



PRODE *mu* U

Memoria Institucional 2023



INDICE









Prólogo

Memoria Institucional Prodemu 2023



Cristina Martín Sáez
Directora Ejecutiva Nacional

Terminamos el 2023 con el necesario ejercicio de detenernos y contemplar lo que se hizo durante el año, trazando así nuevas metas y desafíos para seguir trabajando con una enorme claridad: las mujeres requieren autonomía económica y personal para un buen vivir, plenas y libres. Elementos clave para ello son: el empoderamiento y la asociatividad, pues la autonomía a la que aspiramos no es individualista, es en contacto con otras, y el empoderamiento es algo que se fortalece cuando las mujeres se encuentran en complicidad y apoyo, certeza que reafirmamos cada vez que estamos en el territorio, pues nuestro trabajo es con las pies en la tierra.

Tal como fuimos la primera entidad vinculada al Estado dedicada exclusivamente al trabajo con las mujeres, también fuimos pioneras en trabajar explícitamente con enfoque de género. Eso se traduce en ver la realidad con lo que desde los feminismos se conoce como “lentes violeta”, es decir, poner la lupa sobre las brechas e injusticias que enfrentamos las mujeres, trazando caminos para erradicarlas.

Con orgullo, podemos decir que durante el gobierno del presidente Gabriel Boric Font se han hecho esfuerzos por transversalizar esa óptica, incorporándola en las distintas instituciones estatales, en un proceso liderado por el ministerio de la Mujer y Equidad de Género que hoy encabezan la ministra Antonia Orellana Guarello y la subsecretaria Luz Vidal Huiriqueo. Para Prodemu, además pasó de ser parte de la Dirección Sociocultural de La Moneda para quedar al alero del mencionado ministerio, lo que nos permite trabajar en estrecha articulación con ellas y el Servicio Nacional de la Mujer (SernamEG).

Para nuestra institución esto era indispensable, pues nuestra labor requiere de sólidas alianzas entre instituciones, ministerios y el mundo privado. Tenemos el caso del trabajo conjunto con INDAP, perteneciente al Ministerio de Agricultura, con quienes Prodemu hace 32 años ejecuta el programa “Mujeres Rurales”. Hoy en el convenio Sernameg, realizamos el programa “Conectadas”, que incluso en algunas oportunidades, ejecutamos en conjunto con el Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, que entrega alfabetización digital y un teléfono a mujeres especialmente aisladas.

Hasta acá no llegamos solas y estas reflexiones no nacen de la nada. Son fruto del trabajo arduo del movimiento feminista que ha identificado dentro de las brechas de género a “la historia sexista”, que aborda solo a la mitad de la población, como si las mujeres fuéramos un apéndice histórico. Sin embargo, tenemos claridad de que pese a haber permanecido relegadas al ámbito íntimo, siempre hemos estado trabajando de forma incansable dentro y fuera del hogar, y también generando y manejando recursos, pues sabemos que mantener un negocio o llegar a fin de mes no es un trabajo fácil.

Las mujeres contribuyen al país de diversas maneras, ya sea sosteniendo la vida doméstica y de cuidados –vale preguntarse, ¿podría haberse desarrollado la historia de la humanidad sin personas, principalmente mujeres, haciéndose cargo de cuidar a quienes lo requieren?- como aportando económicamente al Producto Interno Bruto con cerca de un 22%, según un estudio de Comunidad Mujer, generándose una deuda importante en materia de reconocimiento.

Trabajar en Prodemu implica mirar la historia con la profundidad que brinda la trayectoria. Constatar que nuestras participantes tienen una autonomía que antes ni soñaban, que ocupan lugares que antes no conocían y que toman decisiones que antes no podían tomar. Cuando nos cuentan que gracias a un emprendimiento apoyado por Prodemu sus hijas son profesionales o que hoy sonríen con confianza tras estar en el programa “Sonrisa de Mujer”.



No es casual que nos oriente el compromiso con las autonomías. Tal como identifica el Observatorio de Género de América Latina y el Caribe de la CEPAL, este es vital para que las mujeres puedan vivir en un entorno donde se respeten sus derechos humanos. Y esas autonomías se construyen en tres dimensiones: física, económica y en la toma de decisiones. Desde Prodemu sabemos que sólo pueden existir de manera entrelazada, pues si una de ellas no se ejerce, las otras se debilitan hasta verse anuladas. Por eso nuestra oferta programática siempre incluye la entrega de herramientas prácticas, pero también una instancia formativa que incluya educación en materia de derechos, para poder identificarlos y exigir que en cada ámbito de su vida estos se respeten.

A nuestros enfoques de género y con perspectiva de derechos le sumamos la interseccionalidad, que puede sonar complejo o académico, pero que podemos comprender mirando a nuestro alrededor: en las mujeres conviven la situación económica, la nacionalidad, la pertenencia a un pueblo indígena, la orientación sexual, entre otras. No es lo mismo para una mujer blanca y de un sector privilegiado enfrentarse al mundo que para aquellas que viven en zonas rurales y son de pueblos indígenas.

Por eso nos guía – lo que se ha consolidado con el actual Gobierno– fortalecer el compromiso con las mujeres que viven en zonas rurales o lejos de los grandes centros urbanos, trabajando con pertinencia territorial e incorporándola a nuestra oferta programática. Eso es posible, no podemos dejar de decirlo, gracias al trabajo incansable de las oficinas regionales, donde las trabajadoras y trabajadores conocen en profundidad el territorio, esforzándose por generar espacios amables y seguros en los que las participantes realmente se sientan parte.

La pensadora y activista Julieta Kirkwood decía, en la introducción de su libro “Ser política en Chile”, que tenía ganas de salir a la calle con carteles y encontrarse con multitudes para cambiar vidas. En Prodemu nos mueve un sentimiento similar: el de recorrer caminos desde Visviri a Cabo de Hornos y encontrarnos con millones de mujeres, conocer sus historias y aportar, con nuestro trabajo, a la transformación de sus vidas.

Hoy, con 33 años de existencia, decimos con más fuerza que nunca: Prodemu está con todas. Comprendemos que los derechos consagrados y los que se van a consagrar son para las que viven en la periferia y en la ruralidad; las privadas de libertad, las que viven con alguna discapacidad o pertenecen a un pueblo originario. Estamos con las migrantes y con las más jóvenes, las que son madres o dedican su vida a los cuidados. En los rincones más recónditos del país donde haya alguna mujer que necesite fortalecer sus redes o adquirir herramientas para levantarse, Prodemu estará ahí para apoyarla.

Introducción

Fundación Prodemu para la Promoción y Desarrollo de la Mujer, fue creada el 28 de noviembre de 1990, convirtiéndose en la primera institución del Estado, desde la vuelta a la democracia en hacerse cargo de las necesidades, requerimientos y demandas de las mujeres que habitan Chile, con el objetivo de facilitar la participación, organización y desarrollo de estas.

