de residuos, agua, gas natural, papel, transporte, combustible, etc.
- iii) Se levantó un diagnóstico de la calidad de Servicio y Experiencia Usuaría en base a Encuestas de satisfacción programáticas y MESU de la Subsecretaría de Hacienda y;
- iv) Se avanzó en la digitalización de procedimientos administrativos asociados a la gestión de personas.

En materia de seguridad de la Información se actualizaron políticas y procedimientos, motivados por el cambio en la organización interna y la Nueva Norma Chilena NCh 27. 002:2022, cuya función es orientar a las organizaciones en la implementación de controles de seguridad de información definidos en la norma chilena NCh 27.001, que fue actualizada el 2023, junto con una serie de cambios legislativos nacionales que establecieron por su parte procedimientos para la seguridad de la información y ciberseguridad; fortalecimiento de la institucionalidad gubernamental, entre otros.

En lo legislativo, se otorgó explícitamente responsabilidades concretas a SERNAMEG en la Ley N°21.565 que establece un régimen de protección y reparación integral en favor de las víctimas de femicidio y suicidio femicida y sus familias; publicación de Ley 21.643, conocida como Ley Karin y el proyecto de ley totalmente tramitado que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género, correspondiente al boletín N°11.077-07.

## 4. Desafíos para el período de Gobierno 2024

Entre los principales desafíos para la gestión de la oferta Programática de SERNAMEG está la coordinación intersectorial, respecto del cual se puede mencionar:

- Realizar una evaluación de los convenios vigentes, y establecer mejoras en los casos que se requiera.
- Optimizar el flujo de revisión de convenios.
- Identificar y establecer procedimientos con los requerimientos para firmar convenios con instituciones privadas.
- Mejorar el vínculo institucional con servicios y ministerios estratégicos para SERNAMEG.

Ahora y específicamente en relación a la Autonomía Económica de las mujeres y en el Programa Mujeres jefas de Hogar, al ser un presupuesto de continuidad del programa, para el año 2024 la cobertura proyectada para este año se mantendría. Por tanto, se espera que sea de 52 mil 484 participantes; 26 mil 700 participantes ingresarán el presente año y 25 mil 784 que ingresaron el año 2023 y este año terminarán de ejecutar su Proyecto Laboral (apoyos sectoriales).

Respecto de ámbitos relevantes de la gestión programática, se contemplan los siguientes desafíos:

- 1.- Se abrirá en cuatro comunas nuevas: Chaitén, Caleta Tortel, Guaitecas y Quilpué, éste último territorio afectado por los incendios.
- 2.- Se fortalecerá el seguimiento a las egresadas del programa para evaluar en las mujeres participantes el logro de una situación laboral estable.
- 3.- El programa ingresará al proceso de evaluación ExAnte del Ministerio de Desarrollo Social y la Familia, para introducir cambios sustantivos, que incluye a un piloto de seguimiento y evaluación a las egresadas del programa.
- 4.- Se dará énfasis a las capacitaciones, intermediación laboral y consolidación de proyectos independientes.
- 5.- Se capacitará a más de 500 profesionales y se apoyará a los equipos ejecutores, quienes trabajan directo con las participantes en la ejecución de talleres de formación y sus proyectos laborales, dependientes e independientes.

6.- Se realizará seguimiento permanente a los equipos para asegurar el registro fidedigno de los datos de las participantes en el sistema de gestión de programas (SGP), así como la actualización de la trayectoria efectiva para lograr la meta de cumplimiento del proyecto laboral independiente o dependiente, proyectando un reporte de acciones para el 2024 sin dificultades, considerando las nuevas mediciones de Egreso exitoso y Participación exitosa en el programa Mujeres jefas de Hogar.

7.- Se fomentará el trabajo colaborativo entre el nivel central y regional con extensas coberturas o nudos críticos de gestión, también entre Equipos Comunales a través de intercambio de experiencias exitosas, apoyo práctico al equipo ejecutor y a las participantes de comunas que enfrentan situaciones complejas.

