



**Convención sobre la
Eliminación de Todas las
Formas de Discriminación
contra la Mujer**

Distr. general
16 de mayo de 2022

Original: español
Español, francés e inglés
únicamente

**Comité para la Eliminación de la Discriminación
contra la Mujer**

**Octavo informe periódico que Chile debía presentar en 2022
en virtud del artículo 18 de la Convención*, ****

[Fecha de recepción: 8 de marzo de 2022]

* El presente documento se publica sin haber sido objeto de revisión editorial oficial.

** El anexo al presente documento se encuentra disponible en la página web del Comité.



Abreviaturas y siglas

ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CAJ	Corporación de Asistencia Judicial
Carabineros	Carabineros de Chile
CARI	Centro de Atención Reparatoria Integral
CDA	Casas de Acogida
Casa de Acogida Trata	Casa de Acogida para Mujeres vulneradas por la Trata de Personas y Migrantes en Situación de Explotación
CDM	Centros de la Mujer
CDMS	Centro de la Mujer Sorda
Comité CEDAW	Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer
CONADI	Corporación Nacional de Desarrollo Indígena
Convención	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CPC	Confederación de la Producción y del Comercio
CRH	Centros de Reeduación de Hombres que Ejercen Violencia contra sus Parejas
CRUCH	Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas
CS	Corte Suprema de Justicia
CVS	Centros de Atención y Reparación para Mujeres Víctimas/Sobrevivientes de Violencia Sexual
DDHH	Derechos Humanos
DEM	Departamento de Extranjería y Migración
DIPRES	Dirección de Presupuestos de Chile
DPP	Defensoría Penal Pública
GENCHI	Gendarmería de Chile
FOSIS	Fondo de Solidaridad e Inversión Social
INDH	Instituto Nacional de Derechos Humanos
INE	Instituto Nacional de Estadísticas
MCTCI	Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación
MDS	Ministerio de Desarrollo Social y Familia
MINEDUC	Ministerio de Educación
MINDEP	Ministerio del Deporte
MINJUDH	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

MINREL	Ministerio de Relaciones Exteriores
MINSAL	Ministerio de Salud
MINVU	Ministerio de Vivienda y Urbanismo
MISP	Ministerio del Interior y Seguridad Pública
MMA	Ministerio del Medio Ambiente
MMEG	Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
MP	Ministerio Público
MINTRAB	Ministerio del Trabajo y Previsión Social
NNA	Niños, niñas y adolescentes
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PDI	Policía de Investigaciones de Chile
PJUD	Poder Judicial
PMG	Programa de Mejoramiento de Gestión
PRODEMU	Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer
Programa APR	Programa de Atención, Protección y Reparación Integral de la Violencia Contra las Mujeres
RC	Servicio de Registro Civil e Identificación
SENADIS	Servicio Nacional de la Discapacidad
SENAME	Servicio Nacional de Menores
SENDA	Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol
SERNAMEG	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género
SERNAMIGR	Servicio Nacional de Migraciones
SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
SERVEL	Servicio Electoral
SPD	Subsecretaría de Prevención del Delito
SDH	Subsecretaría de Derechos Humanos
SUBTEL	Subsecretaría de Telecomunicaciones
URAVIT	Unidades Regionales de Atención a Víctimas y Testigos

I. Introducción

1. El Gobierno de Chile, de conformidad con el artículo 18 de la Convención, presenta ante el Comité CEDAW sus respuestas a la lista de cuestiones y preguntas previas, las que constituirán el octavo informe periódico de Chile.
2. El presente documento abarca el período comprendido entre los años **2018 y 2022**, y ha sido elaborado por el MMEG con el apoyo de instituciones de diferentes poderes del Estado.

II. Respuesta a la lista de cuestiones y preguntas previas

Generalidades

3. Las Secciones 1 y 9 del ANEXO contienen datos desglosados sobre la situación actual de mujeres y niñas en Chile.
4. Para avanzar en la recopilación, análisis y difusión de datos, la Subcomisión de Estadísticas de Género, coordinada por el INE y MMEG, tiene por objeto orientar técnicamente, sistematizar, publicar y promover la producción y análisis de indicadores de género para la formulación de políticas públicas. Ésta desarrolló una plataforma online de difusión de datos¹ con 49 indicadores que abarcan diversas dimensiones, incluyendo economía, educación y violencia de género, entre otros.
5. Respecto a datos recopilados por medio de encuestas, se revisó el fraseo utilizado en los insumos y se adaptó para hacer uso de lenguaje inclusivo. Por ejemplo, en la Encuesta de Bienestar Social 2021, se reemplazó el concepto “jefe de hogar”, por “jefatura de hogar”. Asimismo, el constante monitoreo en la etapa de recolección de datos ha permitido mejorar la representatividad de éstos, de tal manera que la muestra se encuentre balanceada respecto a la población masculina y femenina. Por otra parte, en el indicador de género del PMG, descrito en el párrafo 54, se solicita a todos los servicios desagregar sus bases de datos por sexo y que sus estudios realicen análisis de género.
6. Se destacan también instrumentos como la IV Encuesta de Violencia contra la Mujer en el Ámbito de Violencia Intrafamiliar y en Otros Espacios (ENVIF-VCM), realizada entre 2019 y 2020 por la SPD, que mide violencia contra las mujeres en diversos espacios². Ésta contó con un proceso de asesoría técnica en 2019 por EUROsociAL, avanzando en la armonización de indicadores con perspectiva de género. En 2021, se aplicó con representatividad rural, en modalidad piloto.

Derechos de la mujer e igualdad de género en relación con la pandemia y las iniciativas de recuperación

7. En julio de 2020, el MMEG se incorporó a la Mesa Social Covid-19 conformada por representantes del Estado, del área de salud y academia. Dicha mesa trabaja de forma coordinada para impulsar acciones eficaces contra la pandemia que cuenten con perspectiva de género, para proponer medidas que reduzcan el impacto de los efectos de la pandemia en las mujeres y eviten la vulneración de sus derechos.
8. En agosto de 2020, el MMEG convocó al Consejo Mujer Covid-19, compuesto por 27 mujeres de la academia, sociedad civil, organizaciones gremiales, parlamentarias y sectores público y privado para co-crear propuestas de respuesta y reactivación con enfoque de género. El Consejo elaboró un documento³

¹ www.estadisticasdegenero.cl.

² <http://cead.spd.gov.cl/centro-de-documentacion/>.

³ <https://juntasenaccion.cl/wp-content/uploads/2020/10/Propuestas-Consejo-Mujer-Covid-19.pdf>.

con 31 propuestas, incluyendo la ley de teletrabajo en el sector público, campañas para promover la corresponsabilidad y disminuir la violencia contra las mujeres, y apoyo al emprendimiento femenino.

9. En materia de salud, desde 2020, la División de Atención Primaria de MINSAL difunde recomendaciones para los equipos del área sobre la reorganización y continuidad de la oferta de servicios en pandemia, considerando la atención segura y oportuna en salud sexual y reproductiva y orientaciones para el manejo de casos COVID-19 en mujeres gestantes. Asimismo, se impulsó la vacunación a embarazadas, quienes no estaban cubiertas inicialmente por el plan de inmunización. Además, se creó una sección especial de apoyo a mujeres en la plataforma Saludablemente⁴, con información sobre violencia, corresponsabilidad y autocuidado para embarazadas o madres recientes.

10. Los subsidios, beneficios y transferencias estatales en respuesta a la crisis también han incorporado perspectiva de género. Se entregó el Subsidio al Empleo, en sus líneas Regresa, Contrata, Protege e Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) Laboral, para incentivar el regreso de trabajadores/as con contrato suspendido en pandemia, así como la creación de nuevas relaciones laborales, financiando parte de sus remuneraciones y entregando un beneficio superior a las mujeres. Al 16 de enero de 2022⁵, el 44% de las personas beneficiarias del Subsidio Regresa correspondían a mujeres, 41% para el caso del Subsidio Contrata, 99% en el caso del Subsidio Protege y 46% para el caso del IFE Laboral. Otra medida tendiente a proteger las fuentes laborales fue la Ley de Protección al Empleo (Ley N°21.227 de 2020) que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo en circunstancias excepcionales relacionadas con las medidas sanitarias. Como aporte estatal para las micro y pequeñas empresas afectadas por la pandemia, se entregó el Bono PYME, el Bono Alivio y el Bono Adicional IVA, cuyos montos son un 20% más altos cuando la titular de la empresa individual de responsabilidad limitada es mujer. Igualmente, se entregó el Bono COVID-19, donde el 58% de los hogares beneficiados eran liderados por mujeres. Además, se fortalecieron iniciativas como el Capital Abeja 2021, fondo concursable que apoya la puesta en marcha de negocios liderados por mujeres, que benefició a alrededor de 2000 emprendedoras en 2021, y el programa PAR Impulsa Mujer, que entrega recursos para reactivar o crear nuevas actividades económicas para mujeres, con convocatorias en 8 regiones durante 2020 que beneficiaron a 240 mujeres.

11. El IFE Universal es un beneficio económico que busca apoyar a los hogares más afectados por la crisis. En el último pago realizado en noviembre de 2021, el 53,2% de los hogares beneficiados (4.400.000)⁶ cuentan con jefatura femenina. Asimismo, el IFE Laboral es un incentivo para trabajadores/as que se encontraran previamente cesantes que se empleen formalmente, otorgándoles un subsidio mensual por la nueva relación laboral creada. Este beneficio fue extendido hasta junio de 2022. Las mujeres, jóvenes entre 18 y 24 años, hombres mayores de 55, personas con discapacidad y asignatarios de una pensión de invalidez, reciben un 60% de la remuneración bruta mensual imponible, con tope de \$250.000 mensuales, mientras que los hombres reciben un 50% de la remuneración bruta mensual imponible, con tope de \$200.000 mensuales. Al 16 de enero de 2022, 614.262 personas recibieron este subsidio⁷.

⁴ <https://www.gob.cl/saludablemente/>.

⁵ Encuesta Nacional de Empleo (INE), trimestre octubre-diciembre 2021.

⁶ Informe Ingreso Familiar de Emergencia (31-11-2021), disponible en <https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/informacion-social/informe-ingreso-familiar-de-emergencia/descargar-informes-de-ingreso-familiar-de-emergencia>.

⁷ Encuesta Nacional de Empleo (INE), trimestre octubre-diciembre 2021.

12. En 2020 se impulsó la Ley de Crianza Protegida (Ley N°21.247) que establece beneficios para proteger los empleos de padres, madres y personas cuidadoras de niños/as en edad preescolar y que no pudieran retornar a sus empleos por motivos de cuidado. Igualmente, para resguardar la seguridad sanitaria y salud de niños/as recién nacidos/as, se otorgó la posibilidad de extender la Licencia Médica Preventiva Parental (entre tres y seis meses), durante el estado de catástrofe. Asimismo, la Ley N°21.351 de 2021 otorga prestaciones excepcionales a trabajadores que hubiesen hecho uso de una o más Licencias Médicas Preventivas Parentales. También se lanzó el Subsidio Protege, destinado a incentivar la reincorporación de trabajadores/as dependientes e independientes, que tengan a su cargo el cuidado de menores de 2 años y que no tuviesen garantizado el derecho a sala cuna por parte de su empleador, otorgándoles \$200.000 por hasta seis meses a los/as trabajadores/as beneficiarios/as para que sea destinado al cuidado de niños/as. Al 16 de enero de 2022, se había beneficiado a 50.040 trabajadores/as⁸.

13. Se continuó la implementación del Programa “4 a 7” del SERNAMEG, que apoya a mujeres responsables del cuidado de niños/as de 6 a 13 años para que puedan buscar trabajo, permanecer en ellos, capacitarse y nivelar estudios para insertarse al mundo laboral. De forma paralela, los/as niños/as participan de talleres con apoyo educativo y recreativo al término de la jornada escolar. Durante 2020 el programa se suspendió y se retomó el 2021 con modalidad remota o presencial, conforme a lo indicado por el Plan Paso a Paso⁹.

14. Durante el 2020, el MMEG junto a ONU Mujeres y Entel realizaron una encuesta de evaluación rápida para comprender mejor cómo la crisis estaba afectando la vida de las personas en términos de impactos socioeconómicos, distribución del trabajo de cuidados, y acceso a bienes y servicios básicos, incluyendo el uso de tecnología. La encuesta mostró que previo y durante la pandemia, las mujeres dedicaron más tiempo que los hombres a las tareas domésticas y labores de cuidados.

15. Para hacer frente a la violencia contra las mujeres en el contexto de pandemia, se ha garantizado su acceso a todos los módulos de atención del SERNAMEG, que consideran 44 CDA, en los que se entrega prestación residencial para mujeres sobrevivientes de violencia grave de pareja; 113 CDM, dispositivos de atención ambulatoria, 10 de los cuales fueron inaugurados entre 2018 y 2021; 3 CVS; 16 CRH. Además, a partir de mayo de 2020, se amplió la capacidad de atención de la línea telefónica 1455 de orientación y ayuda para mujeres víctimas de violencia en un 20%. Durante 2021 se recibieron 126.645 llamadas, evidenciando una variación de 149,1% respecto al 2019. Asimismo, se incorporaron canales de comunicación silenciosa como alternativas para mujeres en situación de confinamiento, el Chat Web 1455 y WhatsApp +569 9700 7000, herramientas de orientación confidencial, privada y segura, operando las 24 horas del día y atendido por especialistas en protocolo de apoyo. Durante el primer año de funcionamiento del WhatsApp se registraron 18.923 sesiones, con un peak en mayo de 2020, alcanzando 4.656 activaciones.

16. En 2020, el MMEG realizó un trabajo conjunto con Carabineros y Fiscalía para facilitar el proceso de denuncia de violencia intrafamiliar durante la crisis sanitaria; en este sentido, SERNAMEG ofició a los Juzgados de Familia solicitando prórroga y renovación de medidas cautelares próximas a vencer. También se coordinó con Carabineros la creación de un instructivo que impide cursar infracciones a víctimas de violencia intrafamiliar que vulneraran la cuarentena o el toque de queda. Asimismo, el PJUD aprobó el Acta 53-2020, Auto Acordado sobre funcionamiento del PJUD durante la emergencia sanitaria, que mandató la elaboración de un “Protocolo de acceso a la denuncia de violencia intrafamiliar, violencia de género y

⁸ Encuesta Nacional de Empleo (INE), trimestre octubre-diciembre 2021.

⁹ <https://www.gob.cl/coronavirus/pasoapaso/>.

requerimiento de aplicación judicial de medidas de protección a NNA”¹⁰, el que incluyó la implementación de nuevos canales de denuncia virtuales, no suspensión de audiencias en esos casos y revisión de oficio de medidas cautelares vigentes.

17. En 2021, el MMEG en alianza con la CPC, lanzó un set de herramientas para ser difundidas en sus empresas para sensibilizar en la prevención de todas las expresiones de violencia, acoso o abuso contra las mujeres. Las herramientas contemplan una guía de prevención, manual de tratamiento de la violencia y un autodiagnóstico. Además, para difundir los canales de denuncia, apoyo y orientación en violencia contra la mujer, en 2021, el MMEG generó alianzas con diferentes empresas y organizaciones, tales como Walmart, Autopistas Concesionadas, COPEC, JetSmart, Buses Expreso Norte, Plazas Peajes del Ministerio de Obras Públicas, Banco Estado, Asociación Chilena de Gastronomía y sus asociados, entre otras.

18. En 2020 se publicó la Ley N°21.228, impulsada por el MINJUDH, que concede indulto general conmutativo a causa de la enfermedad COVID-19, descrito en el párrafo 148, considerando entre sus beneficiarios/as a mujeres embarazadas o con hijos/as menores a 2 años que cumplan los requisitos señalados en la ley.

Visibilidad de la Convención y del Protocolo Facultativo

19. El Protocolo Facultativo de la Convención fue ratificado por Chile el 20 de enero de 2020, siendo depositado su instrumento de ratificación ante Naciones Unidas el 12 de marzo del mismo año, y publicado en el Diario Oficial el 31 de mayo de 2021.