Nuestro propósito institucional es promover los derechos y fortalecer las autonomías a la diversidad de mujeres que habitan en Chile, incidiendo localmente con enfoques de derechos humanos, de género, interseccional y territorial, por medio de:

- **Educación feminista y popular**
- **Trabajo colectivo y comunitario**
- **Reconocimiento de los saberes locales**
- **Propuestas y herramientas innovadoras**

Prodemu es una institución que capacita, informa y vincula en dos grandes áreas: Autonomía Económica y Empoderamiento, ello mediante cuatro énfasis transversales:

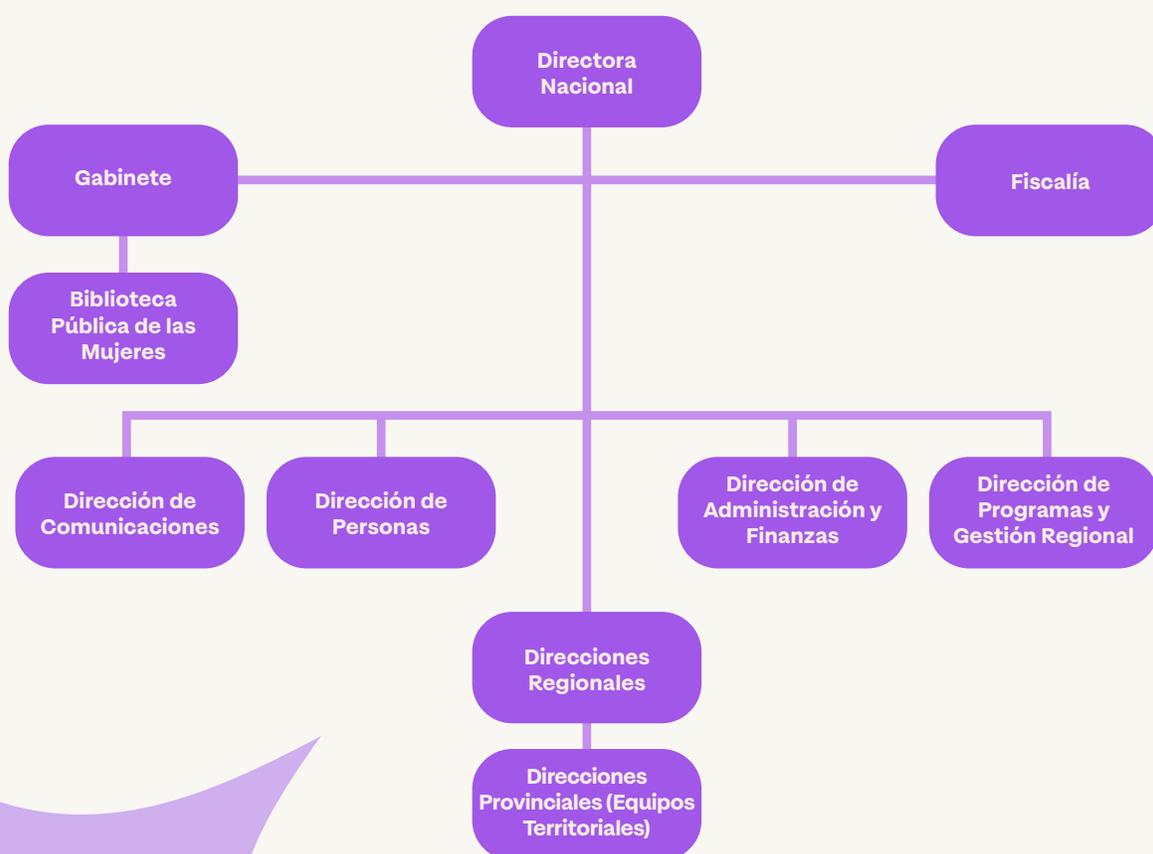
- **Énfasis en los lineamientos de la agenda de género**
- **Énfasis en el fortalecimiento de una estrategia de intervención grupal**
- **Énfasis en el fortalecimiento del tejido social mediante la vinculación de participantes con la comunidad que habitan y el desarrollo de sus redes**
- **Énfasis en el respeto, promoción y difusión de derechos sociales**

Actualmente, Prodemu tiene presencia en las 16 regiones del país y en sus 56 provincias; trabaja con alrededor de 50.000 mil mujeres promoviendo el empoderamiento e impulsándolas a alcanzar una mejor calidad de vida, a través de toda la oferta programática, apoyándolas así en el fortalecimiento de su autonomía en los ámbitos físicos, económicos y para la toma de decisiones.

- **Énfasis en los lineamientos de la agenda de género**
- **Énfasis en el fortalecimiento de una estrategia de intervención grupal**
- **Énfasis en el fortalecimiento del tejido social mediante la vinculación de participantes con la comunidad que habitan y el desarrollo de sus redes**
- **Énfasis en el respeto, promoción y difusión de derechos sociales**

Actualmente, Prodemu tiene presencia en las 16 regiones del país y en sus 56 provincias; trabaja con más de 50.000 mil mujeres promoviendo el empoderamiento e impulsándolas a alcanzar una mejor calidad de vida a través de toda nuestra oferta programática, apoyándolas así en el fortalecimiento de su autonomía en los ámbitos físicos, económicos y para la toma de decisiones.

ORGANIGRAMA 2023



Directorio Prodemu

- **Presidenta (S):**
Vice-Presidenta: Antonia Orellana Guarello
(Ministra de la Mujer y Equidad de Género)
- **Secretario:**
Santiago Rojas Alessandri
(Director Nacional INDAP)
- **Tesorero:**
Nicolás Navarrete Hernández
(Director Nacional FOSIS)
- **Directora:**
Mariela Muñoz Galaz
(Colegio de Trabajadoras y Trabajadores Sociales de Chile A.G.)
- **Directora:**
Alicia Muñoz Toledo (ANAMURI A.G)
- **Directora:**
María Paz Becerra Espina (Fondo Alquimia)
- **Directora:**
Fabiola Gutiérrez González
(Fundación Observatorio de Género y Equidad)

Comité Ejecutivo Nacional

- **Directora Ejecutiva Nacional:** Cristina Martín Sáez
- **Jefa de Gabinete:** Natalia López Hermosilla
- **Fiscal:** Marión Ortiz Patiño
- **Dirección de Administración, Finanzas y Tecnología:** Cristián Montero Hernández
- **Dirección de Programas y Gestión Regional:** Sara Araya Gallegos
- **Dirección de Personas:** Soledad Candia Ramírez
- **Dirección de Comunicaciones:** Rodrigo Durán Barrios

Direcciones ejecutivas regionales

- **DER Arica y Parinacota:** Marcela Carrasco Miranda
- **DER Tarapacá:** Catalina Salgado Aravena
- **DER Antofagasta:** Hanna Goldener Callejas
- **DER Atacama (S):** Oscar Peña Álvarez
- **DER Coquimbo:** Luis Astorga Veas
- **DER Valparaíso:** Carrie Adriazola Raíl
- **DER Metropolitana de Santiago:** Pamela Rodríguez González
- **DER Libertador Gral. Bernardo O'Higgins:** Claudia Peña Meza
- **DER Maule:** Katherine Brevis Heilbrunn
- **DER Ñuble:** América Burboa Villar
- **DER Biobío:** Paula Marín Fuentes
- **DER La Araucanía:** Claudia Bustos Carrasco
- **DER Los Ríos:** Salomé Valdenegro Núñez
- **DER Los Lagos:** Ximena Pardo Sánchez
- **DER Aysén del Gral. Carlos Ibáñez Del Campo:** Ingrid Osorio Santana
- **DER Magallanes y de la Antártica Chilena:** Ingrid Álvarez Jiménez





**Programas
para el
empoderamiento
y autonomía
económica de
todas las mujeres
del país.**

Dirección de Programas y Gestión Regional

Velar por la correcta ejecución de todos los Programas es la labor fundamental que cumplen todos quienes integran la Dirección de Programas y Gestión Regional. Esto implica liderar, coordinar y ejecutar los procesos asociados al circuito completo que contempla una ejecución programática, es decir, diseño, planificación, ejecución, evaluación y reporte.