8.- Se reconocerá en los contenidos, metodologías y materiales, la identidad y cultura de las Mujeres Indígenas, y por supuesto de las Mujeres Migrantes. Esto busca contribuir a la disminución de las brechas entre las participantes en el Programa Mujeres Jefas de Hogar (PMJH). Este enfoque se desarrolla desde una perspectiva intersectorial, territorial y de derechos humanos, con una clara orientación hacia la recuperación de saberes, costumbres y tradiciones ancestrales que influyen en la identidad de las mujeres como jefas de hogar.

9.- Se procederá a mejorar la oferta, tanto pública como privada, con cursos que brinden mayores oportunidades para el empleo, tanto dependiente, como independiente. Además, se busca lograr la entrega de herramientas y recursos esenciales para el desarrollo personal y laboral de las mujeres, facilitando así el acceso al trabajo remunerado.

10.- Se facilitará el acceso de emprendedoras a diversas plataformas virtuales, con el objetivo de fortalecer la comercialización de sus productos/servicios. También se realizarán Catastros Regionales sobre oportunidades laborales para las mujeres, fomentar la asociatividad desde los equipos comunales y apoyar la creación de agrupaciones de mujeres en las comunas. Por ello, la mayoría de las regiones trabajan articuladamente con los otros programas del Área Mujer y Trabajo con logros que favorecen a todos.

En la nueva Estrategia para el Ejercicio del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias presenta los siguientes retos:

Debido al enfoque comunitario del Programa de Prevención de las Violencias de Género, se gestionarán recursos para fortalecer su modelo de intervención y su despliegue a nivel territorial a lo largo del país.

Por ello se reforzarán los equipos territoriales de 49 comunas, incorporándose un/a profesional nuevo/a en cada caso, para conformar duplas de intervención y se apertura en 24 comunas nuevas, lo que representa una ampliación territorial importante, marcando desafíos técnicos nuevos al implementar una mirada participativa de enfoque comunitario, amplificando la prevención de las violencias de género, desde procesos de capacitación individuales a planes de trabajo con

organizaciones sociales y educativas que repliquen en las diversas comunidades herramientas para prevenir las violencias de género.

1. Implementar en el territorio a nivel nacional del Programa de Atención Inicial en Violencias de Género con la apertura y funcionamiento de 124 Centros de las Mujeres durante el año 2024, consolidando con ello el fortalecimiento de la política pública respecto de otras violencias que viven las mujeres en nuestro país.
2. Además, se fortalece la complementariedad con el servicio de atención telefónica y telemática (SATT), manteniendo los flujos de coordinación y derivación entre los distintos programas de atención en violencias de género.
3. Se concretará un nuevo convenio actualizando la obtención de solución habitacional para las mujeres víctimas de violencia contra la mujer a través de un único protocolo de actuación del SERNAMEG, MINVU y MMEG.
4. Avanzar en la colaboración entre SERNAMEG y MINREL, para la elaboración de un Protocolo de actuación que permitirá brindar atención oportuna a las mujeres víctimas de violencia de género en Chile y a las chilenas víctimas de violencia de género en el extranjero.
5. Mejorar las competencias técnicas de las Brigadas de Investigación de la Policía de Investigaciones de Chile, a través de la participación del SERNAMEG en la Red de Asistencia a Víctimas.
6. Avanzar en la integralidad de la atención de las mujeres sobrevivientes de violencia de género, con énfasis en salud mental, a través de la articulación con el Ministerio de Salud, a través de la Secretaría de Redes Asistenciales.
7. SERNAMEG en conjunto con Carabineros, ha incorporado al Plan anual de la Red de Asistencia a víctimas, el diseño de un modelo de inserción territorial e intersectorial de las Salas de Familia y Oficinas de Violencia Intrafamiliar.
8. A raíz del trabajo realizado para el diseño de una maqueta de expediente único de casos de violencia de género, para el año 2024 se espera materializar ese proyecto en una plataforma operativa que vincule de manera inicial los sistemas del SERNAMEG, específicamente en Sistema de Gestión de Programas (SGP) y el sistema del Servicio de Atención Telefónica y Telemática (SATT).

En el Programa de Recuperación del ejercicio de las Autonomía en Violencias de Género, los desafíos son:

Implementar en el territorio a nivel nacional del Programa de Recuperación del ejercicio para la autonomía con el mantenimiento de 33 Residencias Transitorias y 2 Residencias Transitorias para Mujeres Vulneradas por la Trata de Personas y/o Migrantes en Situación de Explotación para el año 2024, consolidando el compromiso de la política pública respecto de otras violencias que viven las mujeres en nuestro país.