20. Para dar visibilidad a la Convención y su Protocolo Facultativo, tanto el PJUD como la Academia Judicial incorporan ambos instrumentos y las recomendaciones del Comité CEDAW sobre acceso a la justicia en los cursos y capacitaciones referidos a asuntos de género y DDHH. Asimismo, Fiscalía ha incorporado contenido de la Convención y recomendaciones del Comité CEDAW en oficios y documentos oficiales¹¹, así como en instancias de formación para funcionarios/as.

21. Asimismo, Carabineros ha realizado cursos de capacitación vinculados al Programa Nacional de DDHH, y la PDI ha participado en diplomados de DDHH, con 350 funcionarios/as capacitados en 2021, y en cursos sobre género dictados por el MMEG, los cuales incluyen referencia a la Convención.

22. El Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2018-2030), instrumento orientado a eliminar toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres y asegurar el pleno ejercicio de sus derechos y autonomía, se construyó en base a compromisos internacionales del Estado en materia de igualdad de género, incorporando la Convención como antecedente, buscando responder a las recomendaciones del Comité CEDAW, y contemplando dentro de sus metas la ratificación del Protocolo Facultativo. Asimismo, el Plan Nacional de Acción en Contra de la Violencia hacia las Mujeres (2021-2030) toma como marco referencial compromisos internacionales asumidos por el Estado, incluyendo la Convención.

23. El MMEG realiza capacitaciones para que las instituciones y servicios públicos incorporen un enfoque de género en el diseño de sus programas y políticas públicas. En este marco, desde 2020 se ha sensibilizado a más de 46.000 funcionarios/as. Uno de sus objetivos instruccionales es que los/as asistentes comprendan el marco

¹⁰ Disponible en <http://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/protocolo-atencion-art-26>.

¹¹ Por ejemplo, la Política de Igualdad de Género de la Fiscalía de Chile (2019), el Manual para la investigación de casos de violencia física y psíquica por razones de género (2019), Oficio FN N°526 (2021) Instrucción General sobre implementación de la Ley N°21.120 sobre Identidad de Género al interior del Ministerio Público, Oficio FN N°1032 (2021) Instrucción general que imparte criterios de actuación en delitos de violencia de género y violencia intrafamiliar y la Guía de primeras actuaciones ante casos de femicidio (2021).

normativo internacional bajo el que se rige Chile, incluyendo la Convención y su Protocolo Facultativo. Lo anterior también se incluye en capacitaciones y sensibilizaciones en materia de equidad de género y violencia contra la mujer realizadas a funcionarios/as de instituciones como Carabineros, PDI, Ejército de Chile y Consejeros/as del Servicio Exterior.

Marco constitucional y legislativo

24. En relación al marco legal de prevención de la discriminación, el artículo 1º de la Constitución establece el principio de igualdad ante la ley, y la Ley N°20.609 (“Ley Zamudio”) sanciona actos de discriminación arbitraria cuando se funden en motivos como el sexo, maternidad, lactancia, amamantamiento, orientación sexual, identidad y expresión de género.

25. El Ejecutivo está impulsando el proyecto ley de sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (Boletín N°11077-07), que busca prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres mediante mecanismos de protección, acceso a la justicia y atención a víctimas. Éste incorpora nuevos tipos penales de violencia, como la captación y difusión de material íntimo y el hostigamiento, y amplía la concepción del abuso sexual. Actualmente, el proyecto se encuentra con urgencia suma, en segundo trámite constitucional.

26. En cuanto al proyecto de ley que modifica la Constitución para establecer el deber del Estado de promover la igualdad de derechos entre mujeres y hombres (Boletín N°11758-07), consagrando explícitamente el deber del Estado de promover la igualdad de derechos a través de una modificación al artículo 1º, su tramitación está suspendida en espera del proceso constituyente.

27. Dada la naturaleza autónoma de la Convención Constitucional, el rol del Ejecutivo se limita a velar por el respeto de los estándares del proceso constitucional, sin intervención en las discusiones respecto al texto de la próxima Constitución.

Acceso de las mujeres a la justicia

28. A través de los canales de atención del SERNAMEG, descritos en el párrafo 15, se otorga servicios gratuitos de asistencia psicológica, social y legal a víctimas de violencia contra la mujer.

29. La DPP garantiza el derecho de las personas a contar con abogado/a defensor/a, asegurando el debido proceso. Así, toda mujer o adolescente que haya solicitado asistencia jurídica ha podido acceder a ella, tanto en la etapa procesal de juicio como de ejecución de su condena. La DPP también cuenta con un Manual de Defensa para mujeres indígenas, extranjeras y privadas de libertad¹², que aborda desde una perspectiva integral la defensa con enfoque de DDHH y de género de calidad, y el Manual de actuaciones mínimas de igualdad de género (2018), que establece un protocolo para defensores penales públicos sobre diversas materias con perspectiva de género¹³.

30. La CAJ, institución encargada de proporcionar asesoría y patrocinio judicial gratuitos, ha trabajado en incorporar la perspectiva de género interseccional en sus servicios. En su línea de atención a víctimas, el porcentaje de mujeres asistidas supera el 70%, abordando mayoritariamente la representación judicial y asistencia psicosocial de víctimas de delitos sexuales. En octubre de 2020, el MMEG firmó un convenio de colaboración con esta institución, mediante el cual otorga asistencia

¹² <http://www.dpp.cl/resources/upload/files/documento/4bb183558fad24f3001a110359190b0a.pdf>
Fallos recogidos hasta el 8 de marzo de 2021.

¹³ <http://www.dpp.cl/resources/upload/24495cdd8233e67c41d1e50961aae875.pdf>.

jurídica de forma prioritaria a casos de violencia derivados desde el MMEG o SERNAMEG, y éstos otorgan formación en perspectiva de género a funcionarios/as de la CAJ además de asistencia técnica en materia de violencia de género. En 2021 se capacitó a 200 funcionarios/as de la CAJ en todo el país.

31. El Programa “Mi Abogado” del MINJUDH, iniciativa gratuita de defensa integral para menores de edad, asumiendo también la representación de lactantes de madres privadas de libertad y en recintos penitenciarios, cuenta con presencia en todas las regiones y una dotación de 550 profesionales especializados para más de 18.000 NNA.

32. El Ejecutivo participa activamente en el proyecto de ley que modifica diversos cuerpos legales para mejorar las garantías procesales, proteger los derechos de las víctimas de los delitos sexuales y evitar su revictimización (Boletín N°13.688-25, “Ley Antonia”). Éste contempla derechos especiales para víctimas de delitos sexuales, como la posibilidad de contar con declaración anticipada; investigación con debida diligencia desde un enfoque intersectorial, incorporando perspectiva de género y de DDHH; y medidas como prohibir a los imputados, acusados o condenados todo acercamiento y contacto a la víctima, inclusive virtual o telemático. Por otra parte, el proyecto de ley sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (Boletín N°11077-07), en tramitación, establece que se otorgará a las víctimas la garantía de contar con acceso a asistencia y representación judicial y que SERNAMEG, en los casos calificados por el mismo, podrá interponer querellas, asumir el patrocinio y representación de las víctimas.

33. La Política de Igualdad de Género y No Discriminación del PJUD¹⁴ establece la capacitación como un eje transversal de la institución. En esa línea, la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y no Discriminación de la CS ha producido, coordinado y difundido capacitaciones en materia de género y violencia al funcionariado. En 2020 y 2021 se desarrollaron cursos virtuales sobre incorporación de la perspectiva de género en las sentencias, con 467 participantes. Además, en 2019 y 2020, el PJUD, a través de esta Secretaría, elaboró el estudio “Acceso a la Justicia de las Mujeres Víctimas de violencia que son usuarias del Poder Judicial”¹⁵, que evidenció buenas prácticas y desafíos pendientes. También se han puesto a disposición herramientas como un cuaderno de buenas prácticas para incorporar la perspectiva de género en las sentencias, una revista de acceso a la justicia con perspectiva de género y un manual para uso de lenguaje inclusivo y no sexista.

34. En 2019 fue aprobado el Plan en Materia de Igualdad y no Discriminación en Razón de Género de la Academia Judicial, que establece como un objetivo estratégico transversalizar la perspectiva de igualdad de género y no discriminación en todas las actividades de capacitación. En ese contexto, en 2020 se desarrolló una estrategia con cuatro líneas de acción para reducir brechas en esta materia. Además, la Academia Judicial ha dictado cursos en materia de género a más de 400 personas en el período.

35. En el marco de una mesa de trabajo intersectorial desarrollada a causa del Acuerdo de Solución Amistosa en el caso P-687-211 seguido ante la Comisión Interamericana de DDHH, se está elaborando un programa de capacitación de cobertura nacional para funcionarios/as de la DPP, CAJ, Carabineros, PDI, GENCHI y SENAME, sobre DDHH de las mujeres indígenas y acceso a la justicia.

36. También, se publicó la Política de Igualdad de Género de la Fiscalía que apunta a promover el acceso, goce y disfrute de todos los espacios de trabajo de Fiscalía en

¹⁴ http://secretariadegenero.pjud.cl/images/documentos/digitalpignd_10072018.pdf.

¹⁵ <http://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/estudio-acceso-a-la-justicia-vcn>.

condiciones igualitarias y libres de violencia y discriminación, así como garantizar el acceso a la justicia desde una perspectiva de género y respeto a los DDHH.

37. En el ámbito jurisprudencial, se han dictado un conjunto de fallos que incorporan la perspectiva de género, que constan en el repositorio de sentencias de la Secretaría de Género de la CS¹⁶. En los procesos que han dado origen a estos fallos se ha invocado la Convención, ya sea por las partes o de oficio.

38. Conforme a información del PJUD, solo es posible entregar información agregada en cuanto a causas de discriminación arbitraria bajo la Ley N°20.609, sin distinción por razón de género, ya que sus sistemas informáticos de tramitación de causas no contemplan la extracción de datos para producir información estadística. En el ANEXO Sección 2 se proporcionan estadísticas de ingreso y resultados de estas causas.

39. En el contexto de las movilizaciones sociales, el 29 de octubre de 2019 se conformó un equipo especial de profesionales del MMEG y SERNAMEG (Res. Ex. N° 1413/2019 del MMEG) para implementar un plan de contingencia con los siguientes objetivos: 1) coordinación con el INDH, URAVIT y Unidad de DDHH de la Fiscalía, MINSAL, MINJUDH, Policías y DPP para mantener datos y catastros actualizados; 2) centralizar las denuncias de mujeres que asistieran a los dispositivos del SERNAMEG u oficinas regionales del MMEG y SERNAMEG; 3) realizar derivaciones asistidas a mujeres denunciantes de violencia sexual a los CVS para tratamiento reparatorio o a otros programas de reparación como URAVIT; y 4) monitoreo y seguimiento de casos de mujeres denunciantes de violencia institucional derivados o atendidos y verificación de los reportes de intervenciones realizadas. En este sentido, en contextos de posibles alteraciones del orden público con ocasión de la conmemoración del 18 de octubre y 8 de marzo, se reactivan las funciones de este equipo especial.

40. En diciembre de 2019, el MMEG firmó un convenio de cooperación con Fiscalía para intercambiar datos sobre violencia contra las mujeres; fortalecer la coordinación institucional; canalizar derivaciones entre la Unidad Especializada en DDHH, Violencia de Género y Delitos Sexuales de la Fiscalía y el programa de Atención, Protección y Reparación de la Violencia Contra las Mujeres del SERNAMEG; y generar acciones de capacitación en estas materias. También, en este marco, se firmó el convenio de colaboración del MMEG con las CAJ descrito en el párrafo 30.

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

42. En 2019, se firmó un acuerdo de cooperación entre el MMEG, ONU Mujeres y SDH con el fin de generar un plan de trabajo a corto y mediano plazo para fortalecer la defensa de los derechos fundamentales de las mujeres y prevenir la violencia de género en el contexto de crisis social. En este marco, una Misión de Expertos de ONU Mujeres prestó apoyo técnico a SERNAMEG para la atención y reparación de mujeres que denunciaron violencia institucional, y medidas para asegurar acceso a la justicia,

¹⁶ <http://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/repositorio-sentencias>.

cese y no repetición de la violencia. Asimismo, en 2020, expertos de ONU Mujeres capacitaron virtualmente a 918 profesionales y técnicos/as del Programa APR del SERNAMEG para brindar herramientas para fortalecer la atención y reparación integral de las usuarias. En esta línea, también se realizaron capacitaciones por parte del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará a equipos del SERNAMEG para reforzar el ofrecimiento de una respuesta integral reparatoria a través de atención psicológica, acompañamiento y asistencia legal en el acceso a la justicia.

43. En ese marco, el MMEG ha desarrollado una agenda de trabajo con Carabineros con el fin de avanzar en la transversalización del enfoque de género en el desarrollo institucional y ejercicio de la función policial. Con el apoyo de ONU Mujeres, en octubre de 2020 se comenzó la implementación de un Plan de Capacitación con Enfoque de DDHH y Género, la cual incluye sensibilizaciones en violencia de género y primera acogida, control de orden público, prevención de la tortura y violencia sexual, control de fronteras, diversidad sexual, victimización secundaria e interculturalidad. A la fecha, se ha capacitado a más de 15.000 funcionarios/as, alcanzando, al menos, a uno/a en cada comisaría (191) del país.

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

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

46. Fiscalía hizo un catastro de las denuncias realizadas por hechos eventualmente constitutivos de violencia institucional entre el 18 de octubre de 2019 y el 31 de marzo de 2020, que permitió distinguir el sexo de las víctimas y si la denuncia daba cuenta de alguna forma de violencia sexual. De esta forma, Fiscalía ha adoptado medidas para identificar los casos denunciados de desnudamiento y relevarlos junto con los casos de violencia sexual. Además, ha elaborado documentos técnicos para apoyar la investigación que realizan las/los fiscales de estos casos. Considerando esta información, la Unidad Especializada en DDHH, Violencia de Género y Delitos Sexuales de Fiscalía elaboró el “Informe sobre la desnudez forzada de personas privadas de libertad en comisarías u otros lugares de custodia” con el objetivo de apoyar la labor de los/as fiscales en estas investigaciones. Además, en julio de 2021, Fiscalía dictó la Instrucción General que imparte criterios de actuación ante delitos de violencia institucional (Oficio FN N°618/2021), que incorpora un apartado especial sobre desnudamientos y violencia sexual como tortura y otros tratos crueles en lugares de detención o custodia, y se realizaron talleres de perfeccionamiento para

los equipos a cargo de investigar delitos constitutivos de vulneraciones a los DDHH, con énfasis en violencia sexual contra mujeres.

47. Por su parte, en virtud del mandato del Comité Interministerial de Derechos Humanos, la SDH realiza periódicamente seguimiento a los avances en la implementación de recomendaciones recibidas por organismos nacionales e internacionales en el contexto de la contingencia social de 2019, cuyos informes son públicos y de libre acceso¹⁷.

Mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer

48. En la Sección 3 del ANEXO se detallan los recursos humanos, técnicos y financieros asignados al MMEG.

49. Desde 1994, el Estado ha desarrollado Planes Nacionales de Igualdad, instrumentos de gestión y planificación para asegurar que las metas de género fijadas en los planes y políticas de las reparticiones públicas estén alineadas con la estrategia nacional de desarrollo, planes nacionales de DDHH, compromisos internacionales de género y marcos legales que garantizan los derechos de las mujeres. Estos planes constituyen políticas de Estado en el largo plazo en cuyo diseño participa la sociedad civil. Actualmente está en implementación el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030, cuya implementación y seguimiento ha continuado durante la pandemia. No obstante, la situación sanitaria ha ralentizado el diseño y desarrollo de algunas acciones.