Área Convenio SernamEG

El trabajo de Prodemu cuenta con un área dedicada al diseño de contenidos para la ejecución de la oferta del convenio SernamEG, los que están enmarcados en los enfoques descritos anteriormente, así como en las políticas de equidad de género suscritas en el Estado y el gobierno del Presidente Gabriel Boric Font y el Ministerio de la mujer y equidad de género, vinculadas a lograr el desarrollo de la autonomía física, económica y en la toma de decisiones de las mujeres.

I. Modelo de intervención

La ejecución de la oferta programática fue implementada a través de los equipos regionales y provinciales. Cada equipo regional gestionó la ejecución de la cobertura asignada desde el nivel central con una perspectiva territorial, que tiene como centro el conocimiento de los espacios locales, sus características, sus necesidades, considerando la oferta pública de otras instituciones presentes en los territorios para realizar una intervención eficiente con enfoque de género y territorial.

A nivel nacional, los equipos regionales y provinciales ejecutan su trabajo en base a tres dimensiones, estas son:

- a) Integralidad
- b) Inserción territorial
- c) Trabajo en equipo

II. Enfoques transversales

El modelo de intervención bajo el cual se desarrolla la oferta programática considera los siguientes enfoques:

- a) Enfoque de derechos humanos
- b) Enfoque de género
- c) Enfoque territorial
- d) Enfoque intersectorial
- e) Enfoque cultural

Otros conceptos relevantes para la implementación de la oferta programática son:

- a) Empoderamiento para la Autonomía
- b) Autonomía
- c) El Observatorio de Género de América Latina y el Caribe de CEPAL
- d) Educación feminista
- e) Educación popular
- f) Públicos objetivos y priorización de población

III. Públicos objetivos

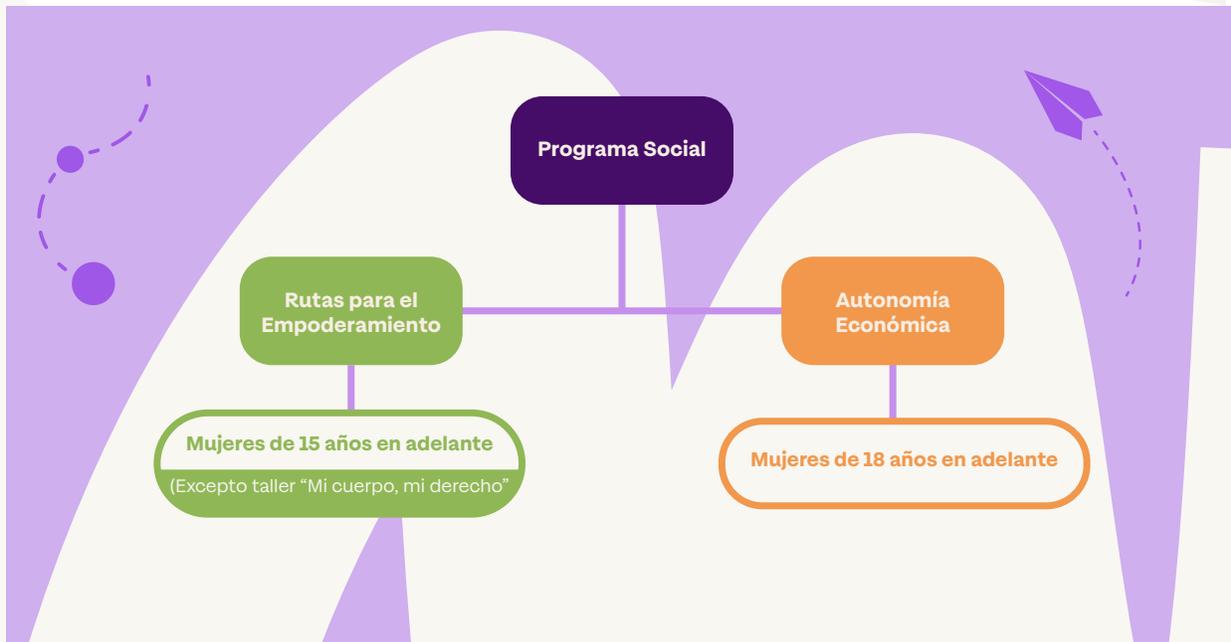
La población atendida a través de la oferta programática de la fundación se encuentra distribuida en dos grandes programas sociales, estos son:

1) Programa para el Empoderamiento:

- Formación con enfoque de género a través de distintos talleres que buscan fortalecer las autonomías “física” y “para la toma de decisiones”. En estos espacios se problematiza y cuestionan las brechas de género, los roles, la doble y triple jornada, el visibilización de los cuidados, entre otros temas.
- Acceso a la información mediante espacios en los cuales se informa y educa a las mujeres respecto de sus derechos y la promoción de estos, para incentivar su ejercicio y promover el acceso a la información.
- Fomentar la asociatividad de mujeres de un territorio común mediante actividades para el trabajo en red, con enfoque de género, fortaleciendo las autonomías.

2) Programa Autonomía económica:

- Formación continua para el trabajo: abordando las brechas de escolaridad y desigualdades al acceso al trabajo producidas por la falta de capacitación y/o experiencia laboral, ello se implementa a través de capacitación para el oficio y nivelación de estudios para fines laborales.
- Formar a mujeres abordando las brechas que se producen en la gestión y desarrollo de microemprendimientos apoyando en la creación o fortalecimiento de un emprendimiento.
- Para la implementación de la oferta, se priorizaron los siguientes públicos objetivos: Mujeres indígenas, mujeres rurales, mujeres jóvenes y adolescentes entre 15 y 29 años; mujeres adultas mayores (60 y más años), otras feminidades y disidencias y mujeres migrantes.



IV. Oferta programática

La oferta programática fue agrupada en tres grandes pilares que permitieron reflejar el quehacer de la Fundación desde el convenio SernamEG. De este modo, cada pilar contiene un conjunto de acciones formativas y de actividades desde donde se refleja con exactitud la oferta disponible para las mujeres, espacio desde el cual se informaron, formaron y asociaron.



a. Pilar Capacitamos

En este pilar se encuentra toda la oferta formativa que se ejecutó, es decir, los talleres. Desde aquí se buscó fortalecer las capacidades de la diversidad de mujeres, tanto individuales como colectivas, mediante un proceso reflexivo y crítico.