En el caso de los Centros de Atención Especializada en Violencias de Género, para el año 2024 se considera la apertura y funcionamiento de 20 centros.

Además, durante el 2024 se implementarán 16 Centros de las Mujeres Especializados en Violencia de Género a nivel nacional, los cuales tendrán una oferta complementaria de ambos programas de Atención Inicial de las VG y Recuperación del Ejercicio del ejercicio de las Autonomía, un avance para consolidar la mirada integral de las políticas públicas que atienden a las mujeres respecto a las violencias de género que viven en nuestro país.

Contar con un Protocolo Operativo para la articulación del Circuito Intersectorial de Femicidios (CIF) a nivel Nacional y Regional en el marco de la incorporación del Ministerio Público a esta instancia.

Avanzar en la gestión de una mejor articulación con el sector salud en relación a la oferta SERNAMEG en materia de violencia de género, y en específico respecto de la violencia sexual en el marco de su inclusión como garantía explícita de salud.

Propiciar espacios de encuentro técnico entre equipos de centros de la red de atención SERNAMEG con el propósito de generar un intercambio de experiencias, a nivel de intervención, de implementación del nuevo modelo programático y otros aspectos relevantes para la ejecución, que permita sistematizar el trabajo colectivo y fortalecer los marcos comprensivos del fenómeno de la violencia.

En el marco de la implementación de procedimientos y medidas para el mejoramiento de la gestión institucional, se buscará reforzar la gobernanza de los Sistemas de Calidad de Servicio y Experiencia Usuaria y Estado Verde, a través de la construcción y socialización de Políticas de Gestión; Actualización y Reforzamiento de Diagnósticos, Desarrollos de Planes de Trabajo, Desarrollo de Medidas de Mitigación Innovadoras, ampliación de alcances, etc. La gestión virtuosa de desarrollo de las personas, partiendo con la publicación e implementación de la Política de Desarrollo de las Personas, Buenas Prácticas laborales con equidad de Género que incluyen la actualización de procedimiento para las Violencias en el contexto del Trabajo, incorporando lineamientos del: Convenio N°190 de la OIT, Ley N°21.643, conocida como Ley Karin y la ley tramitada que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género; concursos de promoción de la planta; implementación de programas de trabajo para acordar riesgos laborales psico-sociales y de salud mental y por otra parte, el avance institucional en la digitalización de Procesos Administrativos y Seguridad de la Información

# 5. Anexos

## Índice

---

.Anexo 1: Recursos Humanos	47
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	56
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	57
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	58
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	59
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	61

## Anexo 1: Recursos Humanos

---

### Dotación efectiva año 2023, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Contrata	225	70.09%	77	76.24%	302
Planta	96	29.91%	24	23.76%	120
Total	321	100.00%	101	100.00%	422

### Dotación efectiva año 2023, por Estamento (mujeres y hombres)

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	26	8.10%	5	4.95%	31
Directivos	13	4.05%	1	0.99%	14
Auxiliares	6	1.87%	13	12.87%	19
Profesionales	258	80.37%	76	75.25%	334
Administrativos	18	5.61%	6	5.94%	24
Total	321	100.00%	101	100.00%	422

## Dotación Efectiva año 2023 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
ENTRE 25 y 34 AÑOS	30	9.35%	11	10.89%	41
ENTRE 35 y 44 AÑOS	120	37.38%	38	37.62%	158
ENTRE 45 y 54 AÑOS	117	36.45%	22	21.78%	139
ENTRE 55 y 59 AÑOS	28	8.72%	10	9.90%	38
ENTRE 60 y 64 AÑOS	14	4.36%	9	8.91%	23
65 Y MÁS AÑOS	12	3.74%	11	10.89%	23
Total	321	100.00%	101	100.00%	422

## Personal fuera de dotación año 2023 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	16	88.89%	1	50.00%	17
Reemplazo	2	11.11%	1	50.00%	3
Total	18	100.00%	2	100.00%	20