50. El proceso de elaboración del Segundo Plan Nacional de DDHH, mandatado por la Ley N°20.885, veló por la incorporación de la perspectiva de género. El MINJUDH, en coordinación con el MMEG, preparó minutas de diagnóstico sobre derechos de las mujeres, recopiló las recomendaciones y observaciones realizadas al Estado por organismos internacionales y nacionales de DDHH para incorporarlas en el proceso, y asesoró a las instituciones participantes para transversalizar la perspectiva de género en los compromisos del plan.

51. Chile ha impulsado diversas medidas para transversalizar la perspectiva de género. En el marco de la Ley N°20.820 que crea el MMEG, el 2018 se constituyó el Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género, integrado por los 24 ministerios y coordinado por el MMEG, con el objetivo de colaborar en la implementación de las políticas, planes y programas orientados a la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, incorporando la perspectiva de género en la actuación del Estado.

52. La Red Interministerial de Género está conformada por asesores/as en políticas de género que representan a todos los ministerios, quienes brindan asistencia técnica y aseguran que sus respectivas políticas y programas incluyan esta perspectiva. Para asegurar la coordinación, cada asesor/a tiene una contraparte dentro del MMEG. Esta estructura se refleja a nivel regional, a través de las Comisiones Regionales de Igualdad de Género, coordinando oficinas regionales y sus diversos instrumentos de transversalización de género.

53. El Instructivo Presidencial sobre Igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual, Gab. Pres. N°006 (2018), presenta 12 puntos para promover la igualdad de género e impulsar un cambio cultural para avanzar hacia una sociedad más igualitaria. Éste mandata a todos los ministerios y servicios públicos a alcanzar siete compromisos relacionados con la igualdad de

¹⁷ <https://ddhh.minjusticia.gob.cl/informes-estado-de-avance/>.

género para 2022, incluido el desarrollo de planes anuales para prevenir el acoso laboral y abuso sexual.

54. El indicador de género del PMG tiene por objetivo que el enfoque de género sea incorporado en la provisión de los servicios y/o productos estratégicos y los sistemas de información de los servicios públicos, a fin de que identifiquen necesidades y otorguen respuestas diferenciadas para hombres y mujeres. Éste permite que el presupuesto destinado a las mujeres beneficiarias de los programas gubernamentales aumente sostenidamente y visibilizar brechas con el fin de adoptar decisiones para alcanzar equidad de género. El MMEG actúa como contraparte técnica, junto con la DIPRES, asesorando y apoyando a servicios públicos en el diseño e implementación de este indicador. Para 2021, fue comprometido por 157 servicios públicos.

55. La Agenda 2030 ha sido incorporada en los planes del MMEG y programas del SERNAMEG, como el Cuarto Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2018-2030), que incluye en sus antecedentes la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y su Plan de Acción; y el Plan Nacional de Acción Contra la Violencia Hacia las Mujeres (2021-2030), que toma como marco referencial la Agenda 2030 y el ODS5.

56. Además, para garantizar la consonancia del diseño y ejecución de los programas sociales con la Agenda 2030, durante los procesos de seguimiento anual de la oferta social, el Departamento de Monitoreo de Programas Sociales del MDS orienta a los organismos para que vinculen los bienes y/o servicios entregados, con uno o más de los ODS y sus respectivas metas e indicadores, presentando información desglosada, incluyendo en materia de equidad de género (ODS5)¹⁸.

57. En cuanto a medidas para mejorar la coordinación con la sociedad civil, la Ley N°20.500 establece que los órganos de la Administración del Estado deberán instaurar Consejos de la Sociedad Civil (COSOC) de carácter consultivo, conformados de manera diversa, representativa y pluralista por integrantes de asociaciones sin fines de lucro relacionados con la competencia de los órganos respectivos. El MMEG conformó su primer COSOC en mayo de 2019, renovado en julio de 2021, integrado por 15 consejeros/as, cuya función es incorporar la voz de la ciudadanía en el diseño e implementación de las políticas públicas que desarrolla el MMEG.

58. En 2021 fue constituido el Consejo Asesor del MMEG, órgano contemplado en la Ley N°20.820, que asesora de manera multidisciplinaria a la Ministra del MMEG. Está integrado por 10 personas con destacada trayectoria y compromiso con impulsar la equidad de género. A lo anterior se suma el Consejo Mujer Covid, que elaboró propuestas para enfrentar la crisis sanitaria incorporando un enfoque de género.

Medidas especiales de carácter temporal

59. Chile es el primer país del mundo en llevar a cabo un proceso constituyente con un mecanismo de paridad de género tanto para las listas de candidaturas como para los resultados de las elecciones de sus integrantes, establecido mediante la Ley N°21.216 de reforma constitucional en 2020. Actualmente el órgano está conformado por 77 mujeres y 78 hombres. Además, en 2020 se aprobó la inclusión de 17 escaños reservados para representantes de pueblos originarios, 9 de los cuales son ocupados por mujeres.

60. La Ley N°20.840 estableció una medida especial de carácter temporal hasta las elecciones parlamentarias del 2029, consistente en que en las listas de candidaturas parlamentarias no podrá haber ningún sexo representado por sobre el 60%. Asimismo, establece que al menos un 10% del total aportado a cada partido político deberá utilizarse para fomentar la participación política de las mujeres. En la misma línea, el

¹⁸ <https://datasocial.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/programas/ods>.

proyecto de ley que establece las cuotas de género en las elecciones de gobernadores regionales y concejales (Boletín N°11994-34), en segundo trámite constitucional en el Senado, dispone que ni hombres ni mujeres podrán superar el 60% de las candidaturas.

61. La Ley N° 21.356 de Representación de Género en los Directorios de las Empresas Públicas y Sociedades del Estado, publicada en 2021, establece que tanto en las Empresas Públicas creadas por ley como en las Sociedades del Estado que forman parte del Sistema de Empresas Públicas, las personas de un mismo género no podrán exceder el 60% del total de los miembros de los directorios.

62. Desde 2020, el Servicio Civil publica en su web de datos abiertos y pone a disposición de la Subcomisión de Estadísticas de Género del INE indicadores de nombramiento y postulación a los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública¹⁹, y de la composición de las nóminas que se presentan a la autoridad facultada para el nombramiento.

63. También destacan otras iniciativas sectoriales como la Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, descrita en el párrafo 99; el Sello Mujer de ChileCompra, que permite a los compradores públicos incluir este distintivo como criterio de evaluación para compras directas menores de 10 UTM²⁰, favoreciendo a empresas lideradas por mujeres; subsidios de CORFO con líneas focalizadas en mujeres como el Programa de Apoyo a la Reactivación, Capital Semilla, Reactívatelo, Consolida y Expande, entre otros; y el Sello Mujer Construcción, que está desarrollando el MINVU, que busca aumentar la contratación femenina a través de la asignación de puntaje adicional a empresas con dotación mínima de 10% de mujeres al postular a licitaciones.

Violencia de género contra la mujer

64. El proyecto de ley sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (Boletín N°11077-07) ha tenido importantes avances en términos legislativos, sobre todo desde su ingreso a la Comisión de Mujer del Senado, de la cual fue despachado en enero de 2021. El Ejecutivo ha participado activamente en su discusión, otorgándole permanentemente urgencia. Actualmente, se encuentra con urgencia suma, en segundo trámite constitucional, en la Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento del Senado. Este proyecto señala que la ley tendrá por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en toda su diversidad y establece obligaciones generales de prevención, para cuyo cumplimiento se deberán visibilizar las necesidades y problemáticas específicas de las mujeres, con especial consideración de quienes viven discriminaciones múltiples, encontrándose en situación de mayor vulnerabilidad.

65. En 2019 se publicó la Ley N°21.153, que tipifica el acoso sexual en lugares públicos o de acceso público como una falta, y como simple delito la captación y difusión de registros audiovisuales con significación sexual, obtenidos sin el consentimiento de la víctima. Además, en 2021 se publicó la Ley N°21.378 que establece la supervisión, mediante monitoreo telemático, de la prohibición de acercarse a la víctima, su domicilio, lugar de trabajo o estudio en casos de violencia contra las mujeres. Lo anterior tendrá lugar cuando se imponga la prohibición de acercamiento por tribunales de familia como medida cautelar o por tribunales penales como medida cautelar, medida accesoria o condición de la suspensión condicional del procedimiento.

¹⁹ <https://datastudio.google.com/reporting/1959c320-722c-44e9-9704-1b0ef0a719db/page/ZU7pB>.

²⁰ Unidad Tributaria Mensual, equivalente a \$54.171 a diciembre de 2021.

66. El SERNAMEG, a través del Programa APR, implementa servicios de atención, protección, reparación y acceso a la justicia mediante una red de centros que atienden en forma ambulatoria, otorgando atención psicosocial y/o jurídica a mujeres víctimas de violencia en contexto de pareja o ex pareja (CDM, CDMS, representación jurídica en Centro de Medidas Cautelares); atención reparatoria especializada a sobrevivientes de violencia sexual (CVS) y víctimas de violencia grave (CARI); orientación e información y derivación asistida a mujeres víctimas de violencia de género grave y/o vital en contexto de pareja en el momento en que ocurren los hechos de violencia (Centro de Apoyo Enlace); y atención reeducativa a hombres que ejercen violencia en contexto de pareja o ex pareja (CRH). Además, dispone de una oferta de protección residencial que brinda atención psicosocial y jurídica a mujeres víctimas de violencia grave (CDA) y víctimas de trata de personas y migrantes en situación de explotación (Casa de Acogida Trata). Junto con ello, cuenta con la Línea Violencia Extrema que otorga representación jurídica especializada a mujeres víctimas de femicidio frustrado, casos de violencia de género de connotación pública y representación jurídica a familiares de mujeres víctimas de femicidio consumado. Además, se han dispuesto los canales de atención y orientación remota descritos en el párrafo 15. Asimismo, en julio de 2020 se realizó un piloto de pulseras de emergencia para mujeres víctimas de violencia que benefició a 500 mujeres en riesgo de la Región Metropolitana. Durante 2021 se dispusieron 10.500 dispositivos de emergencia a las Direcciones Regionales del SERNAMEG para ser distribuidos a mujeres de los CDM, CDA y generar convenios con otras instituciones que los requieran para mujeres víctimas de violencia en grado medio, sin reemplazar este dispositivo los canales tradicionales de atención.

67. Respecto a medidas para garantizar el acceso a la justicia, desarrollar la capacidad de la policía, fiscales y jueces e impartir formación en cuestiones de género a la judicatura, remitirse a los párrafos 33-37.

68. En 2020 fue promulgada la Ley N°21.212 (“Ley Gabriela”), que amplía la tipificación del delito de femicidio a los casos de femicidio íntimo, incorporando a parejas sin convivencia y con quien se tenga o se haya tenido un/a hijo/a en común, y el femicidio por razón de género, contemplando además un aumento de las penas para determinados casos.

69. En 2020, MINSAL distribuyó en todo el sector salud las orientaciones para el abordaje de la violencia de género detectada en atenciones de salud y, en 2021 actualizó su Política de Salud para el Abordaje de las Violencias de Género, tras un trabajo colaborativo intersectorial, con contribución de la sociedad civil. Además, en 2021, SERNAMEG dictó talleres a más de 2.600 funcionarios/as sobre abordaje de violencia a personal de la atención primaria de salud (APS).

70. Asimismo, SERNAMEG realiza el curso de capacitación e-learning “Herramientas para el abordaje de la Violencia Contra las Mujeres” a funcionarias/os públicos de justicia, salud y policías con el objetivo de entregar herramientas para el abordaje de la violencia contra las mujeres, detección, primera acogida y derivación o denuncia de situaciones pesquisadas en el marco de la gestión de estas instituciones. Entre 2018 y 2021, 2.251 personas recibieron su certificación.

Trata y explotación de la prostitución

71. La Mesa Intersectorial sobre Trata de Personas elabora de forma anual desde 2011, año de tipificación del delito en Chile mediante la Ley N°20.507, el “Informe estadístico sobre Trata de Personas”²¹ con información de investigaciones formalizadas reportadas por el MP, PDI y Carabineros. Asimismo, se incluyen los

²¹ <http://tratadepersonas.subinterior.gov.cl/datos-estadisticos/>.

casos ingresados al Protocolo Intersectorial de Atención a Víctimas de Trata de Personas reportados por el Programa de Apoyo a Víctimas, y las visas otorgadas a víctimas de trata de personas por el DEM; encontrándose datos desglosados por sexo, país de origen, edad, finalidad de la trata, entre otros.

72. El financiamiento de las acciones de sensibilización, asistencia a víctimas y persecución del delito de trata de personas, ha sido ejecutado por las instituciones que integran la Mesa Intersectorial sobre Trata de Personas, con cargo a sus presupuestos generales. En materia de protección, se dispusieron fondos del MP a través de sus URAVIT y del Departamento de Acción Social de la Subsecretaría del Interior. SERNAMEG cuenta con financiamiento específico para la operación de la Casa de Acogida Trata ubicada en la Región Metropolitana y facilita cupos en CDA para víctimas de violencia en otras regiones. Respecto a procesos de retorno asistido y protegido, también es relevante el rol de la cooperación internacional y financiamiento de los países de origen de las víctimas.

73. A nivel multilateral, el Estado de Chile participó activamente en PROSUR, MERCOSUR, OEA y el Proceso de Quito, que abordan acciones en materia de trata de personas. También se destaca el ingreso formal de Chile al Grupo de Amigos contra el Tráfico de Seres Humanos y participación en el Grupo de Trabajo sobre Trata de Personas, ambos de Naciones Unidas, y la concreción como país pionero de la Alianza 8.7 OIT contra la trata de personas y erradicación del trabajo infantil, desde marzo de 2019. A nivel bilateral, Chile ha suscrito múltiples memorándums de entendimiento (MOU) para la cooperación en materias como prevención, investigación y control de trata de personas y tráfico ilícito de migrantes y asistencia a víctimas, con Colombia (2013), Ecuador (2015), Perú (2017) y Argentina (2018). Se encuentran firmados y en trámite final para entrada en vigencia MOU con Paraguay (2021) y Bolivia (2021).

74. En cuanto al sistema nacional que permite la localización, derivación y seguimiento de las víctimas de trata de personas, la Mesa Intersectorial sobre Trata de Personas implementa el Plan de Acción contra la Trata de Personas, articulado a través de 3 subcomisiones: atención y protección de víctimas; prevención; y control y persecución penal. En ese marco, se creó el Protocolo Intersectorial de Atención a Víctimas de Trata de Personas (2013) que convoca a las instituciones públicas y/o privadas para abordar cada caso en particular, para garantizar el ejercicio efectivo de derechos de las víctimas del delito, incluidas mujeres, niñas y adolescentes, mediante un mecanismo de coordinación que permite su acceso a prestaciones de asistencia, protección, alojamiento, regularización migratoria, servicios sociales y salud, así como retorno asistido y acogida para situaciones de crisis, indemnización y retorno a su país de origen. Por su parte, la Casa de Acogida Trata del SERNAMEG, dispositivo de protección (ubicación reservada) de carácter residencial, entrega apoyo psicológico, social, jurídico y educativo a las mujeres residentes.

75. El Plan de Acción contra la Trata de Personas, en su eje de prevención y capacitación, cuenta con compromisos y actividades permanentes, que en su versión 2019-2020 concretó la capacitación de 3.698 personas. Se destacan aquellas realizadas por el SERNAMEG dentro de su plan anual de capacitación, incluyendo charlas sobre detección y derivación de casos a la Casa de Acogida Trata tanto para funcionarios/as, como organismos de la sociedad civil, y la campaña preventiva #ChileSinTrata con ocasión del “Día Mundial contra la Trata de Personas”, con material de difusión con enfoque de género.

76. Respecto a datos sobre enjuiciamiento y sanción adecuada de los autores de delitos relacionados con la trata, referirse a la Sección 4 del ANEXO.