Estos talleres, se encuentran agrupados en dos programas sociales, su distribución es la siguiente:



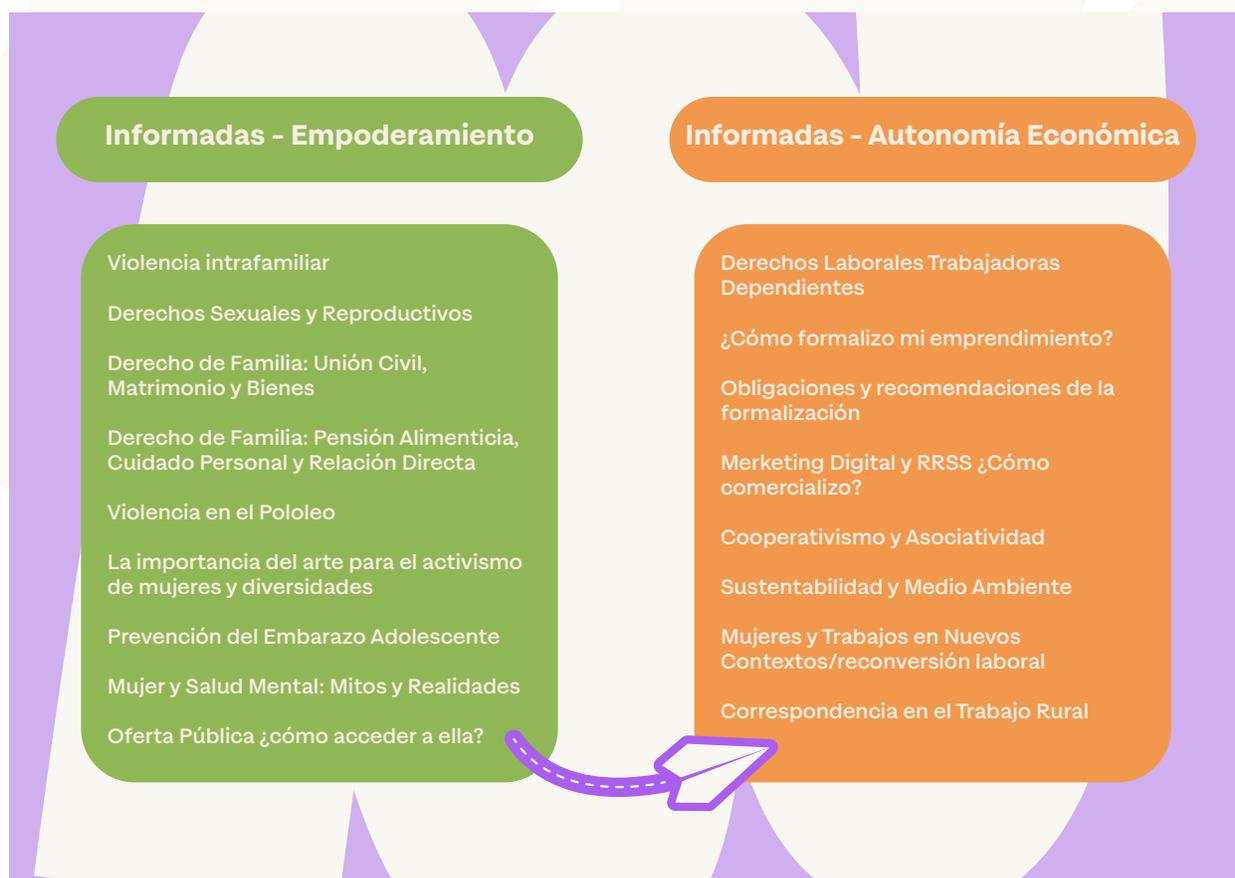
Espacio Formativo

Ruta / Plan de Acción	Nombre del Taller	Sesiones Plan Común	Sesiones Complementarias
Empoderadas	Taller de Empoderamiento Personal	6 sesiones	2 sesiones
	Taller de Empoderamiento Colectivo	6 sesiones	2 sesiones
	Cuidado y vínculos	6 sesiones	2 sesiones
Expresarte	Plan común	4 sesiones	
	Especialización: artes visuales, literatura y expresión corporal	3 sesiones (se elige especialización y son 3 sesiones obligatorias)	3 sesiones complementarias
Liderazgo	Taller de lideresas	8 sesiones	Sin sesiones complementarias
Empoderamiento Digital	Taller Conectadas	6 sesiones	Sin sesiones complementarias
MI cuerpo, mi derecho	Taller mi cuerpo, mi derecho	6 sesiones	Sin sesiones complementarias
Eco-lógicas	Taller Eco-lógicas	5 sesiones	2 sesiones (2 horas)
Empleo Dependiente	Programa Cumpliendo un Sueño	5 sesiones "Taller de conciencia de género"	Sin sesiones complementarias
		8 semanas etapa "Habilitación en contenidos de examinación"	Sin sesiones complementarias
	Becas Laborales y Mandatos	8 sesiones etapa de "Conciencia de género y Habilitación Laboral"	Sin sesiones complementarias
		Etapa de "Capacitación Técnica" duración de acuerdo a cada oficio	Sin sesiones complementarias
		4 sesión etapa "Proyección Laboral"	Sin sesiones complementarias
Emprendimiento	Taller Juntas Crecemos	5 sesiones etapa de "Conciencia de género Habilitación para el emprendimiento"	Sin sesiones complementarias
		Etapa de capacitación Técnica: Opción 1: DreamBuilder (plataforma online - 30 horas) Opción 2: 7 sesiones modalidad Innovación.	
		2 sesiones etapa de " Proyección del Negocio"	

b. Pilar informativo

En este pilar se encuentran las jornadas informativas, ya sea realizada por el equipo regional, provincial o en alianza con alguna institución. Es, por tanto, una herramienta para dar a conocer un tema específico, promover el acceso a la información y el ejercicio de derechos, permitiendo con ello la promoción de las autonomías, así como el acceso a la oferta pública del Estado.