**Personal a honorarios año 2023 según función desempeñada  
(mujeres y hombres)**

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	0	0%	1	50.00%	1
Auxiliares	1	5.56%	0	0%	1
Profesionales	17	94.44%	1	50.00%	18
Total	18	100.00%	2	100.00%	20

**Personal a honorarios año 2023 según permanencia en el Servicio  
(mujeres y hombres)**

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Total	0	100.00%	0	100.00%	0

## 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	2021	2022	2023
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	0	6	20
(b) Total de ingresos a la contrata año t	5	12	43
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	0,00%	50,00%	46,51%

#### 1.2 Efectividad de la selección

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	0	6	20
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	6	20
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	0,0%	100,00%	100,00%

### 2 Rotación de Personal

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	47	42	41
(b) Total dotación efectiva año t	405	395	422
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	11,60%	10,63%	9,72%

## 2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2021	2022	2023
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	1	1	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	3	1	3
Otros retiros voluntarios año t	26	25	23
Funcionarios retirados por otras causales año t	17	15	15
Total de ceses o retiros	47%	42%	41%

## 2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	12	15	68
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	47	42	41
Porcentaje de recuperación (a/b)	25,53%	35,71%	165,85%

## 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	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	133	125	120
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,00%	0,00%	0,00%

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios recontratados en grado superior año t	8	9	4
(b) Total Contratos efectivos año t	272	270	302
Porcentaje de recontratados en grado superior (a/b)	2,94%	3,33%	1,32%

## 4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios capacitados año t	313	315	376
(b) Total Dotación Efectiva año t	405	395	422
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	77,28%	79,75%	89,10%

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

Variables	2021	2022	2023
(a) $\sum$ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	124986	444150	271096
(b) Total de participantes capacitados año t	313	780	982
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	399,32	569,42	276,07

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	1	1	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	15	36	39
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	6,67%	2,78%	2,56%

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	405	395	422
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	2021	2022	2023
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	729	780	594
(b) Total Dotación Efectiva año t	405	395	422
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	1,80	1,97	1,41

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	270	253	157
(b) Total Dotación Efectiva año t	405	395	422
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,67	0,64	0,37

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	39	31	36
(b) Total Dotación Efectiva año t	405	395	422
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,10	0,08	0,09

## 6 Grado de Extensión de la Jornada

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	365	832	594
(b) Total Dotación Efectiva año t	405	395	422
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	0,90	2,11	1,41

## 7 Evaluación del Desempeño

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

Listas	2021	2022	2023
Lista 1	262	283	343
Lista 2	6	1	7
Lista 3	0	2	2
Lista 4	0	1	1
(a) Total de funcionarios evaluados	268%	287%	353%
(b) Total Dotación Efectiva año t	405	395	422
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	66.17%	72.66%	83.65%

### 7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2021	2022	2023
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)			No

## 8 Política de Gestión de Personas

### 8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2021	2022	2023
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)			No

## 9 Regularización de Honorarios

### 9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	4	6	14
(b) Total de ingresos a la contrata año t	5	12	43
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	80,00%	50,00%	32,56%

### 9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	4	6	14
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

### 9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2021	2022	2023
(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)	0,0%	0,0%	0,0%

## Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023

---

Iniciativa	Estado de Avance
Asistencia para la erradicación de casos de violencia intrafamiliar para la mujer rural a través de un fortalecimiento institucional	Terminado
Avanzar en la protección de los derechos LGBTIQ+ con foco en la no discriminación y erradicación de la violencia en base a la identidad de género y orientación sexual	En implementación
Estrategia de Autonomía Económica	En diseño