77. El Estado cuenta con diversas líneas telefónicas disponibles para ayudar a víctimas de trata de personas, que funcionan las 24 horas y se han mantenido activas

durante la pandemia, como el Fono del Programa de Apoyo a Víctimas de la SPD y el Fono del Servicio Mejor Niñez. Asimismo, además de recibir denuncias, las siguientes líneas otorgan orientación y realizan derivación: Fono de Brigada Investigadora contra la Trata de Personas; Fono de OS-9 Carabineros; Fono del MP; y Fono de Denuncia Seguro. Además, a través del Fono 1455, Chat Web y WhatsApp del SERNAMEG, se ha tomado conocimiento de delitos de trata de personas, en cuyo caso se activa el Protocolo Intersectorial de Atención a Víctimas de Trata de Personas.

78. También, el protocolo mencionado anteriormente brinda prestaciones de acceso a la educación y capacitación a mujeres víctimas de este delito, a través de MINEDUC y MINTRAB, así como acceso a capacitación en oficios e idiomas, por parte de organizaciones de la sociedad civil.

79. La Nueva Ley de Migraciones (Ley N°21.325 de 2021), establece que las víctimas de trata que no sean nacionales o residentes definitivos en el país, podrán solicitar una autorización de residencia temporal por un período mínimo de 12 meses, durante los cuales podrán decidir el ejercicio de acciones penales y civiles o iniciar trámites para regularizar su residencia. Asimismo, no podrá decretarse la repatriación de las víctimas que soliciten dicha autorización.

Participación en la vida política y pública

80. En cuanto a la evaluación de la Ley N°20.840, se generaron los siguientes incrementos en los escaños ocupados por mujeres en el Congreso Nacional desde su aplicación: en la Cámara de Diputadas y Diputados, la participación femenina pasó de un 15,8% en 2013, a 22,6% en 2017 y luego 35,5% en 2021. En cuanto al Senado, esta pasó de 20% en 2013, a 26,1% en 2017 y 22,2% en 2021. Para dar cumplimiento a la estipulación legal que establece que al menos un 10% del total aportado a cada partido político deberá utilizarse para fomentar la participación política de las mujeres, la Subdirección de Partidos Políticos del SERVEL ha preparado instructivos y diversas capacitaciones sobre la forma de aplicación de esta normativa.

81. En el marco del proceso constituyente paritario (mencionado en el párrafo 59), el SERVEL controló y supervisó en el proceso de aceptación y rechazo de las candidaturas el fiel cumplimiento a las nuevas normas de paridad de género en éstas y en la integración del órgano constituyente. Como se indica en el párrafo 27, dada la naturaleza autónoma de la Convención Constitucional, el Ejecutivo no interviene en las discusiones respecto al texto de la próxima Constitución.

82. En la esfera de la diplomacia, Cancillería ha potenciado la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones a nivel nacional e internacional. A la fecha, cuenta con una dotación de 968 mujeres de un total de 2000 cargos provistos a nivel ministerial y 63 mujeres en altos cargos, de un total de 120. Además, en el período 2018-2021, se nombró a la primera Subsecretaria de Relaciones Exteriores y a la primera embajadora en ocupar el cargo de Secretaria General de Política Exterior. Respecto a la dotación de la planta del Servicio Exterior de Chile, de un total de 483 funcionarios/as, 126 son mujeres. También se ha realizado difusión de la carrera diplomática para promover la participación de más mujeres en este proceso. Durante el periodo 2018-2021, ha aumentado la participación de las mujeres en este concurso de selección, habiendo ingresado para un total de 15 cupos: 7 mujeres en 2018; 9 en 2019; 3 en 2020; y, en el último proceso de 2021, 6 mujeres de 11 cupos disponibles.

83. En cuanto a la promoción de la paridad a todos los niveles, en particular local y municipal, referirse a los párrafos 58 y 59. En esa misma línea, desde 2019, el Servicio Civil implementa el programa Red de Mujeres Líderes en el Estado, iniciativa de formación de talento cuyo objetivo es fortalecer el desarrollo profesional para promover la participación de mujeres en cargos de responsabilidad y liderazgo.

A septiembre de 2021, se habían desarrollado 3 versiones y la red cuenta con 300 participantes.

84. Asimismo, el MMEG ha impulsado iniciativas como el Registro de Mujeres para Directorios (2019), que suma a más de 600 mujeres con trayectoria y liderazgo y el Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile, en conjunto con la Fundación ChileMujeres, que entrega un diagnóstico integral de la situación laboral de las mujeres en las empresas inscritas en el Registro de Valores de la Comisión para el Mercado Financiero.

85. En 2021, el MMEG lanzó la guía digital Empoderadas, elaborada en conjunto con la Asociación de Municipalidades de Chile, herramienta para mujeres interesadas en ser candidatas a distintos puestos de liderazgo, que aborda las brechas y obstáculos de las mujeres en política, transfiere conocimientos sobre cómo hacer campañas exitosas, y entrega recomendaciones sobre oratoria y liderazgo. Asimismo, el MMEG envió a todos los partidos políticos del país el “Protocolo modelo para partidos políticos para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la vida política”, elaborado por la Comisión Interamericana de Mujeres. Además, en el marco de la plataforma Chile Constituyente²², el MMEG y ONU Mujeres colaboraron para exponer a la ciudadanía información sobre la paridad de género y su importancia. En esta misma línea, SERNAMEG posee el Programa Mujer y Participación Política que realiza actividades de sensibilización, escuelas de líderes políticas y también cuenta con un Fondo para la Equidad.

Defensoras de los DDHH

86. Respecto a medidas adoptadas para afrontar las denuncias de vulneraciones de DDHH a mujeres en el contexto de las manifestaciones sociales en octubre de 2019, remitirse a los párrafos 39 a 45.

87. El plan de trabajo de las Fiscalías Regionales para la investigación de las causas por violación a los DDHH durante el contexto de protestas sociales, incorpora como víctimas prioritarias los/as observadoras de DDHH del INDH y de otras organizaciones de la sociedad civil. En julio de 2021, se estableció como meta para los/as Fiscales Regionales la revisión del cumplimiento de los criterios generales de actuación para los delitos de violencia institucional en la Instrucción General del Fiscal Nacional oficio FN N°618/2021, respecto de causas investigadas por violación a los DDHH durante las manifestaciones sociales de octubre de 2019. La meta contempló, entre otras materias, la elaboración de planes regionales en base a los lineamientos ya referidos, y en ejecución hasta el 31 de diciembre de 2021.

Nacionalidad

88. A través de un trabajo colaborativo entre SERNAMIGR, RC, INDH, ACNUR, Servicio Jesuita a Migrantes y las Clínicas Jurídicas de Migrantes de las Universidades Diego Portales y Alberto Hurtado, en 2017 se presentó el proyecto “Chile Reconoce”, enmarcado en la campaña “#IBelong” del ACNUR, con el fin de erradicar la apatridia. Al momento del lanzamiento, más de 100 NNA pudieron obtener su nacionalidad chilena. Pese a que el proyecto culminó en 2018, cumpliendo los compromisos asumidos por Chile, en abril de ese año se promulgó la Convención sobre el Estatuto de los Apátridas (1954) y la Convención para Reducir los Casos de Apatridia (1961), concluyendo el proceso de adhesión a ambos instrumentos. En la Sección 5 del ANEXO se incluye un listado de las inscripciones de nacimiento practicadas con la leyenda de “hijo de extranjero transeúnte” (HET).

²² <https://chileconstituyente.cl/ministerio-de-la-mujer-y-la-equidad-de-genero/>.

89. La Nueva Ley de Migraciones (Ley N°21.325 de 2021), establece que el derecho a la nacionalidad es un derecho fundamental e incorpora nuevas normas en concordancia con la normativa internacional para reducir los casos de apatridia. De esta forma, cualquier persona nacida en territorio nacional, de acuerdo a la excepción establecida en el artículo 10 de la Constitución, será considerada como chilena por nacimiento. Además, incorporó una presunción respecto a NNA expósitos que se hallen en el territorio nacional, que se presumen, salvo prueba en contrario, de nacionalidad chilena. La nueva ley también dispuso la creación de un consejo para la determinación de la apatridia.

90. Conforme al Decreto Ley N°1.094 (1975) los/as extranjeros/as que registran en sus partidas de nacimiento la subinscripción HET, pueden recurrir ante el SERNAMIGR y solicitar un pronunciamiento de su nacionalidad. Para la resolución de estos casos, se aplica el criterio establecido por el DEM (actual SERNAMIGR) en 2014, que definió el término “extranjero transeúnte” como sólo los hijos/as de turistas y tripulantes, procediendo a solicitar la rectificación de las partidas de nacimiento de HET al RC, independientemente de la situación migratoria de sus padres. Esto ha permitido reducir los casos de apátridas en nuestro país, de 2.821 en 2014 a 1.686 en 2021.

Educación

91. Respecto a las tasas de matriculación de niñas y adolescentes indígenas en educación primaria (1ro a 8vo básico) y educación secundaria (1ro a 4to medio), ver Sección 6 del ANEXO. En educación terciaria aún no se cuenta con datos de las tasas de matriculación de mujeres indígenas. Actualmente, se trabaja para avanzar y contar en el futuro con dicha información.

92. Para superar las desigualdades en el acceso a la educación por parte de mujeres y niñas con discapacidad, SENADIS cuenta con diversos programas. En la etapa preescolar, el Programa de Atención Temprana busca contribuir a la inclusión social y equiparación de oportunidades de niños/as con discapacidad y rezago del desarrollo psicomotor, procurando el acceso y participación en igualdad de condiciones a los sistemas de educación regular (incluyendo parvularia), salud y bienestar social a través de asesoría, apoyo técnico y coordinación del territorio. En educación básica y media, el Programa Instituciones Educativas busca la adjudicación de recursos a proyectos de inclusión, favoreciendo mediante puntaje adicional aquellos que presenten enfoque de género. En educación superior, el Programa de Apoyo a Estudiantes entrega puntaje adicional a mujeres con discapacidad en el proceso de evaluación de las solicitudes, a modo de promover su permanencia y egreso.

93. El MINEDUC cuenta con el Programa de Integración Escolar (PIE), estrategia de educación inclusiva, favoreciendo la presencia en la sala de clases, la participación y el logro de los objetivos de aprendizaje de los/as estudiantes, especialmente de quienes presentan Necesidades Educativas Especiales (NEE), sean de carácter permanente o transitorias. A través de este programa se ponen a disposición recursos humanos y materiales adicionales para proporcionar apoyos y equiparar oportunidades de aprendizaje y participación.

94. En cuanto a la inclusión educacional de NNA migrantes, el Estado asegura su acceso a la educación mediante el Identificador Provisorio Escolar (IPE), número identificador único que entrega MINEDUC a menores en edad escolar que no cuenten con un rol único nacional y que deseen incorporarse al sistema escolar chileno. Este permite participar de los procesos de admisión escolar y matrícula, certificar estudios, garantizar el acceso a textos escolares, alimentación, seguro escolar y Tarjeta Nacional del Estudiante. Asimismo, el MINEDUC diseñó en 2018 la Política Nacional de Estudiantes Extranjeros (2018-2022), que realiza un

diagnóstico institucional de las necesidades y demandas al sistema educativo para la inclusión de NNA migrantes, conforma una mesa de trabajo ministerial, releva la normativa nacional e internacional en la materia y sienta las bases de los enfoques de la política educativa dirigida a estudiantes extranjeros/as. Estos y otros insumos han sido recabados y sistematizados por una plataforma institucional²³ donde se facilita información a estudiantes y apoderados/as.

95. Respecto al acceso a la educación de mujeres y niñas indígenas, el Programa Educación Intercultural e Indígena, del Fondo de Cultura y Educación de la CONADI, busca contribuir a preservar las lenguas y culturas indígenas del país en niños/as menores de 6 años del nivel preescolar, matriculados/as en establecimientos educacionales con al menos 20% de matrícula indígena. En el periodo 2018-2021, bajo este programa se suscribieron convenios con la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), INTEGRA y municipalidades, beneficiando a más de 25.750 niños/as. También, en 2021 se promulgó el Decreto 97 del MINEDUC que establece las bases curriculares de la asignatura de lengua y cultura de los pueblos originarios ancestrales, de 1ro a 6to básico, concretizando compromisos asumidos en la Consulta Indígena de Educación realizada entre 2018 y 2019.

96. Por su parte, el Programa Subsidio a la Capacitación y Especialización de Indígenas apoya a personas provenientes de comunidades y asociaciones indígenas a través de becas para estudios de postgrado y especialización técnica y profesional, mediante la implementación de concursos públicos y convenios con universidades para la formación de profesionales en educación intercultural bilingüe. Entre 2018-2021 se convocaron concursos públicos regionales en Iquique, Metropolitana, Biobío, Los Ríos, Los Lagos, beneficiando a cerca de 2.020 personas indígenas del país, donde más del 54% corresponden a mujeres (1.071).

97. Respecto a la inserción educacional de mujeres adultas, el Programa Cumpliendo un Sueño de PRODEMU está destinado a mujeres que han desertado del sistema educacional, con el propósito de que finalicen su educación media a través de la nivelación y validación de estudios. En 2020 se graduaron más de mil mujeres bajo este programa. También, el Plan Adulto Mejor, lanzado en 2018, promueve el desarrollo continuo, capacitación e inclusión de adultos/as mayores, entre otras medidas, eliminando el tope de edad de 65 años para los programas de capacitación, permitiendo a quienes estén dentro del 60% más vulnerable acceder a todos los cursos que ofrece SENCE.

98. En cuanto a iniciativas para erradicar estereotipos de género y promover opciones educativas para mujeres y niñas en ámbitos de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés), así como en tecnología de la información y las comunicaciones, el MMEG y MINEDUC firmaron en 2019 el Plan de Trabajo “Educación con equidad de género”. Este considera tres ejes de acción: calidad con equidad, más oportunidades y no violencia. En este marco se han desarrollado múltiples acciones, incluyendo la Encuesta Nacional de equidad de género para educadores/as de párvulo, en colaboración con ONU Mujeres, cuyos resultados están siendo sistematizados; el Programa Nacional Mujeres STEM, que incluyó la realización de jornadas de mentorías para alumnas de 8vo básico a 2do medio realizadas por mujeres de esas carreras, realizándose 1000 mentorías, y la distribución de 2000 kits para niñas entre 6to a 8vo básico para el desarrollo de actividades STEM autogestionadas en sus casas; y la implementación del Proyecto Piloto SAGA (*STEM And Gender Advancement*) de UNESCO, en cuyo marco se

²³ <https://migrantes.mineduc.cl/>.

elaboró el Informe “Diagnóstico sobre indicadores y políticas con perspectiva de género desarrolladas por el Estado de Chile en áreas STEM”²⁴.

99. En 2020, el MMEG en conjunto con MINREL asumieron a nivel país el liderazgo de la Coalición para la Acción sobre Tecnología e Innovación para la Igualdad de Género del Foro Generación Igualdad, junto a organizaciones como Microsoft, Finlandia y la Fundación Rockefeller. Esta Coalición busca impulsar acciones transformadoras para cerrar la brecha de género en el acceso a la tecnología y competencias digitales; incrementar la participación laboral y el liderazgo de las mujeres en las áreas de tecnología e innovación; erradicar la violencia de género y discriminación online; y potenciar la innovación para la equidad de género. En ese marco, el Presidente Piñera anunció en julio de 2021, el lanzamiento de la primera Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación²⁵, impulsada por el MCTCI, junto al MMEG y la Subsecretaría de Educación Superior, en colaboración con otras instituciones, y un plan con más de 30 acciones para alcanzar la paridad de género en esos rubros para 2030. Éstas incluyen: incorporación del enfoque de género al cupo EXPLORA-UNESCO y al Programa de Indagación para Primeras Edades; el Programa de Liderazgo Femenino Científico (Li*Fe), que busca potenciar las competencias requeridas para desempeñar altos cargos de dirección en espacios científicos; y el Fondo de Innovación en Educación Superior para la Igualdad de Género (InES Género 2021), fondo concursable que entrega financiamiento sostenido (3 años) para que las universidades cierren sus brechas de género. En esta misma línea, el MCTCI desarrolló OBSERVA²⁶, un observatorio público de datos del sistema CTCI, cuyos datos están desagregados por sexo con un enfoque transversal de género.