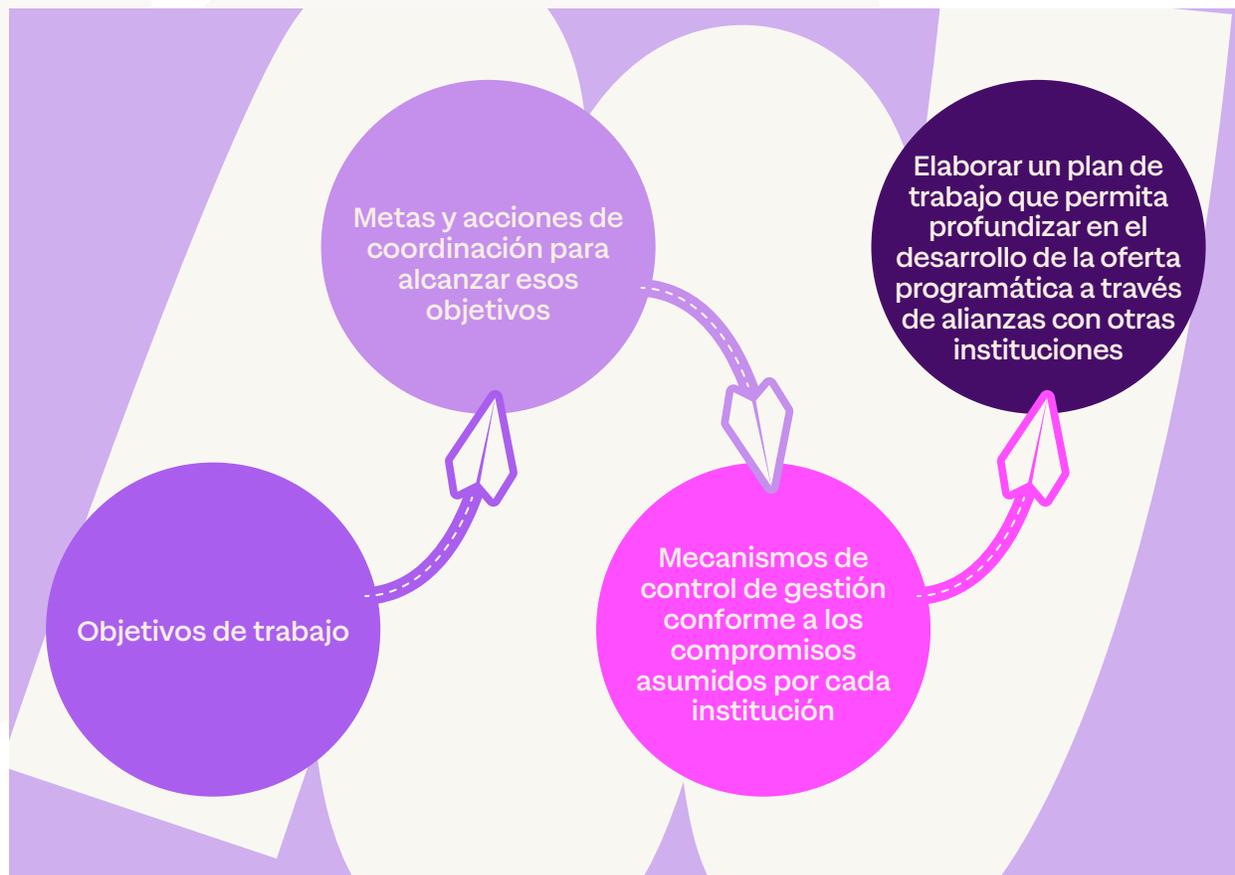
De acuerdo con el conocimiento y detección de necesidades de cada territorio, los equipos realizaron jornadas informativas en temáticas distintas a las que se presentan a continuación, ello permitió trabajar la pertinencia territorial promoviendo el acceso a la información de la diversidad de mujeres a partir de sus características y necesidades. Las temáticas sugeridas, fueron las siguientes:



c. Pilar vinculamos

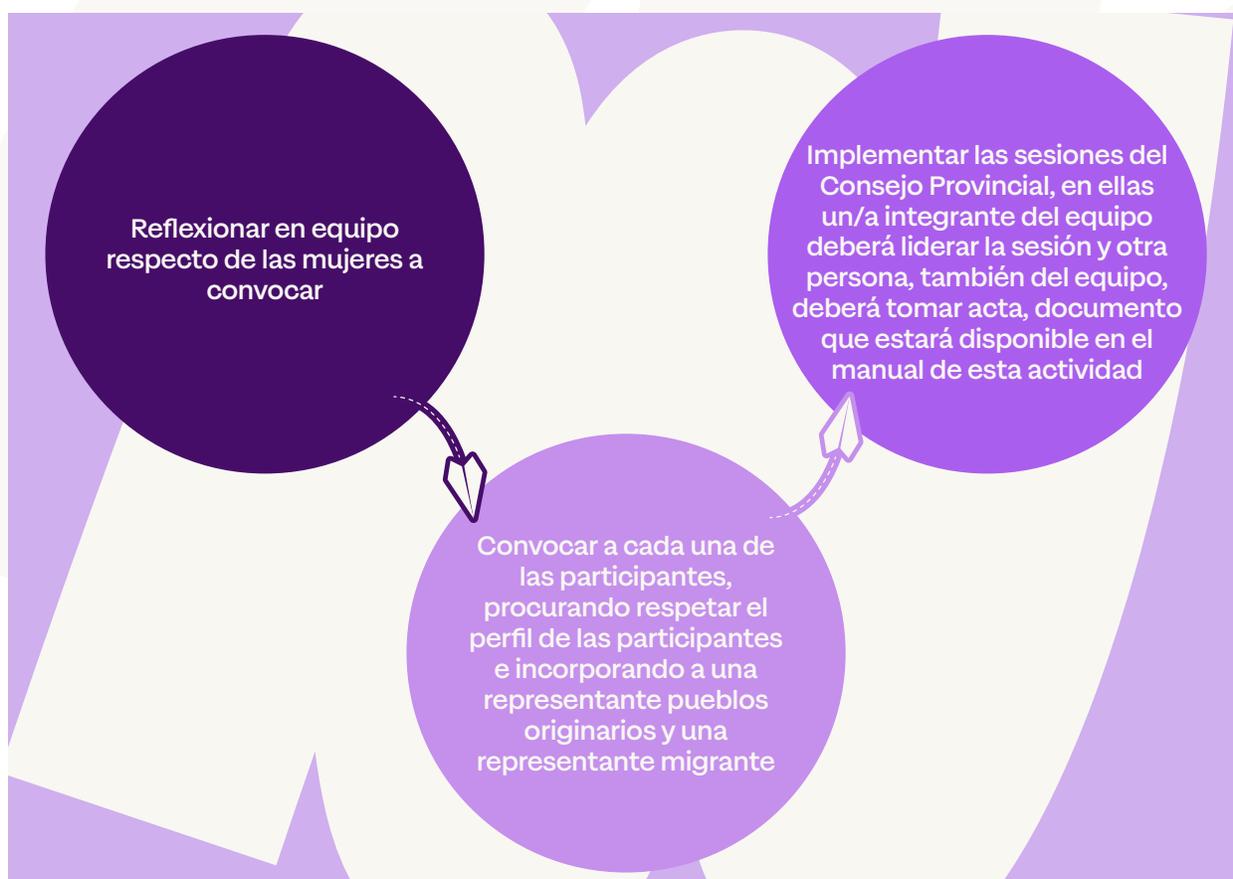
Este es un pilar el intercambio y cooperación, ya sea de un grupo de personas para fortalecer la asociatividad o bien, entre las instituciones nacionales y/o locales con el propósito de desarrollar un trabajo territorial en conjunto que permita mejorar las condiciones de estos territorios y de las mujeres que habitan en él.

Consejos Regionales: Su foco estuvo en el desarrollo de un trabajo intersectorial, establecimiento de alianzas y desarrollo local, proceso que era liderado por la directora regional. Los Consejos Regionales fueron un espacio desde el cual se buscó incidir e influir en la ejecución coordinada de las ofertas programáticas existentes en cada región, robusteciendo los espacios de interlocución interinstitucional con el propósito de mejorar las condiciones de vida de las mujeres que son parte de estas ofertas.



Diálogos en el Territorio: Fueron una instancia de participación conformada por mujeres representantes de la sociedad civil, mujeres líderes sociales, ex participantes de la oferta programática y el equipo provincial de la Fundación. Desde este espacio se entregaron aportes para el desarrollo de una intervención acorde con las necesidades territoriales de las mujeres de la provincia.

A través de este proceso participativo, los equipos provinciales de la Fundación recogieron la visión y los aportes de las mujeres para el desarrollo de una intervención más pertinente a la realidad local y a los intereses de las mujeres.



En las sesiones se abordarán las siguientes dimensiones:



Bazar Prodemu: Estas ferias buscaron impulsar las redes asociativas entre mujeres de un territorio, en post de potenciar sus emprendimientos, aumentar su autonomía y ser un aporte a la disminución de brechas.