## **Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo**

---

**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
24	15,8	6,37	99,58%	M\$ 539.381,693

## Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023

### Medidas

Medidas	Resultados
Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.	El SernamEG en su afán de contribuir a disminuir las inequidades, brechas y/o barreras de género y fortaleciendo las autonomías y derechos de las diversidades de las mujeres, a través de la implementación y ejecución de Programas de Igualdad formal y sustantiva de derechos, considerando el enfoque territorial e interseccionalidad, comprometió, la instalación de la Unidad de Género al interior del Servicio dotándola de competencias necesarias para avanzar en la transversalización de género en el quehacer de la Institución, resguardando la correcta incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos del quehacer institucional, de acuerdo al mandato legal, al programa de gobierno y a los compromisos internacionales de Chile en la materia. Para esto, la Autoridad del SernamEG, definió a través de Resex N°00773/2023, crear la Unidad de Género, con carácter funcional, dependiente de la Dirección Nacional, definiendo las funciones de la Unidad. Además, definió un Equipo Base al cual le mandató elaborar un Plan de Trabajo que conduzca y guíe el quehacer de la Unidad, incluyendo la planificación, ejecución y rendición de cuentas de las actividades en materia de transversalización de género en el Servicio, que considere al menos, estudiar y proponer mejoras a los instrumentos existentes en el Servicio, colaborar con el cumplimiento de medidas y metas en materia de género de la Institución, colaborar con las instancias institucionales para la ejecución de actividades dirigidas a funcionarios y funcionarias en materias de género, sensibilización en violencia de género, inclusión, conciliación de la vida familiar, laboral y personal, entre otras. Es así, como Gabinete de Dirección lideró la elaboración del Plan de Trabajo, con miras al año siguiente, considerando las siguientes etapas: Preparación/formalización, Difusión, Elaboración y Ejecución. La instalación de la Unidad de Género en SernamEG se constituye como el primer paso para avanzar en la identificación y gestión de las brechas, barreras e inequidades de género presentes a nivel institucional. El desafío ahora, es incluir a otras/os profesionales del Nivel Central, de las Direcciones Regionales y de ambas Asociaciones de funcionarias y funcionarios, para llevar a cabo la implementación del Plan de Trabajo de la Unidad de Género.
Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.	La capacitación correspondiente al Curso de Género nivel Avanzado, realizado a las funcionarias y funcionarios vinculados a las Áreas Programáticas y de Soporte de SernamEG, buscó la implementación de habilidades para transversalizar la perspectiva de género en el quehacer de la Institución. Específicamente entregar conocimientos y herramientas teórico-prácticas para comprender y fortalecer el marco conceptual y regulatorio de las diversas materias relacionadas con el enfoque de género, generando competencias laborales en las funcionarias y funcionarios para incorporar la perspectiva de género y su transversalización, y ampliar y profundizar en la aplicación del enfoque de género en todos los Programas del SernamEG. En esta línea, durante las seis sesiones de capacitación, se evidenció la necesidad de avanzar desde la sensibilización en materia de género para contar con herramientas para implementar el enfoque de manera transversal. Es necesario señalar que, el Instituto de Estudios Internacionales (IEI) de la Universidad de Chile fue quien se adjudicó la licitación pública y que, este espacio de capacitación fue ampliamente valorado por las y los asistentes, donde la utilidad de los contenidos y las metodologías participativas y reflexivas, fueron clave para profundizar la importancia de la transversalización del enfoque de género en el quehacer público para alcanzar mayor eficacia y eficiencia del Estado. Para llevar a cabo la Capacitación, se tomó contacto con las jefaturas del Nivel Central y Directoras/es Regionales para que determinaran la participación de una persona por equipo para realizar de la Capacitación en