100. El Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030 contempla diversas metas para promover la igualdad de género en STEM, como aumentar al 40% la matrícula femenina en educación superior en áreas de tecnología; incentivar el acceso de mujeres a emprendimientos de alto potencial; y potenciar la participación de mujeres en áreas laborales masculinizadas.

101. En 2019, el MMEG, SERNAMEG y la Superintendencia de Educación firmaron un protocolo de derivación de denuncias de irregularidades que impliquen vulneraciones de derechos a estudiantes embarazadas en el espacio escolar. Estas denuncias pueden corresponder a discriminaciones y malos tratos, agresiones sexuales o hechos de connotación sexual o aplicación de medidas disciplinarias. Actualmente, se está trabajando en su actualización para establecer un formato estandarizado para la derivación de denuncias y generar mayor coordinación entre las contrapartes, a lanzarse en 2022.

102. Sumado a lo anterior, la Superintendencia de Educación, por medio de las Circulares N°482 y 193, fiscaliza que todos los establecimientos con reconocimiento oficial cuenten con un protocolo de retención y apoyo a alumnas embarazadas, madres y padres estudiantes. Por un lado, se establecen medidas académicas que apuntan a mantener a los/as estudiantes en el sistema educativo, flexibilizando los procesos de aprendizaje y el currículo, y medidas administrativas orientadas a compatibilizar la condición de embarazo, maternidad o paternidad con la de estudiante. Por otro lado, el protocolo debe establecer redes de apoyo para los/as estudiantes, como programas para la retención escolar y contactos de jardines y salas cunas.

²⁴ <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2021/08/Diagnostico-indicadores-politicas-genero-desarrolladas-Estado-STEM.pdf>.

²⁵ <https://www.minciencia.gob.cl/genero/>.

²⁶ Se puede acceder a OBSERVA a través del link <https://observa.minciencia.gob.cl/>.

103. En cuanto a la revisión de los planes de estudio con el fin de eliminar los estereotipos de género, durante 2019 se realizaron dos versiones del curso Género, Sexualidad y Afectividad a cargo del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas del MINEDUC, llegando a 378 docentes. En 2020, se realizaron capacitaciones sobre “Gestión escolar inclusiva con foco en equidad y diversidad de género” (llegando a 178 docentes); “Liderando el cambio y la cultura escolar mediante la equidad de género” (173 docentes); “Convivencia y mediación escolar colaborativa en contexto de cambio” (161 docentes); y “Equidad de Género para la Educación Media Técnico Profesional junto a la OEI y Comunidad Mujer” (250 docentes)²⁷. Asimismo, se implementaron acciones para resguardar la equidad de género en el proceso de licitación para el programa Textos Escolares de la Unidad de Currículum y Evaluación. Para esto se realizó un taller sobre “Sesgos y Estereotipos de Género” para profesionales involucrados en procesos de licitación de textos escolares, lo que les permitió adquirir un marco conceptual sobre este tema y aplicarlo en la etapa de “corrección y mejora de textos adjudicados”.

104. Respecto a medidas para aumentar el número de mujeres en cargos altos en instituciones académicas, en 2018, se constituyó formalmente la Comisión de Igualdad de Género del CRUCH, integrada por las Directoras de Igualdad de Género de cada casa de estudios. Esta Comisión busca apoyar técnicamente al pleno de rectores/as y sus órganos ejecutivos; impulsar el diseño e implementación de políticas de igualdad de género en las universidades; promover estudios, intercambio de información y cooperación interuniversitaria en relación a la igualdad de género. La Comisión ha acordado criterios expresados en una agenda de siete acciones básicas, que incluye el establecimiento de equilibrio de género en el gobierno universitario. Por su parte, en 2019 el MINEDUC invitó a todas las instituciones de educación superior a suscribirse al Compromiso “Hacia la equidad de género en órganos directivos de la Educación Superior”, en que se comprometen a implementar programas y fomentar la participación de las mujeres en el ámbito académico, gestión institucional y cargos de autoridad. Actualmente, el 40% de las instituciones está adscrita al compromiso.

105. Con el objetivo de mantener la educación a distancia de NNA en contexto de pandemia, en 2020 MINEDUC lanzó la plataforma educativa Aprendo en Línea, espacio abierto con más de 20 mil recursos disponibles para estudiantes y docentes. También se impulsó el programa TV Educa Chile, señal de carácter nacional de contenido pedagógico curricular con más de 150 cápsulas audiovisuales. Además, en el marco de las Becas de Tecnologías, Información y Comunicación, en abril de 2020 se adelantó la entrega de 125.000 computadores y banda ancha gratuita para los/as estudiantes de 7mo básico más vulnerables. Asimismo, se puso a disposición de escuelas rurales el dispositivo Prendo y Aprendo, que permite acceder a contenidos digitales sin necesidad de internet. Por último, durante 2020 se avanzó en la habilitación de más de 3.000 aulas con internet, de un total de 10.000 aulas que fueron beneficiadas al 2021.

106. Para facilitar el acceso a los servicios de telecomunicaciones, contribuyendo a que NNA de todas las regiones del país pudieran conectarse y continuar su educación en el contexto de pandemia, en abril de 2020 la SUBTEL coordinó junto a las empresas del sector el Plan Solidario de Conectividad, que permitió a los/as usuarios/as que pertenecen al 80% de los hogares de menores ingresos mantener el acceso a servicios de telefonía e Internet en caso de que no pudieran pagarlos.

107. El Primer Plan Nacional de DDHH (2019-2021) desarrollado y coordinado por la SDH, consideró entre sus metas la sensibilización a la población y la promoción de

²⁷ Fuente: Plan de trabajo Educación con equidad de género (actualizado a junio del 2021).

una cultura de los DDHH, y la aplicación de estrategias de educación en DDHH en los sistemas de enseñanza escolar. En su segunda versión, lanzada en diciembre de 2021, se consideran tres ejes: (i) derechos universales, (ii) principio de igualdad y no discriminación y (iii) promoción de los DDHH. Por su parte, el MINEDUC ha realizado diversas acciones como la actualización de bases curriculares de 3ero y 4to medio, incorporando el enfoque de DDHH y la no discriminación por sexo y género; herramientas para una educación inclusiva; y la elaboración de protocolos contra el acoso sexual para el sistema escolar y la educación superior. También se realizaron capacitaciones a docentes y directivos en temáticas de DDHH y enfoque de género en educación técnico-profesional.

Empleo

108. El MMEG ha liderado la Norma Chilena 3262, estrategia público-privada que busca implementar un conjunto de medidas que generen un cambio cultural para reducir brechas de género, favoreciendo la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, además de la corresponsabilidad, al interior de las organizaciones. Mediante esta norma, se certifica a empresas con el “Sello Iguala-Conciliación”. A diciembre de 2021, 47 organizaciones se habían certificado y cerca de 50 se encontraban en proceso de implementación. Además, la Iniciativa de Paridad de Género (IPG Chile), alianza impulsada por el MMEG, en conjunto con el BID y el Foro Económico Mundial, tiene el propósito de transformar los contextos que perpetúan las brechas económicas de género en Chile y promover la participación y progreso de las mujeres en el mundo del trabajo. A diciembre de 2021, más de 100 instituciones participaban de esta iniciativa.

109. Asimismo, en marzo de 2022, el MMEG lanzó el Plan de Equidad Laboral²⁸ junto al Ministerio de Economía y MINTRAB, cuyo objetivo es contribuir a una hoja de ruta para el año 2030, recogiendo propuestas y recomendaciones para reducir la brecha de género en el mercado laboral. Este plan se estructura en torno a cuatro pilares: sociedad, mercado laboral, empleabilidad, inserción y emprendimiento, y considera 12 objetivos específicos con 55 medidas, con la finalidad de alcanzar el promedio de participación laboral femenina de los países OCDE (63,8%)²⁹.

110. También, se han implementado distintas iniciativas para fortalecer la representación de mujeres en puestos de dirección en el ámbito laboral, como el programa Red de Mujeres Líderes en el Estado, el Registro de Mujeres para Directorios y del Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile, descritos en los párrafos 83 y 84.

111. Desde 2010 a 2019, la participación laboral femenina aumentó 6,5 puntos porcentuales, alcanzando un punto histórico de 53,3%. Sin embargo, durante el primer semestre de 2020, producto de la crisis sanitaria que significó una contracción de la economía del país, se evidenció un retroceso de aproximadamente 10,6 puntos, llegando en su peor momento a 41,2%. Según la última Encuesta Nacional de Empleo, realizada en el trimestre móvil octubre-diciembre del 2021 por el INE, la tasa de participación laboral para las mujeres corresponde a un 48,1% con una brecha de género de -21,3% y la tasa de desocupación (tasa de desempleo) para las mujeres fue 7,4% con una brecha de género de 0,3 punto porcentual. La estimación del número de mujeres desocupadas fue de 289.442 en este trimestre. Asimismo, la tasa de ocupación femenina fue 44,5%, con 4.238.662 (51,9%).

²⁸ https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2022/03/Plan-de-Equidad-Laboral-2021_2030.pdf.

²⁹ https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=LFS_SEXAGE_I_R&lang=en.

112. Según la Encuesta Suplementaria de Ingresos 2020 publicada por el INE, que mide el ingreso promedio de hombres y mujeres ocupados laboralmente en Chile, existe una brecha salarial de 20,4% en desmedro de las mujeres. Otra medición utilizada es la reportada por la Superintendencia de Pensiones³⁰, que presenta la brecha salarial de género para las personas ocupadas con remuneración imponible promedio, calculándola como la diferencia porcentual entre la remuneración imponible de las mujeres con respecto a la de los hombres. Para el 2020 la brecha calculada fue -13,2%, con un ingreso imponible promedio de \$919.966 para hombres y \$793.183 para mujeres; anteriormente la brecha había sido de 11,2% en 2017, 10,3% en 2018, y 9,7% en 2019. Por su parte, en el “Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile”, versión 2020, las entidades consideradas reportan que, en promedio, las mujeres empleadas tienen un sueldo bruto 10,2% menor que el de los hombres en cargos administrativos y medios; a nivel ejecutivo, las mujeres perciben un salario bruto promedio 10,9% menor que el de los hombres en el mismo segmento.

113. Actualmente, existen dos proyectos de ley en tramitación que modifican el Código del Trabajo en materia de discriminación e igualdad de remuneraciones. Por una parte, el proyecto de ley de modificación del Código del Trabajo (Boletín N°9.322-13) para adoptar una definición clara del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, se encuentra en segundo trámite constitucional en la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados y Diputadas. Por otra parte, el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo con el objeto de perfeccionar la regulación del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres (Boletines N°10.576-13, 12.719-13 y 14.139-34), cuya indicación sustitutiva que refundió los boletines señalados fue patrocinada por todas las diputadas de la Comisión de Mujer y Equidad de Género, y actualmente se encuentra en segundo trámite constitucional en la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado. Adicionalmente, se está desarrollando una mesa de trabajo entre distintos organismos estatales y asesores/as legislativos a fin de precisar de mejor manera la no discriminación salarial por razones de género.

114. Para contrarrestar el impacto negativo desproporcionado que ha tenido la crisis del COVID-19 en las mujeres en el ámbito laboral, el Gobierno de Chile ha implementado una serie de medidas de emergencia con perspectiva de género tales como la Ley de Protección al Empleo, la Ley de Crianza Protegida, y los Subsidios al Empleo, líneas Regresa, Contrata, IFE Laboral y Protege, con incentivos adicionales en el caso de las mujeres, descritos en los párrafos 11 y 12.

115. Además, la Ley N°21.391 de Teletrabajo o Trabajo a Distancia, permitió que trabajadores/as y empleadores/as pudiesen seguir operando a pesar de las restricciones de movilidad, siendo actualmente una forma de trabajo con enfoque en la modernización y uso de tecnologías, de inclusión al mercado laboral, corresponsabilidad parental y conciliación laboral y familiar.

116. Para abordar la segregación ocupacional por género, el MMEG ha generado mesas público-privadas con sectores clave en la recuperación económica, tradicionalmente masculinizados, para promover la creación de protocolos y buenas prácticas, la realización de talleres y ferias laborales, apoyar la certificación de la Norma Chilena 3262 y articular la incorporación y reinserción laboral femenina en diversas áreas, incluyendo energía, telecomunicaciones, fútbol, construcción, finanzas y minería, además de una mesa con la CPC. Asimismo, la SUBTEL lidera el Plan + Mujeres en Telecomunicaciones, iniciativa que cuenta con la adhesión de cinco de las principales empresas del sector, con el objetivo de incrementar la participación

³⁰ https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-14310_recurso_1.pdf.

laboral femenina en telecomunicaciones, mejorar los indicadores de género y contribuir a que el ecosistema digital sea más inclusivo.

117. Adicionalmente, el Gobierno ha promovido la inclusión de las mujeres en la economía digital a través de iniciativas como el Programa Mujer Digital, lanzado por SENCE en conjunto con el MMEG, que busca capacitar a mujeres en habilidades digitales a través de cursos en línea. En su primera versión, durante 2020, más de 12 mil mujeres se capacitaron a través de la plataforma, y en 2021 se abrieron 59 nuevos cursos. También, el MMEG está implementando junto a Laboratoria, el BID y la sociedad civil, el programa Emprender Conectadas para generar una comunidad que permitirá a 1500 mujeres emprendedoras fortalecer sus negocios, aprender sobre nuevas tecnologías aplicadas, y conectarse con otras emprendedoras. Además, el MMEG es uno de los socios de la plataforma Mujeres Emplea, impulsada por el Sistema de las Naciones Unidas en Chile, cuyo objetivo es incrementar la participación laboral femenina y promover el acceso a los servicios de cuidado para potenciar la recuperación postpandemia, entregando herramientas gratuitas de capacitación, y promoviendo la oferta de servicios de cuidado vigente.

118. En 2021, bajo la Presidencia de Chile de la Conferencia Regional sobre la Mujer, el MMEG lanzó la Alianza Regional para la Digitalización de las Mujeres en América Latina y el Caribe con el objetivo de impulsar la cooperación regional para contribuir al cierre de las brechas de género en el acceso, desarrollo de habilidades y uso de la tecnología, y promover la plena participación de las mujeres en la economía digital. En este marco, se lanzó la plataforma virtual colaborativa “TodasConectadas”³¹, donde las mujeres en la región pueden acceder a formación en habilidades digitales, comunidades y oportunidades económicas. Se espera otorgar competencias digitales a 3,8 millones de mujeres de la región en los próximos 3 años mediante cursos de formación gratuitos de Microsoft, certificados por UNESCO, con el objetivo de crear oportunidades económicas para 1 millón de mujeres.

119. En cuanto a la integración de las mujeres que trabajan en el sector informal, los Subsidios al Empleo, especialmente las líneas IFE Laboral y Protege, mencionados en los párrafos 10 y 11, tienen una orientación inclusiva y focalizada en la integración de las mujeres en el mercado laboral - especialmente aquellas que trabajan en el sector informal - ya que el monto de los subsidios es mayor para las mujeres. Por su parte, el IFE Laboral está orientado específicamente a incentivar la formalización. En esta misma línea, se ha fortalecido la Bolsa Nacional de Empleo, herramienta integral de intermediación laboral, a través de iniciativas de apoyo a mujeres en áreas como construcción (plataforma “Mujeres en Obra”), agricultura (plataforma “Súmate al Agro”) y ferias laborales en línea. También, con el objetivo de acercar la oferta laboral, se han fortalecido las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral, disponibles en todas las regiones del país, las que entregan un servicio local a las mujeres que están buscando trabajo.