Ferias Colectiva: Buscaron potenciar la difusión y asociatividad de redes locales generando instancias para darse a conocer. Asimismo, este fue un espacio liderado por los equipos de PRODEMU para la promoción de los derechos de las mujeres.



• Convenios Regionales

En el marco de las gestiones de coordinación que realizaron las regiones con actores públicos y privados muchas de ellas concluyen en firmas de convenios. Las más relevantes son la ejecución de proyectos adjudicados a través del Fondos Nacionales de Gestión Regional, FNDR y el trabajo conjunto principalmente con los municipios, seremías, gobernaciones, universidades, centros de formación técnica, entre otros.

A la fecha, existe un total de 373 convenios firmados regionalmente, sólo en lo que va del año se han firmado 9 convenios en diversas regiones y con distintos actores.

a. Proyectos presentados al Fondo Nacional de Desarrollo Regional

En ejecución se encuentran 3 FNDR a nivel Nacional que financian proyectos para el desarrollo de acciones en ámbitos sociales y económicos. Ver recuadro.

REGIÓN	Nombre del Proyecto	OBJETIVO GENERAL	PÚBLICO OBJETIVO	COBERTURA
Coquimbo	Fortalecimiento de la autonomía económica de mujeres en zonas rezagadas de la región de Coquimbo	Fortalecer autonomía económica de las mujeres de las zonas rezagadas	Mujeres residentes en comunas pertenecientes al PGTZR.	580
Los Lagos	Kume Mögen	Contribuir al desarrollo y salud integral de las mujeres	Mujeres pertenecientes a las 30 comunas de la región	1.800
Metropolitana	Programa de fomento a la empleabilidad femenina	Establecer condiciones para el aumento de la participación de las mujeres rurales en espacio de trabajo dependiente e independiente	Mujeres rurales perteneciente a 18 comunas de región Metropolitana	1.980

Fuente: Elaboración propia área intersectorial 2023

V. Gestión 2023: Cobertura y atenciones

A continuación se detalla la coberturas y atenciones hasta el 31 de diciembre 2023.

En la tabla se muestran los datos correspondientes a la oferta programática regular y las metas de atenciones anuales:

Tabla Resumen de atenciones realizadas al 31 de diciembre de 2023

	Pilares y actividades	Cobertura Convenio 2023	Cobertura alcanzada al 30.06.2023	
SERNAMEG	TALLER EMPODERADAS	18.785	4.935	
	TALLER EXPRESARTE		1.959	
	TALLER LIDERESAS		3.094	
	TALLER MI CUERPO, MI DERECHO		2.284	
	TALLER JUNTAS CRECEMOS		3.030	
	TALLER CONECTADAS		2.104	
	TALLER CUMPLIENDO UN SUEÑO		686	
	TALLER MANOS A LA OBRA		180	
	TOTAL PILAR CAPACITAMOS	18.785	18.272	
	INFORMADAS	24.000	26.134	
	TOTAL PILAR INFORMAMOS	24.000	26.134	
	FERIAS BAZAR PRODEMU	5.215	1.978	
	FERIAS COLECTIVAS		508	
	CONSEJOS REGIONALES		357	
	DIÁLOGOS EN EL TERRITORIO		2.091	
	TALLER ECO-LÓGICAS		1.738	
	TOTAL PILAR VINCULAMOS	5.215	6.672	
	TOTAL CONVENIO SERNAMEG		48.000	51.078

Fuente: Elaboración propia a partir de SIGEP 2023.

V. Caracterización de las participantes

En este ítem se presenta la caracterización de las participantes del año 2023, esto a partir de información con fecha de corte al 31 de diciembre de 2023. Toda la información presentada está contenida en la base de datos institucional, que se genera a partir de la aplicación a nivel nacional de la “Ficha de Inscripción / Preinscripción Participantes Activas (PAFI)” a todas las participantes de los programas ofertados por la Fundación PRODEMU. Dicha información se recopila, por medio del “Sistema de gestión y planificación” (SIGEP) y es ingresada por las y los gestoras/es de formación y capacitación (GFC). Cabe señalar que la información sobre ingresos es de carácter autodeclarada.

Las mujeres caracterizadas en el informe son parte de la población objetivo que ha sido definida para las acciones nacionales de PRODEMU, las cuales son acordadas en convenio con el Servicio Nacional de la Mujer y la equidad de género (SERNAMEG).

A modo de contextualizar la información presentada, cabe señalar que del universo de participaciones registradas por SIGEP (51.078) el presente documento da cuenta de casos únicos que poseen información de caracterización completa, es decir que no poseen información incompleta ni valores perdidos o atípicos en base a la distribución poblacional con que trabaja el presente documento. El total de personas que cumplen los requisitos es de 36.630 (N) a la fecha; que será el universo de personas caracterizadas con que se construyó el perfil socioeconómico que se presenta a continuación.

Caracterización 2023

En la ejecución del año 2023 hubo un total de 51.078 atenciones, correspondiente a los pilares Capacitamos, Informamos y Vinculamos de la Fundación PRODEMU. Cabe destacar que la totalidad de ellas corresponden a mujeres, de las cuales 10.147 participaron en al menos 2 iniciativas PRODEMU, lo que muestra un encadenamiento en los procesos formativos de la Fundación.

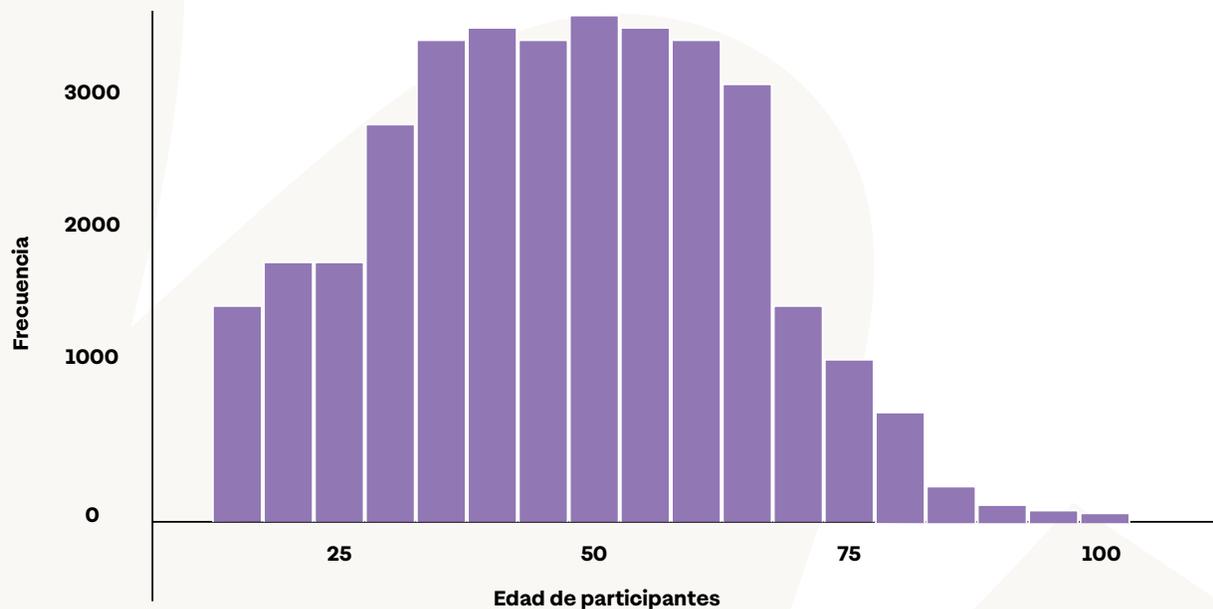
En el gráfico siguiente se presenta la distribución regional de las participantes ordenadas de norte a sur. Podemos ver que la región con menor cobertura relativa es Tarapacá con un 2.4%, equivalentes a 849 participantes. Por el contrario, la región con mayor cobertura fue la Metropolitana con un 18.4%, lo que se traduce en 6.756 mujeres usuarias. Le sigue la región de Valparaíso con un 12.1% (4.424) y Maule con un 8.5% (3.111).