género avanzado, considerando para esta elección, que contarán con capacitación de nivel básico en temática de género. De esta manera, y esperando dar coberturas a todos los centros de responsabilidad, se conformó la nómina de participantes, siendo en total, 30 las personas seleccionadas para participar del curso, siendo 16 de regiones y 14 del nivel central. Esta actividad de capacitación se desarrolló entre el 06 y el 16 de noviembre del 2023, con una duración de 20 horas. De acuerdo a los dos criterios de aprobación, de las 30 personas inscritas en el curso 26 aprobaron superando el 75% de la asistencia y consiguiendo una nota igual o superior a 5,0. En particular 1 persona reprobó por inasistencia, 2 por evaluación con nota inferior a 5,0; 1 por la conjugación de nota inferior a 5,0 y asistencia inferior a 75%, y 1 persona por no rendir la evaluación (identificado con nota 1,0) y asistencia inferior a lo requerido. Por lo tanto, se cumple con el 130% de logro, de acuerdo a la meta de capacitar en Género Avanzado a 20 funcionarias y funcionarios de las Áreas Programáticas y de Soporte del SernamEG.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	La misión de la Unidad de Comunicaciones es gestionar de manera efectiva la entrega de la información sobre las políticas públicas que les permita a las mujeres, ejercer su plena participación en la sociedad con una vida libre de violencia y avanzando a un país con equidad de género. Si bien, la naturaleza de las funciones del SernamEG obliga a incorporar la perspectiva de género en todas sus acciones, de igual forma, la Unidad de Comunicaciones genera espacios, relatos y actividades que ayudan a entregar información clara y oportuna sobre el quehacer de esta Institución. La Unidad de Comunicaciones, se desempeña como un espacio de soporte para los programas del Servicio, y del mismo modo, ha sido responsable del diseño y ejecución estratégica de los planes comunicacionales para aportar el cumplimiento de la misión institucional. Es así, como a principio del año 2023, se definió el Diseño de la Estrategia Comunicacional, determinando los objetivos, acciones y flujograma, con el fin de difundir la labor del SernamEG a la diversidad de mujeres que habitan en el territorio, mediante un trabajo mancomunado entre Nivel Central y las Direcciones Regionales. El objetivo de esta Estrategia es darle conducción comunicacional a uno de los objetivos estratégicos de la gestión que apunta principalmente a fomentar la promoción de los derechos de las mujeres y su autonomía. Esta línea de trabajo incluye la bajada que cada Dirección Regional le dé, respetando el lineamiento general pero asociado a la realidad de cada territorio. Para ello, se les solicitó trabajar en Planes de Comunicaciones Regionales. Durante el transcurso del año, se llevaron a cabo las acciones y/o actividades programadas, tales como campañas, pautas en terreno de la Directora Nacional, difusión en redes sociales para prevenir la violencia de género, y potenciar el concepto de las autonomías, tanto física, política y económica, por medio de la transversalización del enfoque de género, vinculado a cada uno de los objetivos estratégicos de la Institución. Todo esto, con el propósito dar a conocer la oferta pública de los servicios que el SernamEG, ofrece a las mujeres en el territorio y la difusión de los derechos de éstas y la forma de ejercerlos y hacerlos efectivos. En resumen, se cumplió con la difusión permanente de la oferta programática, incorporando en la entrega informativa, componentes de identificación relacionados a la promoción de los derechos de las mujeres, entre ellos, la interseccionalidad y la perspectiva de género. Del mismo modo, se diseñó un Plan que incorporó en primer lugar, las necesidades de información del público objetivo y, por otro lado, programas con bajo nivel de conocimiento entre la ciudadanía. Agrupando todos estos criterios, la Unidad de Comunicaciones implementó acciones en terreno en coordinación con otras instituciones del Estado; generando interés en la agenda de los medios que aporta al debate de la opinión pública, sobre los temas relativos a la equidad y perspectiva de género; y finalmente, ofreció nuevas formas de comunicar que influyen positivamente en el interés de las mujeres por acercarse al SernamEG.