120. El Gobierno ha velado porque las distintas medidas de apoyo en el contexto de respuesta al COVID-19 incorporen a las trabajadoras de casa particular. Por ejemplo, la Ley de Crianza Protegida y la Ley de Protección de Empleo añaden expresamente a trabajadores/as de casa particular para suspender los efectos de sus contratos por motivos de cuidado. Además, a partir de abril del 2020, se permitió a trabajadores/as de casa particular el acceso a los fondos del Seguro de Cesantía en el marco de la Ley de Protección al Empleo. También se consideran en el Proyecto de Ley que amplía el derecho a sala cuna (Boletín N°14.782-13), actualmente en trámite en el Congreso, mencionado en el párrafo 125.

³¹ <https://www.todasconectadas.org/>.

121. Respecto a la disponibilidad de seguridad social para trabajadoras independientes y empresarias de micro y pequeñas empresas, en 2019 fue promulgada la Ley N° 21.133 que modifica las normas para la incorporación de los trabajadores/as independientes a los regímenes de protección social, estableciendo la obligatoriedad de cotizar, asegurando todos los beneficios de la seguridad social. Se estima que éstos sumen unos 527.902 trabajadores/as.

122. En materia de cuidados, previo a la pandemia, Chile había avanzado en políticas como el posnatal de seis meses, en los que el padre puede optar a las últimas seis semanas de la licencia. Asimismo, en 2019, se promulgó la Ley N°21.155 de protección a la lactancia materna y al amamantamiento, para asegurar el derecho de las madres a amamantar libremente a sus hijos/as cuando se reincorporan al trabajo. También, el subsistema de protección integral a la infancia, Chile Crece Contigo, tiene como misión acompañar, proteger y apoyar a todos/as los/as NNA y sus familias, a través de un sistema integrado de intervenciones sociales de carácter universal. Las prestaciones incluyen acceso gratuito a cuidado infantil, ya sea sala cuna o jardines infantiles a todos/as los/as menores cuya madre, padre o cuidador/a se encuentre trabajando, estudiando o buscando trabajo y pertenezcan a hogares del 60% más vulnerable de la población.

123. El Programa Red Local de Apoyos y Cuidados se ha potenciado para ir en ayuda de hogares con personas en situación de dependencia y para que ellos/as y cuidadores/as puedan acceder a relevo y servicios para apoyarles en sus diversas necesidades. Asimismo, el SERNAMEG cuenta con el Programa de 4 a 7, descrito en el párrafo 13, cuya cobertura fue adaptada en respuesta a la emergencia sanitaria. También, para impulsar el reconocimiento y valoración del trabajo no remunerado, el Banco Central lo cuantifica en el Informe de Política Monetaria, el que durante 2020 llegó a 26% del PIB. Además, durante 2020, el MMEG fue socio del desafío de Innova FOSIS respecto al trabajo de cuidadoras, apoyando tres programas piloto de organizaciones comunitarias, particularmente en torno a la autonomía económica, empoderamiento, autocuidado y redes de apoyo de cuidadoras.

124. El MMEG también ha implementado campañas de sensibilización con el objetivo de eliminar estereotipos de género, destacando aquellas orientadas a fomentar la corresponsabilidad, como #TareasCompartidas (2020) para incentivar la celebración de Fiestas Patrias compartiendo las labores domésticas y familiares. Además, en 2020 se elaboró la primera Guía Paso a Paso de la corresponsabilidad en los hogares³², que motiva a tomar conciencia sobre las tareas domésticas y de cuidado, y su distribución más equitativa.

125. Recientemente fue aprobada la Ley N°21.389, que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, que mejora el régimen de cumplimiento de la obligación de alimentos a través de la creación de un registro que articulará un sistema de medidas e inhabilidades que favorecerá sustantivamente la observancia de las pensiones alimenticias impagas. Además, el Gobierno presentó dos proyectos de ley de sala cuna. El último extiende el derecho a sala cuna (Boletín N°14.782-13) a todas las trabajadoras, eliminando así la discriminación existente en el Código del Trabajo, que obliga al empleador/a proveer sala cuna solo cuando en la empresa trabajen 20 o más mujeres. Asimismo, busca crear el Registro Nacional de Cuidadores, para sentar las bases de un sistema mixto de cuidado, que compatibilice el sistema institucional que actualmente existe en el país, con uno local y vecinal. También, en enero de 2022 se creó el Subsistema Nacional de Apoyo y Cuidados, que otorga servicios domiciliarios y atención preferente para las personas en situación de dependencia funcional y sus cuidadores/as, fortaleciendo el programa Red Local de Apoyos y

³² <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2020/11/GUIA-CORRESPONSABILIDAD.pdf>.

Cuidados, beneficiando a quienes estén dentro del 60% más vulnerable de la población, sin importar su edad.

126. Se encuentra en segundo trámite constitucional en el Senado el proyecto de ley sobre acoso sexual (Boletín N°11907-17), que busca establecer un tipo penal de acoso sexual amplio, no tipificado actualmente en el Código Penal, que pueda tener lugar en el espacio de trabajo, educacional o docente, militar, deportivo, u otro análogo. En esta misma línea, en 2020, a través del Ord. N°0305 del MINTRAB, el Ejecutivo realizó la “sumisión” (acto previo a la ratificación de un tratado) al Congreso Nacional del Convenio N°190 y la Recomendación 206, adoptados por la OIT. Posteriormente, se propuso abordar la ratificación del Convenio N°190 en el Consejo Superior Laboral, órgano consultivo de carácter tripartito, mediante la constitución de una comisión encargada de revisar esta materia, cuya constitución se encuentra pendiente.

127. En el marco de la implementación del Instructivo Presidencial sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual (Gab. Pres. N°006 de 2018), el Servicio Civil y el MMEG asesoraron a más de 250 servicios públicos que formalizaron procedimientos de denuncia, investigación y sanción con enfoque de género. Adicionalmente, el Servicio Civil revisa anualmente la aplicación de la norma de gestión y desarrollo de personas sobre “Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral” donde se obtienen los datos referentes a denuncias desagregadas por sexo.

Salud

128. El Departamento de DDHH y Género del MINSAL fue creado mediante Resolución Exenta N°706 de 2020, buscando fortalecer la gestión ministerial desde el enfoque de DDHH y perspectiva de género en el ámbito de la salud.

129. Respecto a la aplicación de la Ley N°21.030, que regula la despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo (IVE) en tres causales, en el marco de esfuerzos de capacitación y difusión, se han realizado tres ejecuciones del curso “Modelo de Atención Integral a mujeres que se acogen a la IVE”, que en su última versión contó con 337 participantes, y en 2020 inició el curso autogestionado “Capacitación continua sobre la Ley N°21.030 para TENS”. Asimismo, se ha fortalecido la contratación de más profesionales para implementar la ley, completando 70 establecimientos de la red con las prestaciones de dicho programa. En cuanto a indicadores, se realiza actualización de los casos de IVE cada 3 meses, y un informe anual de casos a nivel país por el Departamento de Estadísticas e Información en Salud³³. La información respecto a profesionales con objeción de conciencia se consolida dos veces al año por la División de Gestión de la Red Asistencial, publicada en la página web del MINSAL. También, resguardando los enfoques de género, interculturalidad e inclusión, en 2021, el MINSAL tradujo a diversos idiomas (mapudungun, aymara, quechua, rapa nui, creole, inglés, francés, portugués y braille) y difundió en la red de salud de todo el país los documentos de entrega de información y de consentimientos informados para la aplicación de la Ley N°21.030, para que mujeres migrantes, con discapacidad y pertenecientes a pueblos originarios conozcan y comprendan la información, pudiendo así manifestar su voluntad de manera informada y ejercer sus derechos sexuales y reproductivos contemplados en esta ley. Por otra parte, en noviembre de 2021, la Cámara de Diputados y Diputadas rechazó el proyecto de ley que buscaba despenalizar el aborto consentido por la mujer dentro

³³ https://informesdeis.minsal.cl/SASVisualAnalytics/?reportUri=%2Freports%2F382105c8-521f-4356-b1b8-6bad21ba8b08§ionIndex=0&sso_guest=true&reportViewOnly=true&reportContextBar=false&sas-welcome=false.

de las primeras 14 semanas de gestación (Boletín N° 12.038-34), archivándose el proyecto.

130. Durante 2021 se publicó el protocolo “Orientaciones técnicas: continuidad de atención en salud sexual y reproductiva en el contexto de la pandemia Covid-19” que proporciona recomendaciones generales para los prestadores de salud de atención pública y privada, para fortalecer la entrega de anticoncepción de emergencia. También se publicaron las guías emitidas por la División de Gestión de Redes Asistencial, entre ellas el Ordinario 808/2020 y su modificación 1142, que envían recomendaciones al Plan de Contingencia COVID-19 para la red asistencial; el Ordinario N°2388, que envía “Orientaciones para el Manejo de Casos Sars-Cov2 (Covid-19) en Gestantes, Puérperas y/o Díadas”; y Ordinario N°1336, entregando lineamientos para el diagnóstico local y plan de respuesta en salud sexual y reproductiva. Asimismo, a través de un convenio tripartito entre el MMEG, SERNAMEG y Escuela La Tribu se realizó un curso certificado sobre salud menstrual para 2.000 profesionales de estos servicios, para entregar conocimientos interdisciplinarios y consensos actuales en esta materia, con el fin de promover la autonomía, igualdad y bienestar integral de niñas, mujeres y personas menstruantes.

131. Asimismo, se realizaron gestiones para asegurar el abastecimiento de métodos anticonceptivos. Los Servicios de Salud gestionaron compra directa de productos con stock críticos no distribuidos por la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud para asegurar la disponibilidad de entrega gratuita en atención primaria de salud, y adecuarlos a las necesidades de su población, coordinando su distribución en consultorios y domicilios.

132. En cuanto al apoyo psicológico para mujeres que han sido víctimas de violencia sexual, los servicios de atención, protección, reparación y acceso a la justicia ofrecidos por SERNAMEG a través de su red de centros, incluyendo CDA, CDM, CVS y CARI, se encuentran descritos en mayor profundidad en los párrafos 15, 28, 41 y 66.

133. Si bien en América Latina el concepto de “violencia obstétrica” es ampliamente utilizado, no se encuentra tipificado ni descrito en el marco jurídico de Chile y el MINSAL aún no realiza un levantamiento formal y sistemático de situaciones de irrespeto en la atención gineco-obstétrica. No obstante, el proyecto de ley sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (Boletín N°11077-07), descrito en los párrafos 25, 32 y 64, considera en su artículo 13 los deberes del MINSAL para prevenir, detectar y fiscalizar la existencia de violencia contra las mujeres en el marco de la atención de salud, especialmente en la atención primaria y en el trabajo de parto. Asimismo, en 2021 se publicó la Ley N°21.371 (“Ley Dominga”), que establece un estándar especial en relación con el manejo clínico y acompañamiento a madres y padres que hayan sufrido una muerte gestacional o perinatal de un hijo/a. El objetivo es que todas las instituciones de salud cuenten con un protocolo, con manejo clínico y acompañamiento psicoemocional para apoyar a la madre, padre y núcleo más cercano. El MINSAL desarrollará una norma técnica que establecerá los mecanismos o acciones concretas que deberán realizar los establecimientos de salud para resguardar este derecho.

134. MINSAL ha dado curso a estrategias como la publicación de la “Norma técnica y Administrativa de monitoreo y vigilancia de la indicación de cesárea”, en actual implementación, y la elaboración de la “Orientación Técnica de atención del parto” y “Orientaciones Técnicas para el Control Preconcepcional”, entre otros, que se espera publicar e implementar en el corto plazo. Este marco técnico-normativo se complementa con acciones como el fortalecimiento de planes de estudios de carreras del área de la salud y formación de postítulo asociadas a la atención en salud reproductiva, y entrenamiento en competencias centradas en las necesidades de las

mujeres y su familia. En 2021, por medio de la resolución 1397 del MINSAL, se aprobó la Política de Salud para el abordaje de las violencias de género, la cual aborda el maltrato e irrespeto en la atención gineco-obstétrica, siendo el primer documento del sector en relevar la temática y declarar la intención y acciones realizadas para mejorar la atención de salud de mujeres, recién nacidos/as y sus familias. Con el objetivo específico de disminuir la sobreutilización de tecnologías sanitarias en la atención del parto, el MINSAL publicó en 2021 la Norma Técnica y Administrativa de monitoreo y vigilancia de la indicación de cesáreas.

135. En cuanto a la protección de la vida y salud de las trabajadoras sanitarias durante la pandemia, el MINSAL ha mantenido comunicación con las organizaciones gremiales de la Red Asistencial y Salud Pública mediante la Mesa de Género y Trabajadoras de la Salud desde el año 2018, donde en 2020 y 2021 se priorizó el trabajo y coordinación a través de las subcomisiones de Salud Funcionaria, Cuidados Infantiles y Violencia de Género. Además, el Plan Saludablemente, en su ámbito de apoyo al personal de salud, coordinado por la División de Gestión y Desarrollo de las Personas, fortaleció la oportunidad de acceso a herramientas de apoyo para la salud mental y psicoemocional del personal de salud de las redes asistenciales en el contexto actual.

136. El MINSAL ha realizado una serie de jornadas tipo webinar y conversatorios con adolescentes, jóvenes y equipos de salud e intersector en materia de salud y derechos sexuales y reproductivos, así como en autocuidado y prevención de la transmisión de ITS/VIH, informando, además, de la oferta de servicios en salud dirigidos a esta población, entre ellos el conversatorio “Cuerpos sexuados: ¿Cómo disfrutamos? ¿Cómo nos cuidamos?”³⁴, actividad realizada junto al Consejo Consultivo de Adolescentes y Jóvenes, por el Programa Nacional de Salud Integral de Adolescentes y Jóvenes, y el Programa Nacional de Prevención y Control de VIH/SIDA e ITS del MINSAL. Asimismo, se han mantenido estrategias de difusión, como el seminario “Promoción de la salud sexual y reproductiva y Prevención del embarazo adolescente en Chile: Identificando desafíos y proponiendo soluciones” (2020).

137. El Programa Mujer, Sexualidad y Maternidad de SERNAMEG se implementa a través de talleres dirigidos a jóvenes de 14 a 19 años, mujeres de más de 20 años, embarazadas y madres adolescentes, además de atenciones personalizadas, en los cuales se entrega información y herramientas sobre prevención de ITS, VIH y embarazo no planeado desde un enfoque de género, se promueve el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos y se establecen derivaciones con la red local de salud y otras entidades presentes en el territorio para el abordaje de requerimientos específicos en asuntos vinculados a salud sexual, derechos sexuales y reproductivos.

138. El MINEDUC ha llevado a cabo distintas iniciativas para avanzar en educación sexual, dentro del Programa Afectividad y Sexualidad, en el que se incorporó la plataforma Educación Sexual³⁵, que posee contenidos para docentes y apoderados/as. Las temáticas se dividen por nivel: kinder y prekindergarten (2 a 5 años) “Los derechos de mi cuerpo”; 4to básico (6 a 9 años) “Cómo cambia mi cuerpo”; 5to a 8vo básico (11 a 13 años) “La Pubertad”; y 1ro a 4to medio (14 a 17 años) “Salud sexual”.

³⁴ <https://diprece.minsal.cl/con-gran-participacion-de-adolescentes-y-jovenes-se-realiza-conversatorio-cuerpos-sexuados-como-disfrutamos-como-nos-cuidamos/>.

³⁵ <https://educacionsexual.mineduc.cl/>.