Tabla Distribución regional participantes 2023.

Región	Porcentaje
Arica y Parinacota	3,2%
Tarapacá	2,2%
Antofagasta	2,2%
Atacama	4,5%
Coquimbo	4,7%
Valparaíso	4,7%
Metropolitana	4,7%
O'Higgins	6,5%
Maule	8,5%
Ñuble	8,5%
Biobío	6,9%
La Araucanía	4,6%
Los Ríos	3,5%
Los Lagos	3,5%
Aysén	4,1%
Magallanes	4,5%
Total	4,5%

*Fuente: Elaboración propia a partir de SIGEP 2023

a. Edad: De entre las participantes, la media y mediana correspondió a 46 años, mientras el valor mínimo fue de 15 y el máximo de 98 años. Podemos ver que la mayoría de las participantes se ubicó en el rango de los 30 hasta los 60 años, dada la distribución normalizada del histograma.

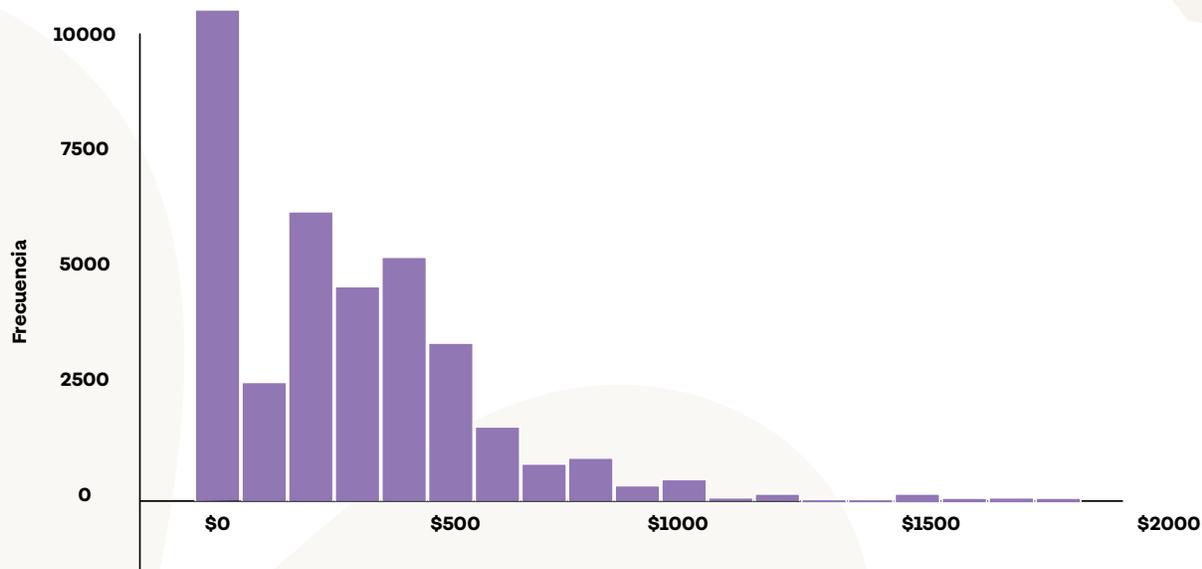


b Nivel educacional, ingresos y ocupación: Respecto del nivel de escolaridad máximo alcanzado por las participantes PRODEMU 2023, un 40% del total de las participantes tiene un nivel de escolaridad menor al de enseñanza media completa, donde destaca media incompleta con un 18,8% y “Básica completa” con un 11% del total de las participantes 2023.

Nivel de escolaridad	Total	Porcentual
Educación Especial (diferencial).	88	88
No Estudió.	311	0.9%
Básica completa.	3764	11.0%
Básica incompleta.	3764	9.1%
Media incompleta.	6416	18.8%
Media completa.	12793	18.8%
Técnica incompleta (carreras de 1 a 3 años).	1444	18.8%
Técnica incompleta (carreras de 1 a 3 años).	3798	11.1%
Técnica incompleta (carreras de 1 a 3 años).	3798	3.7%
Técnica incompleta (carreras de 1 a 3 años).	3798	3.7%
Postgrado incompleto o completo.	3798	0.2%

*Fuente: Elaboración propia a partir de SIGEP 2023

En cuanto a los ingresos mensuales de las participantes, la media de ingresos correspondió a \$278.953 pesos, mientras que la mediana fue de \$250.000 pesos. El 75% de las participantes gana \$400.000 pesos o menos, mientras que el 90% de ellas gana \$600.000 pesos o menos.



La ocupación principal de las participantes PRODEMU 2023, según lo recogido fue que un 34% trabaja por cuenta propia (emprende) como actividad principal, le sigue trabaja en su hogar de forma no remunerada (Dueña/o de casa) con un 23% de participantes. Un 18% de las participantes trabaja de forma dependiente, sea temporal o permanentemente.

Tabla Ocupación principal de participantes PRODEMU en 2023.

Ocupación principal	Total	Porcentual
Estudia	3.458	9%
Está buscando trabajo	1.694	5%
Jubilada/Pensionada	3.566	10%
Trabaja en su hogar de forma no remunerada (Dueña/o de casa)	8.314	23%
Trabaja por cuenta propia (emprende)	12.379	34%
Trabaja remuneradamente de forma permanente	3.905	11%
Trabaja remuneradamente de forma temporal	2.422	11%
Otro	636	2%