### Iniciativas

Iniciativa	Resultado
------------	-----------

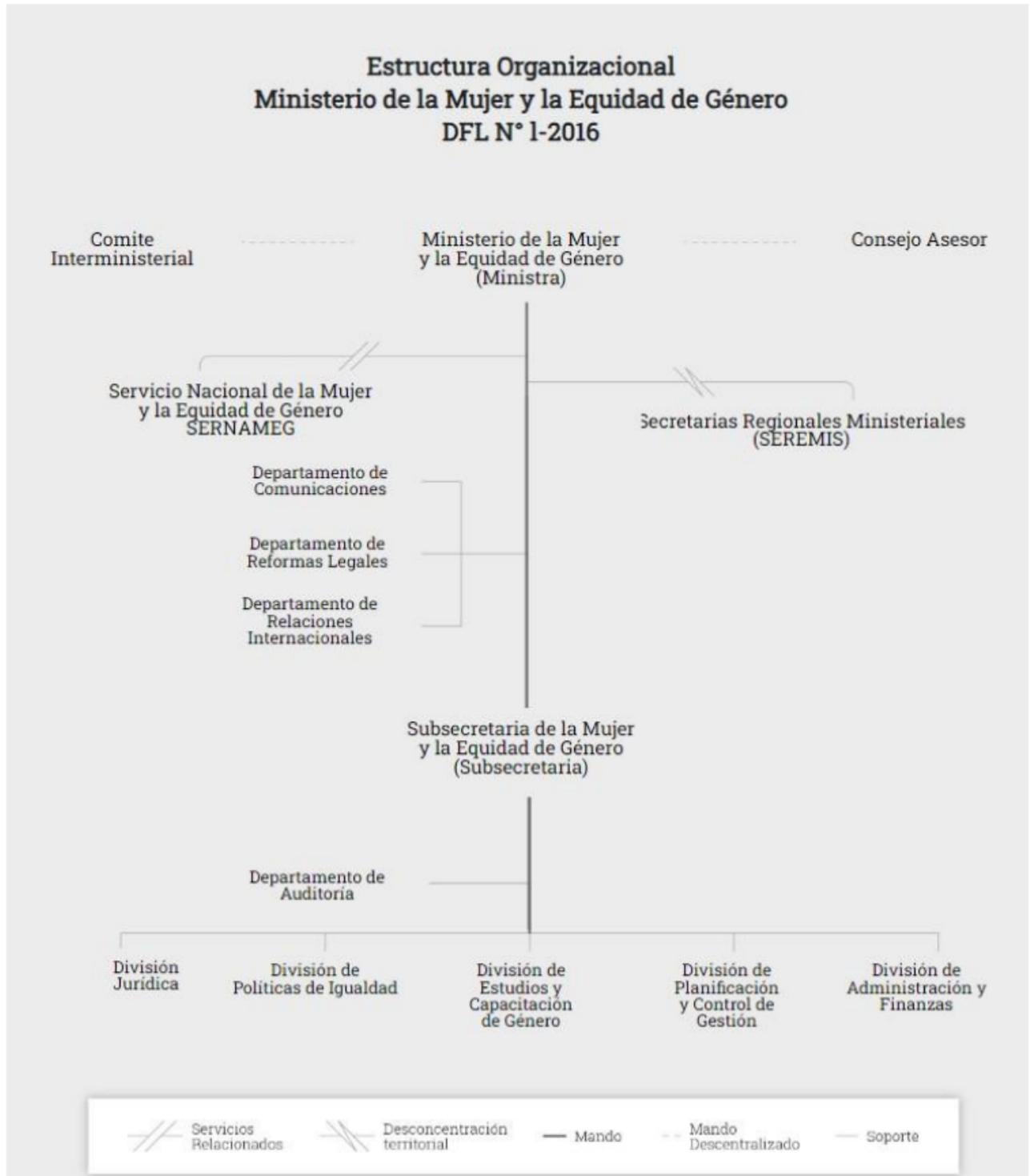
## Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución

Sección	Detalle	Enlace
Identificación de la Institución (Formulario A1)	Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2023 y escoger el Ministerio y Servicio.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35324.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35324.html</a>
Recursos Financieros	Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías: i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2023, y escoger la partida presupuestaria requerida; y ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15149-35324.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15149-35324.html</a>
		<a href="https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos">https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos</a>
Indicadores de Desempeño 2023	Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2023.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35324.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35324.html</a>
Informe Programas / Instituciones Evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Evaluación y Revisión del Gasto e Informes de Evaluaciones. Para acceder a los informes, se debe escoger el Ministerio, línea de evaluación y año de publicación de la evaluación buscada.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html</a>
Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas		