Empoderamiento económico de las mujeres

139. Se han presentado diversas iniciativas para mejorar las pensiones de las mujeres. En 2018, se presentó la Reforma al Sistema de Pensiones (Boletín N° 12212-13), actualmente en segundo trámite constitucional en el Senado, que considera un aporte adicional a las pensiones de la clase media, con un monto mayor para las mujeres, para compensar parcialmente su menor participación en la fuerza de trabajo y sus menores salarios. Adicionalmente, contempla un seguro de lagunas para cubrir la cotización para pensiones durante los períodos de cesantía. Además, a finales de 2019, se presentó y aprobó la Ley Corta de Pensiones que aumentó en 50% el monto de los beneficios del pilar solidario, incrementando los montos de la Pensión Básica Solidaria y del Aporte Previsional Solidario, beneficiando a cerca de 900.000 mujeres (61%)³⁶. Esta ley también estableció el beneficio de una pensión final garantizada para pensionados/as beneficiarios/as del pilar solidario, aplicable a quienes reciban el Aporte Previsional Solidario y se pensionen bajo la modalidad de retiro programado, a partir de la vigencia de la ley. Durante 2021, se presentó un proyecto de ampliación y fortalecimiento del Pilar Solidario que incrementaba nuevamente sus montos y ampliaba su cobertura, el cual fue reemplazado por el proyecto de ley que crea la Pensión Garantizada Universal (PGU) (Boletín N° 14.588-13), aprobado el 26 de enero de 2022, que crea un beneficio de carácter no contributivo, de vejez, que beneficiaría al 90% de los adultos mayores de 65 años o más³⁷. El 59% de sus beneficiarios/as proyectados al 2022 son mujeres.

140. En cuanto a los deportes recreativos y de competición, el MINDEP realiza un análisis anual con perspectiva de género sobre el acceso a los beneficios establecidos en el Reglamento de Sistema de Becas para Deportistas de Alto Rendimiento con foco en materias de imposiciones previsionales y protección en maternidad, el que ha contribuido a la disminución de brechas respecto a la mantención y permanencia de las deportistas de alto rendimiento en el circuito, así como al apoyo de la maternidad y cuidado de menores. En la misma línea, la Ley N°20.686 que crea el MINDEP, establece el deber de contar con un protocolo contra el acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva nacional³⁸ que establece las obligaciones de los actores de la comunidad deportiva en la prevención y sanción de la violencia con el propósito de que cada organización se rija por estos estándares.

141. Asimismo, en 2020 sesionó la Mesa de Fútbol Femenino, con la participación del MMEG, MINTRAB, MINDEP, la Asociación Nacional de Fútbol Profesional (ANFP) y la Asociación Nacional de Jugadoras de Fútbol Femenino, con el objetivo de incorporar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el fútbol, considerando la toma de decisiones, asignación de recursos, difusión y promoción, entre otros. En este marco, en 2021 se lanzó el estudio Radiografía del Fútbol Femenino y cursos de capacitación gratuitos y online para árbitras del fútbol profesional. Sumado a lo anterior, en 2021 la ANFP anunció la equiparación de los contratos de las árbitras y árbitros FIFA, con la finalidad de otorgar igual salario por tener un cargo equivalente.

Mujeres y niñas en centros de reclusión

142. En la Sección 7 del ANEXO se incluyen datos desglosados de las tasas de reclusión de mujeres y hacinamiento carcelario.

³⁶ <https://www.spensiones.cl/apps/centroEstadisticas/paginaCuadrosCCEE.php?menu=sest&menuN1=sistpens&menuN2=pilar>.

³⁷ Fuente: DIPRES.

³⁸ <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1149663>.

143. Las mujeres privadas de libertad tienen acceso a los servicios de salud del Estado. Respecto a adolescentes y mujeres jóvenes atendidas en centros privativos de libertad, en 2007, el SENAME aprobó la Resolución Exenta N°0308, basada en las Reglas de Beijing y en la Ley de Responsabilidad Penal Adolescente N°20.084, cuyo instructivo aborda medidas asociadas al área de salud (atención de salud, abordaje de infecciones de transmisión sexual, salud reproductiva y embarazo, y provisión de artículos de higiene personal), así como necesidades nutricionales, higiénicas y sanitarias de adolescentes y jóvenes mujeres embarazadas en el contexto de privación de libertad, procedimientos asociados al traslado maternal, gestiones propias del parto y salida maternal. Además, orienta a los equipos de los centros respecto a la lactancia, los controles médicos del hijo/a y su permanencia en el centro de justicia juvenil.

144. Durante 2021, el MMEG, la SDH y GENCHI trabajaron en la elaboración de un Protocolo de trato para las mujeres embarazadas privadas de libertad de los sistemas cerrados y semiabiertos de GENCHI, en complementación a la Resolución Exenta N°11.325 de 2016, que contempla aspectos como la certificación del embarazo, instalaciones y lugar de reclusión, y el proceso del parto. Así, en enero de 2022, GENCHI, en conjunto con la SDH, lanzaron este nuevo protocolo para mujeres embarazadas privadas de libertad (Resolución Exenta 6744, 2021), reconociendo como principio básico el respeto por el trato humano y la dignidad inherente en todo momento, en particular durante el parto y el cuidado de sus recién nacidos, y el acceso a la atención de salud especializada. Asimismo, GENCHI cuenta con un protocolo de trato para personas trans privadas de libertad (Resolución Exenta N° 5716, 2020) y disposiciones sobre respeto y garantías de la identidad de género de las personas trans sujetas al control, asistencia y/o seguimiento de la institución (Resolución Exenta N° 5551, 2021).

145. Desde la División de Reinserción Social del MINJUDH, en conjunto con equipos técnicos del SENAME, se está en proceso de elaboración de un protocolo con perspectiva de género que contempla especificidades respecto de personas trans, mujeres, embarazadas, personas en período de lactancia y/o con hijos/as que permanecen en centros de justicia juvenil. Éste busca entregar una herramienta concreta para ordenar los procedimientos realizados tendientes a disminuir las barreras de género, con especial énfasis en la prevención de cualquier tipo de violencia y discriminación contra las mujeres, adolescentes y niñas en centros juveniles.

146. En 2019 se publicó el Oficio Circular N°171 de GENCHI que instruye sobre la obligación de denuncia y acciones a favor de víctimas y testigos de hechos constitutivos de delitos ocurridos en recintos a cargo de GENCHI, y proporciona instrucciones que permiten proteger de la violencia y abusos sexuales a las mujeres privadas de libertad. A esto se suman los manuales de la DPP mencionados en el párrafo 29, que abordan desde una perspectiva integral la defensa con enfoque de DDHH y de género.

147. SENAME implementó en 2019 las Circulares N°5 y N°6, a través de las cuales se instruye el procedimiento aplicable por los equipos directivos, técnicos y auxiliares ante la ocurrencia de hechos constitutivos de delito contra NNA en programas y centros de la red, tanto en materia de protección como justicia juvenil, incluyendo la denuncia de actos de violencia sexual o contra la integridad física o psicológica. Este procedimiento exige desplegar un protocolo que considera la realización de la denuncia respectiva ante MP y la aplicación de medidas de contención, escucha y soporte emocional. Además, en 2021 SENAME elaboró una Política para el Abordaje de la Diversidad Sexual y de Género en NNA atendidos/as, que busca promover una atención y protección pertinente para evitar todo comportamiento discriminatorio a adolescentes LGBTIQ+ en los centros o programas de la red.

148. Como se mencionó, en el contexto de pandemia se promulgó la Ley N°21.228 de 2020 que concede indulto general conmutativo a causa de la enfermedad COVID-19 para personas que no han cometido delitos graves y cumplen, además, ciertos requisitos, a quienes se les conmutará la pena de privación de libertad por arresto domiciliario. Entre los/as beneficiarios/as del indulto se encuentran embarazadas y madres de un hijo/a menor de 2 años que hayan cumplido un tercio de la pena y tengan un saldo igual o inferior a 3 años de condena. En la Sección 8 del ANEXO se adjunta un desglose de personas beneficiarias de este indulto.

149. El Estado ha introducido diversas modificaciones legales que han tenido un impacto en el tratamiento de mujeres en el ámbito penitenciario. En 2019 se introdujeron cambios al sistema de libertad condicional, incorporando, entre otros, una norma expresa que indica que tratándose de mujeres condenadas que estuviesen embarazadas o tuviesen hijos/as menores de tres años, se exigirían menores requisitos de cumplimiento para acceder a la libertad condicional. Asimismo, la SDH convocó, en 2019, a una mesa interinstitucional que ha propuesto medidas administrativas y legislativas a fin de resguardar efectivamente los derechos de los/as niños/as y las mujeres embarazadas en reclusión. Con el fin de activar el cumplimiento de dichas medidas, se creó una Comisión de Seguimiento, integrada por representantes de la SDH, Subsecretaría de Justicia y GENCHI.

150. En línea con lo anterior, se ha impulsado el Programa Mi Abogado, mencionado en el párrafo 31, que asume la representación de los/as lactantes de madres privadas de libertad. Este programa, conjuntamente con la iniciativa Creciendo Juntos de GENCHI, facilitan y protegen el vínculo madre e hijo/a, garantizan la provisión de salud, sala cuna, jardín infantil e identifican y fortalecen a cuidadores/as de familia extendida. Respecto a las adolescentes mayores de 14 y menores de 18 años, el Programa Mi Abogado ejerce el rol de curador *ad litem* ante el sistema penal, conectando a la justicia de familia con la penal para insumar al sistema penal todos los antecedentes situacionales de desprotección y vulnerabilidad de la adolescente en cuestión.

151. Las medidas adoptadas para el tratamiento de las mujeres privadas de libertad ocupan como guía y principio las disposiciones de las Reglas de Bangkok. En conjunto con los instrumentos ya referenciados, se destaca la Resolución Exenta N°0308 (2007) del SENAME, la cual sanciona un instructivo que contiene procedimientos relativos a las normas especiales para mujeres en los centros de privación de libertad.

152. GENCHI cuenta con establecimientos penitenciarios destinados a la atención de mujeres, los Centros Penitenciarios Femeninos, en los que existen dependencias que cuentan con espacios y condiciones adecuados para el cuidado y tratamiento pre y postnatal, así como para la atención de hijos/as lactantes de las internas. En aquellos lugares en que no existan estos centros, las mujeres permanecerán en dependencias separadas del resto de la población penal, sin perjuicio de que se incorporen a actividades conjuntas con la población penal masculina. Asimismo, cada vez que se produce el ingreso de una mujer con hijos/as lactantes, se deberá comunicar de inmediato al Servicio Mejor Niñez para los efectos de la respectiva subvención y de los programas o medidas que dicha institución deberá desarrollar para el adecuado cuidado de los niños/as.

153. SENAME también ha avanzado exitosamente hacia la elaboración de programas con perspectiva de género para mejorar la inclusión social de las jóvenes que han entrado en conflicto con la ley, lo cual se materializó durante 2021, período en el cual se elaboró la Guía Operativa para la Intervención con Perspectiva de Género, socializada con equipos de todos los centros privativos de libertad.

Grupos desfavorecidos y marginados de mujeres

154. En las Secciones 1 y 9 del ANEXO se incluyen datos estadísticos desglosados sobre la situación de mujeres pertenecientes a grupos desfavorecidos o marginados.

Mujeres indígenas

155. El proyecto de ley que crea el Ministerio de Pueblos Indígenas (Boletín N°10687-06) fue aprobado por unanimidad por el Senado en 2018 y actualmente se encuentra en segundo trámite constitucional. El objetivo de este Ministerio será crear e implementar una nueva Política Nacional Indígena en correlación con el Consejo Nacional y los Consejos de Pueblos Indígenas, entidades autónomas, representativas y participativas de consulta.

156. El Programa Nacional de Capacitación y Técnicas de Intervención Policial 2021 de Carabineros aborda la labor de protección de mujeres y NNA, y hace alusión específica también a pueblos indígenas. Asimismo, el MMEG junto a ONU Mujeres y la SDH mantiene una sólida agenda con Carabineros para asegurar la protección de los derechos de la diversidad de mujeres y la adopción de una perspectiva de género en todas las dimensiones de la función policial. Para mayor información, remitirse al párrafo 43.

157. Respecto a la tenencia y propiedad de la tierra, el Fondo de Tierras y Aguas Indígenas de la CONADI ha desarrollado una serie de instrumentos para satisfacer distintas demandas de los pueblos originarios relacionados a los recursos de tierra y agua. En relación al acceso de mujeres indígenas a tierras, la Resolución Exenta N°1380 de 2020 de CONADI, que aprueba bases del 18° Subsidio de Tierras, establece un puntaje adicional por el número de mujeres del grupo familiar. Para este subsidio, las mujeres beneficiadas llegaron a ser el 75%.

158. Sobre mecanismos de consulta a mujeres indígenas con respecto al uso de tierras y recursos naturales, la CONADI cuenta con la Unidad del Convenio N°169 de la OIT, que tiene como función principal la coordinación nacional de las labores relacionadas con la aplicación de dicho Convenio, especialmente en relación a la realización de procesos de consulta y participación indígena. Al mismo tiempo, coordina el trabajo de las Unidades de Medioambiente, Recursos Naturales y Cambio Climático, así como de la Unidad de Borde Costero. Se han financiado algunas iniciativas regionales y macrorregionales que han permitido la participación indígena a través del apoyo a diversas convocatorias y difusión de temáticas asociadas a la promoción de los derechos de las mujeres indígenas y el cambio climático, incluyendo dos Foros en 2019 en el marco del Convenio N°169 de la OIT con la participación de 200 mujeres indígenas.

159. Asimismo, a partir de un Convenio de Colaboración establecido entre MDS (a través de la CONADI) y MMEG, a fines del 2020 se comenzó a trabajar en una Agenda de Mujeres Indígenas, que considera 3 ejes: liderazgos de las mujeres de los pueblos indígenas; autonomía económica; y autonomía física, con más de 15 acciones a largo plazo para visibilizar, potenciar y entregar nuevas oportunidades a las mujeres indígenas de Chile. Asimismo, el lanzamiento se acompañó de una página web³⁹ que reúne el desarrollo de las principales iniciativas bajo esta agenda.

Mujeres con discapacidad

160. En 2021 se publicó la Ley N°21.331 del Reconocimiento y Protección de los Derechos de las Personas en la Atención de Salud Mental. Esta ley establece la prohibición expresa de la esterilización de NNA como medida de control de fertilidad

³⁹ www.mujeresindigenas.gob.cl.

y, en el caso de los/as adultos/as, el derecho de no ser esterilizado/a sin mediar consentimiento libre e informado.

161. El proyecto de ley relativo a la autonomía de las personas con discapacidad (Boletín N°12.441-17), continúa en su primer trámite constitucional. No obstante, la Ley N°21.331 aborda materias relacionadas con la capacidad jurídica de personas con discapacidad, por ejemplo, respecto al consentimiento libre e informado, declaraciones de voluntad anticipadas, planes de intervención en casos de crisis psicoemocional y otras herramientas de resguardo para que prime la voluntad y preferencias en el caso de afecciones futuras que impidan manifestar consentimiento. En enero de 2022, el Ejecutivo presentó ante el Senado el proyecto de ley que crea un Estatuto de Facilitadores y Asistentes (Boletín N°14.783-07), estableciendo un nuevo procedimiento de interdicción de las personas dementes, avanzando en el reconocimiento de la capacidad jurídica de personas con discapacidad.

162. Desde 2015 SENADIS, con la colaboración de la CAJ, desarrolla el Programa Acceso a la Justicia, que presta asesoría jurídica gratuita especializada y patrocinio judicial a las personas con discapacidad víctimas de discriminación y/o vulneración de derechos en razón de su discapacidad. Por otro lado, desde 2013 se encuentra vigente un Convenio de Colaboración entre SENADIS y el PJUD, por medio del cual se busca establecer iniciativas tendientes a asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades, como mejoras en las condiciones de acceso e infraestructura de los tribunales, capacitaciones y seminarios, entre otras.

163. En materia de empleo, en 2018 entró en vigencia la Ley N°21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, estableciendo que los organismos públicos y las empresas con 100 o más trabajadores/as deberán contratar al menos un 1% de personas con discapacidad. También se ha implementado el Programa de Apoyo a la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, cuyo objetivo es fortalecer las competencias laborales inclusivas de los equipos de trabajo en entidades que deban cumplir con la Ley N°21.015, para el desarrollo de procesos de inclusión laboral. Asimismo, se han financiado múltiples proyectos en materia de inclusión laboral mediante el Fondo Nacional de Proyectos Inclusivos de SENADIS.