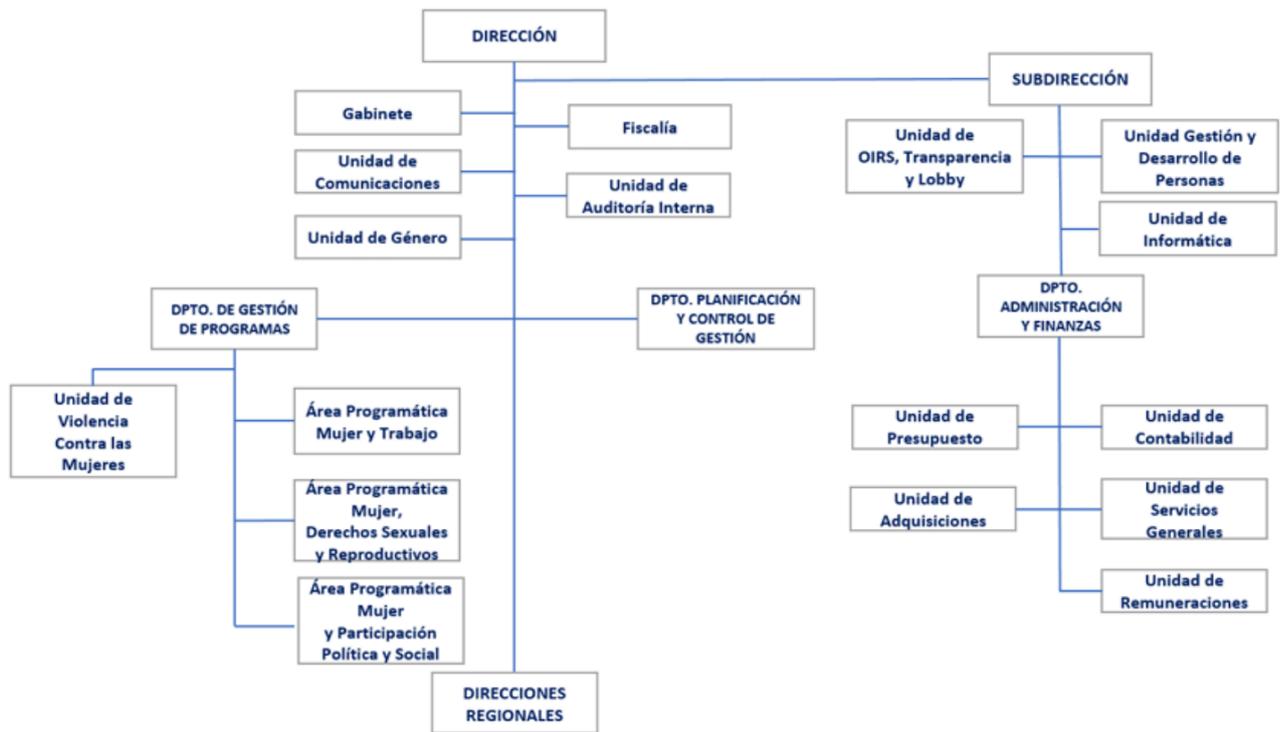
Sección	Detalle	Enlace
Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2023	Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, y elegir entre los distintos mecanismos presentados, para luego seleccionar el instrumento para un determinado año (según corresponda) u otro tipo de documentación relacionada.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html">https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html</a>

## Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades

### Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



## Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



## Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Directora Nacional	Priscilla Andrea Carrasco Pizarro
Subdirector	Felipe Daniel Diaz Rain
Fiscal subrogante	Daniela Henríquez Manríquez
Director/a Regional Arica y Parinacota	Lorena Patricia Ríos Echiburú
Director/a Regional Tarapacá	Vanessa Natalia Currín Aracena
Director/a Regional Antofagasta	Gabriela Isabel Araya Seguel
Director/a Regional Atacama	Camila Alejandra Tapia Morales
Director/a Regional Coquimbo	Priscilla Inés Olivares Verasay
Director/a Regional de Valparaíso Subrogante	Iván Schanze Cádiz
Director/a Regional Metropolitana	Miriam Bertuzzi Ratti
Director/a Regional O'Higgins	María Jesús Avello Rifo
Director/a Regional Maule	Ana Cecilia Retamal Ramos
Director/a Regional Ñuble	Nicol Isamar Ulloa Castillo
Director/a Regional Bío Bío	Lisette Macarena de Jesús Wackerling Patiño
Director/a Regional Araucanía	Susana Ximena Aguilera Vega
Director/a Regional Los lagos	María Rosario de Lourdes García-Huidobro Munita
Director/a Regional Los Ríos subrogante	Paulina Taladriz Gutiérrez
Director/a Regional Aysén	María Patricia Baeza Cabezas
Director/a Regional de Magallanes Subrogante	Susana Ruiz Paredes

Cargo	Nombre
Jefa Departamento de Planificación y Control de Gestión	Marta Millie Godoy Carvajal
Jefa Departamento de Gestión de Programas	Lesly Andrea Meyer Guzmán
Jefa Departamento de Administración y Finanzas	Claudia Ximena Romero Toledo