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

165. Asimismo, SENADIS, en conjunto con la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile, desarrollaron la iniciativa Hablemos sobre Discapacidad y Derechos Sexuales y Reproductivos, destinada a abordar esta temática a través de afiches que buscan expresar las visiones de las personas con discapacidad, sus familias y organizaciones que las representan, material construido a partir de diversos encuentros virtuales en que personas con discapacidad de todo el país compartieron sus experiencias.

166. En el año 2019, SENADIS elaboró la Guía de Atención a Mujeres con Discapacidad Víctimas de Violencia que entrega herramientas para una mejor atención durante todas las etapas comprendidas en el circuito de atención de dichos casos, así como en espacios de orientación, atención, reparación u otra prestación. Además, SENADIS elaboró el estudio “Feminización del Cuidado y Personas con Discapacidad” (2019) que hace un diagnóstico de las características de cuidadoras/es de personas con discapacidad en base a una serie de indicadores socioeconómicos con perspectiva de género. En la misma línea, SERNAMEG brinda orientación, información y atención psicojurídica en violencia de género a mujeres sordas a través del CDMS, el que otorga servicios complementarios para la intervención de asistencia en lengua de señas chilena.

167. En cuanto a garantizar el consentimiento libre e informado de las mujeres con discapacidad respecto a tratamientos o alternativas terapéuticas, la Ley N°21.331 contempla la articulación de apoyos para la toma de decisiones para resguardar su voluntad y preferencias. Asimismo, plantea el manejo de conductas y aplicación de contenciones, las cuales deben hacerse con estricto respeto a los DDHH, incorporando estrategias y preferencias de la persona para el manejo de las mismas, pudiendo sólo aplicarse en los casos en que concurra indicación terapéutica acreditada por un médico y siempre que no exista una alternativa menos restrictiva.

Mujeres migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo

168. La Nueva Ley de Migraciones (Ley N°21.325 de 2021), contiene importantes avances en materia de promoción, respeto y garantía de derechos fundamentales de las personas migrantes con énfasis en grupos vulnerables como mujeres, niñas y adolescentes, víctimas de trata de personas, entre otras. Dicha ley hace referencia especial a la mujer extranjera, señalando que el Estado debe promover su respeto y protección para que no sea discriminada ni violentada en razón de su género en ninguna de las etapas de su proceso migratorio. Asimismo, mujeres embarazadas, víctimas de trata de personas, violencia de género o intrafamiliar u objeto de tráfico de migrantes, gozarán de un trato especial desde el Estado, y podrán acceder a una visa que regule su permanencia en el país. También, personas residentes temporales en calidad de dependientes y víctimas de violencia intrafamiliar que hayan iniciado procedimientos judiciales que finalicen con sentencias condenatorias, podrán solicitar residencia temporal, la que será otorgada sin más trámites y en calidad de titular.

169. En materia de refugio, de conformidad con la legislación nacional, posterior a la formalización de la solicitud, se le otorga a la persona solicitante y los miembros de su familia, una visa temporaria por ocho meses, de forma gratuita y renovable por el mismo período de tiempo hasta la resolución de la misma. Este permiso de residencia permite el acceso a todos los servicios sociales. Además, permite obtener la cédula de identidad para extranjeros por el período de duración de la visa. A las personas solicitantes a quienes se les reconozca la condición de refugiados, se les otorgará permanencia definitiva y aquellas que no cuenten con pasaporte vigente u otro tipo de documentación que les habilite para salir del país e ingresar a territorio extranjero, tendrán derecho a acceder a un documento de viaje oficial.

170. Existen también Convenios de Colaboración Interinstitucional en beneficio de las mujeres migrantes, solicitantes de refugio y refugiadas, tales como el convenio de colaboración entre el MISP y el MINSAL para la protección de la maternidad, que facilita la entrega de un permiso de residencia temporaria a aquellas trabajadoras extranjeras que, residiendo en el país, queden embarazadas, posibilitando su acceso a servicios de salud hasta doce meses después del parto. Desde 2014, el MISP, en conjunto con el Fondo Nacional de Salud, han implementado un convenio que facilita el acceso a la salud para personas refugiadas y solicitantes de asilo, complementado

con el Decreto N° 67 del MINSAL, que considera una nueva circunstancia de carencia de recursos para personas migrantes indocumentadas o sin residencia regular en el país, lo que permite ser beneficiarios/as de prestaciones de salud.

171. El SERNAMIGR cuenta con una serie de iniciativas de promoción social, incluyendo la entrega de información a mujeres migrantes, solicitantes de refugio y refugiadas sobre regularización y gestión migratoria; red de beneficios sociales; derechos de las gestantes y NNA; y prevención y sensibilización de la violencia intrafamiliar. Desde la Subsecretaría del Interior, en 2020 se incluyó el enfoque de género en las distintas iniciativas que potencien la mejora de la calidad de vida de las mujeres migrantes.

172. Por otra parte, el MMEG participa en una mesa de trabajo intersectorial para abordar la Política Social Migratoria, convocada por el MISP junto al MDS, cuyo objetivo es generar propuestas para el Consejo de Ministros de Política Migratoria. En dicho marco se elaboró un diagnóstico sobre la situación de las mujeres migrantes en Chile y se propusieron medidas para subsanar necesidades y desafíos. Además, se realizó un taller piloto de Formación de Mujeres Líderes Migrantes con el fin de potenciar habilidades de liderazgo y entregar información de la oferta pública de servicios y programas disponibles a mujeres migrantes.

173. Asimismo, el MMEG se encuentra implementando una Agenda de Mujeres Migrantes, en cuyo marco se han realizado: un análisis sobre los servicios y dispositivos entregados por el SERNAMEG, identificando principales barreras y desafíos para el acceso por parte de mujeres migrantes; capacitación a Carabineros en enfoque de género en el control de fronteras con el apoyo de expertos de ONU Mujeres, UNICEF y ACNUR (1.085 asistentes), detallado en el párrafo 43; capacitaciones a la comunidad migrante en primera acogida en violencia contra las mujeres en conjunto con la División de Organizaciones Sociales (con más de 30 colectivos participantes); taller de formación de mujeres líderes migrantes, capacitación a personal del SERNAMIGR en enfoque de género para políticas públicas; y capacitación a personal del MMEG y SERNAMEG en asuntos de interculturalidad, trata y refugio en conjunto con el SERNAMIGR (750 asistentes). Asimismo, la campaña “La Violencia de Género primero te saca de tu vida y luego, te la quita”, lanzada el 25 de noviembre de 2021, contó con material en redes sociales en mapudungun y creole.

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

175. Por otra parte, desde 2019 el DEM (actual SERNAMIGR) cuenta con un protocolo de casos sociales, a través del cual se realiza una solicitud de agilización de trámites de residencia, con fundamento en situaciones de vulnerabilidad económica, social (incluyendo violencia de género o intrafamiliar) o de salud. SERNAMEG es una de las instituciones adheridas a este protocolo, contando con puntos focales capacitados en cada región del país que pueden realizar solicitudes en nombre de mujeres migrantes beneficiarias de cualquier programa y dispositivo del servicio que hayan sufrido o estén sufriendo violencia.

Matrimonio y relaciones familiares

176. Respecto al proyecto de ley que modifica el régimen patrimonial de sociedad conyugal (Boletín N°7.567-07), que se encontraba sin movimiento legislativo desde 2013 y fue reimpulsado en 2018, se presentaron indicaciones que establecen la administración indistinta y conjunta para actos relevantes. Se encuentra en segundo trámite constitucional, en la discusión particular de las indicaciones presentadas por el Ejecutivo, en la Comisión de Mujer del Senado, con discusión inmediata.

177. En relación con esta materia, en 2020 se publicó la Ley N°21.264 que suprime el impedimento de segundas nupcias, eliminando las reglas que impedían a las mujeres contraer un nuevo matrimonio antes de transcurridos 270 días de la disolución del vínculo anterior. Igualmente, en 2021 se publicó la Ley N°21.334 sobre determinación del orden de los apellidos por acuerdo de los padres, que permite que los progenitores determinen de común acuerdo el orden de los apellidos con que se inscribirá a su hijo/a.

178. El Ejecutivo impulsó y participó activamente en la tramitación del proyecto de ley que aprueba el matrimonio de parejas del mismo sexo (Boletín N°11422-07), promulgada como Ley N°21.400. Por su parte, el proyecto que modifica la Ley N°19.947 de Matrimonio Civil, y el Código Civil, en el sentido de aumentar a dieciocho años la edad mínima para contraer matrimonio (Boletín N°9850-18), se encuentra en primer trámite constitucional.

Cambio climático y reducción del riesgo de desastres

179. Respecto al caso particular del Sitio F, en él se depositaron alrededor de 20.000 toneladas de desechos tóxicos provenientes de Suecia. La Ley N°20.590 que establece un programa de intervención en zonas con presencia de polimetales en la comuna de Arica (2012) y su reglamento Decreto N°80 (2014), que instaura un programa de acción en las zonas con presencia de polimetales y los criterios, requisitos y procedimientos para determinar los beneficiarios (que a la fecha son más de 14.000), permitieron que el material tóxico fuese extraído, trasladado y depositado en la Quebrada Encantada Baja. En el área se aplicó una capa de cal para neutralizar la acidez del material y posteriormente se cubrió el terreno con material inerte no contaminado. Además, el sitio recibió la aplicación de supresor de polvo Fitosoil Forte. Actualmente, el terreno en su parte fiscal ha sido arrendado a una Asociación de Camioneros, durante cinco años, que debe cumplir con estabilizar el material y el suelo con concreto, y endurecer el terreno, entre otras obligaciones.

180. Con estos antecedentes se pretende mantener limpia el área y eliminar todo vestigio de polimetales en este sector; con especial cuidado y preocupación por la situación de niños, niñas, mujeres y adultos mayores. Recientes mediciones del Centro de Información Toxicológica de la Universidad Católica (2021) indican que el único mineral existente en el área es el arsénico en bajas proporciones, que cumpliría con la normativa internacional.

181. Actualmente no existe depósito de desechos tóxicos en el Sitio F, ya que fueron trasladados a Quebrada Encantada Baja, aproximadamente a un kilómetro de algún asentamiento humano cercano. Este espacio fue seleccionado por el Servicio Nacional de Geología y Minería de Chile que determinó *in situ* la existencia de un suelo rocoso impermeable sin agua subterránea, cumpliendo con las normativas de salud y ambientales y, por tanto, se resguarda el cuidado y protección de mujeres, niñas/os y adultos mayores de sectores de polimetales. Además, los residuos fueron sepultados con una capa de material inerte, seguido de una cubierta plástica, que también fue recubierta de material inerte para así dejarlos confinados. Esta área se encuentra clausurada mediante un cierre perimetral de 2 metros de altura para impedir el acceso

al lugar. Prontamente entra a etapa de diseño el Centro de Salud Ambiental, especialmente delineado para cumplir con el programa en Salud de la Ley N°20.590 y su Reglamento Decreto N°80, que se estima entre en funcionamiento pleno a fines de 2022.

182. Se destaca que, durante el período, se ha trabajado con las/os 17 presidentes de las Juntas de Vecinos de sectores afectados por polimetales, de las cuales 14 son mujeres, manteniendo reuniones trimestrales con las dirigentas, constantes salidas a terrenos y contacto con ellas para solucionar problemáticas relativas a la ley. Adicionalmente, se efectúan tareas y acciones en salud, educación, vivienda y urbanización de manera regular, así como con la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB) y el MMA, con el fin de cumplir con la ley.

183. En 2020, Chile presentó las Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional (NDC) a la Convención Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático (CMNUCC), que establece de manera inédita un pilar social, que contempla la sinergia de cada compromiso con los ODS, e incorpora criterios y compromisos específicos respecto a equidad e igualdad de género, transición justa, participación activa, conocimientos ancestrales y seguridad hídrica. En la misma línea, Chile entregó oficialmente la Estrategia Climática de Largo Plazo (2021) del país, hoja de ruta que establece objetivos y metas sectoriales concretas que permitirán que Chile sea carbono neutral y resiliente al clima a más tardar al 2050, la cual se construye sobre los cuatro pilares de la sostenibilidad (económica, social, institucional y medioambiental). Específicamente, el compromiso del pilar social incorpora metas para reducir las brechas de género identificadas en los instrumentos de gestión del cambio climático a nivel nacional y subnacional para disminuir la vulnerabilidad de las mujeres al cambio climático.

184. En 2020 se constituyó la Mesa Nacional de Género y Cambio Climático, liderada por el MMA, instancia que convoca a 25 instituciones públicas, incluyendo el MMEG, contando con la participación de puntos focales tanto de género como de cambio climático de las instituciones representadas. Dentro de la mesa se presentaron los resultados de las negociaciones desarrolladas en la COP25 en materia de género y la experiencia de Chile en la incorporación del enfoque de género en el documento de Actualización de las NDC sobre cambio climático.

185. En 2021 se actualizó la Política Energética Nacional, considerando entre sus metas implementar estrategias de transiciones energéticas justas y sustentables, con programas específicos para mujeres. En materia de participación efectiva, se tiene como objetivo que al 2030 el 100% de las políticas, normas, planes, programas e instrumentos cuenten con procesos convocados con equidad de género y multiactor. Asimismo, bajo este marco, durante 2021 se actualizaron y presentaron las Estrategias de Transición Justa, de Electromovilidad y de Hidrógeno, que consideran medidas público-privadas para afrontar el cambio climático y generar gobernanza inclusiva con enfoque intercultural y de género, además de acciones de capacitación y empleabilidad para mujeres (que serán incorporadas en los Planes de Acción Locales). Además, se actualizará con perspectiva de género las estrategias de Mitigación y de Adaptación al Cambio Climático en Energía al promulgarse la Ley Marco de Cambio Climático (Boletín N°13191-12), hoy en segundo trámite constitucional en la Cámara de Diputados y Diputadas.

186. En el ámbito de la protección ambiental, se han financiado más de 100 iniciativas en el Concurso Protección y Gestión Ambiental Indígena convocado por el MMA, donde más del 50% son lideradas por mujeres. Por su parte, el Ministerio de Agricultura realiza diversos planes de capacitación para agricultoras en aspectos técnicos y legales básicos de riego; energías renovables no convencionales; así como charlas relativas a sustentabilidad y economía circular.

Información adicional

187. Chile ha sido pionero en el mundo en incorporar una perspectiva de género en acuerdos comerciales, para impulsar la inclusión de las mujeres en los mercados internacionales, marcando un hito en 2016 al firmar con Uruguay el primer tratado de libre comercio que incluyó un capítulo de género. Desde entonces, Chile ha firmado acuerdos comerciales que incluyen estos capítulos con Canadá, Argentina, Brasil y Ecuador, y actualmente se encuentran en negociaciones con nuevos socios comerciales.

188. En 2020, el MINVU, el MMEG y el SERNAMEG, actualizaron un convenio de 2016, para abordar la urgente necesidad habitacional de mujeres sobrevivientes de violencia de género y de violencia intrafamiliar, permitiendo otorgar atención habitacional preferente a través de un subsidio habitacional a mujeres derivadas por el SERNAMEG que cumplen con los requisitos definidos en el acuerdo. Durante el período 2018-2021 se entregaron más de 800 subsidios habitacionales en este marco. Asimismo, en el marco de la Agenda Social del Gobierno, se determinó como uno de los ejes del Ministerio de Bienes Nacionales en esta materia, la priorización de la regularización de títulos de dominio para jefas de hogar, entregando 2.814 títulos durante 2020 y 2021.

189. Asimismo, se destaca la publicación de la Ley N°21.129 de 2019 que modifica diversos cuerpos legales a fin de establecer fuero maternal a las funcionarias de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública, asegurando que las funcionarias con fuero maternal no puedan ser llamadas a retiro por motivos de salud.