*Fuente: Elaboración propia a partir de SIGEP 2023

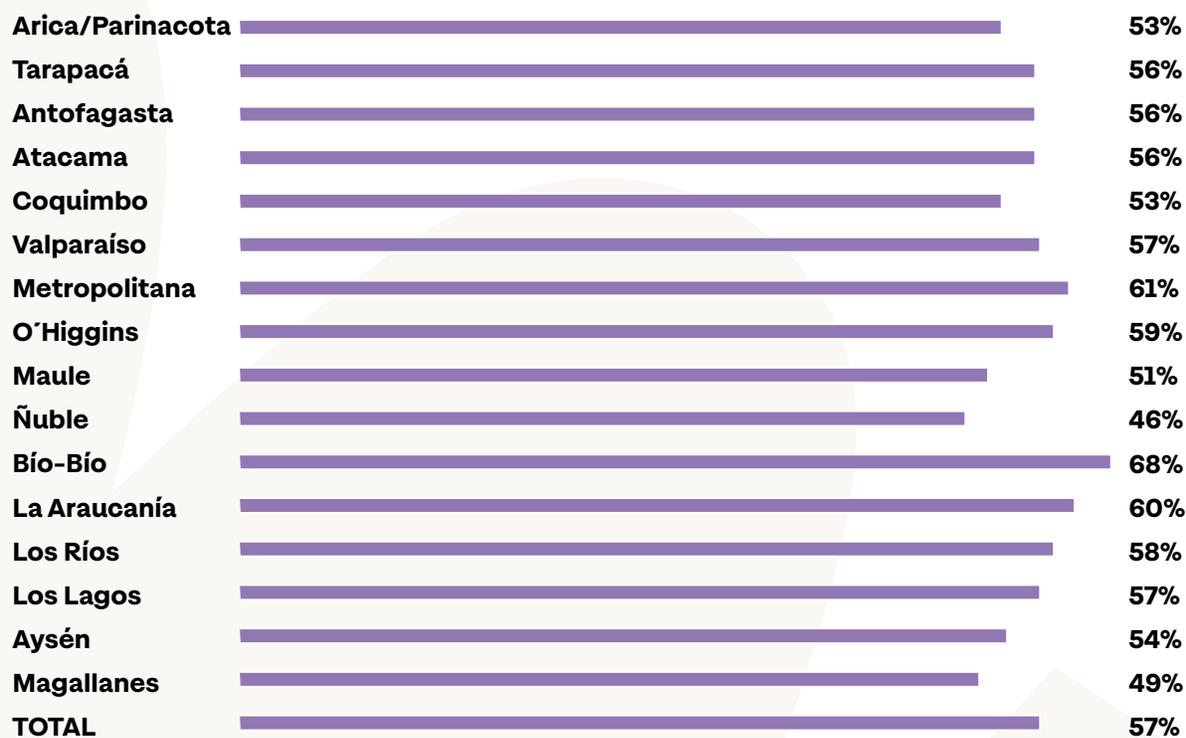
c Jefatura de hogar y labores de cuidado: La mayoría de las participantes PRODEMU 2023, se identifica como jefa de hogar, el 58% dice ejerce la jefatura en el hogar. También, un 18% identificó a su esposo/a o pareja como aquella persona en el hogar que ejerce la jefatura.

Tabla Jefatura de hogar, participantes PRODEMU en 2023

Jefatura	Total	Porcentual
En forma igualitaria entre usted y su pareja	2747	8%
Mi esposo(a) o pareja	6443	18%
Padre o madre	6443	18%
Otro familiar	1331	18%
Otra persona no familiar	271	1%
Yo soy la jefa/e de hogar	21052	58%

Fuente: Elaboración propia a partir de SIGEP 2023

Gráfico Participantes que ejercen labores de cuidados no remunerados, PRODEMU en 2023



*Fuente: Elaboración propia a partir de SIGEP 2023

d Participantes migrantes e indígenas: Declaran pertenecer a algún pueblo indígena un 17.7% de las participantes reporta pertenecer a un pueblo originario, de las cuales un 11% se declara como Mapuche, comunidad que es considerablemente la mayor de todas. Lo anterior implica que hubo 6.234 participantes pertenecientes a pueblos originarios, mientras que 30.140 señalaron que no pertenecen a ningún pueblo indígena.

Tabla Porcentaje de participantes de pueblos indígenas.

Pertenencia a pueblos indígenas	Total	Porcentual
Afrodescendientes	105	0,3%
Atacameña	129	0,4%
Aymara	765	2,1%
Chango	48	0,1%
Colla	115	0,1%
Diaguita	473	1,3%
Kawésqar	18	0,0%
4.047	4.047	11,0%
Otro	122	0,3%
Quechua	212	0,6%
Rapa Nui	189	0,5%
Yagán	11	0,0%
No pertenece a ninguno de ellos	30.140	82,3%
Total	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de SIGEP 2023

Tabla Porcentaje de participantes según nacionalidad, PRODEMU 2023.

Nacionalidad	Total	Porcentual
Argentina	43	0,1%
Boliviana	470	1,3%
Colombiana	260	0,7%
Dominicana	16	0,0%
Ecuatoriana	37	0,1%
Haitiana	22	0,1%
Haitiana	22	0,1%
Venezolana	316	0,9%
Venezolana	40	0,1%
Chilena	35210	96%

Fuente: Elaboración propia a partir de SIGEP 2023

VI.- Convenios y acuerdos de colaboración con terceros

Referente a la gestión de convenios y acuerdos de colaboración, la Fundación tanto a nivel nacional como regional, se coordina permanente con socios estratégicos del sector público y privado y, en este desafío, se ha alcanzado un número importante de firmas de convenios.

A fin de complementar la información respecto a la gestión de convenios, se presentan algunas de las iniciativas vigentes relevantes a nivel nacional.

• Convenios Nacionales

Importante señalar que, además del establecimiento de convenios, existieron otras coordinaciones de trabajo, entre ellas destaca, el convenio recién firmado con Fundación PRO BONO cuyo propósito es la realización de charlas en temas específicos desarrollado por abogados especialistas y, BRITT Chile, que ofrece un espacio de comercialización de productos en el aeropuerto de Santiago a emprendedoras seleccionadas por la empresa.

a. Convenios Regionales

En el marco de las gestiones de coordinación que realizaron las regiones con actores públicos y privados muchas de ellas concluyen en firmas de convenios. Las más relevantes son la ejecución de proyectos adjudicados a través del Fondos Nacionales de Gestión Regional, FNDR y el trabajo conjunto principalmente con los municipios, seremías, gobernaciones, universidades, centros de formación técnica, entre otros.

A la fecha, existe un total de 373 convenios firmados regionalmente, sólo en lo que va del año se han firmado 9 convenios en diversas regiones y con distintos actores.

b. Proyectos presentados al Fondo Nacional de Desarrollo Regional

En ejecución se encuentran 3 FNDR a nivel Nacional que financian proyectos para el desarrollo de acciones en ámbitos sociales y económicos. Ver recuadro.

AÑO	INSTITUCIÓN	ESTADO
2010	COMISIÓN PARA EL MERCADO FINANCIERO	Vigente y activo
2011	JUNJI	Vigente, no activo
2011	TRABAJANDO.COM	Vigente y activo
2011	U. CATÓLICA SILVA HENRIQUEZ	Vigente y activo
2012	FUNDACIÓN INTEGRAL	Vigente
2012	MIN. DESARROLLO SOCIAL	Vigente y activo
2012	EMPRENDE MICROFINANZA	Vigente y activo
2012	FUNDACIÓN INNOVACIÓN AGRARIA	Vigente y activo
2013	MIN. DESARROLLO SOCIAL	Vigente y activo
2013	ACHS	Vigente y activo
2013	DIBAM	Vigente y activo
2013	TODO CHILE ENTER	Vigente y activo
2014	TODO CHILE ENTER	Vigente y activo
2014	CENTRAL DE MANIPULADORAS ALIMENTACION ESCOLAR	Vigente
2014	FONASA	Vigente, no activo
2014	INS. PREVISION SOCIAL	Vigente y activo
2014	INJUV	Vigente, no activo
2014	SERNATUR	Vigente, no activo
2015	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	Vigente y activo
2015	TODO CHILE ENTER	Vigente y activo
2015	MIN. SECRETARÍA GRAL. DE LA PRESIDENCIA	Vigente y activo
2016	TRANSFERENCIA SERNAMEG	Vigente y activo
2016	TRANSFERENCIA MIN. TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	Vigente y activo
2016	TODO CHILE ENTER	Vigente y activo
2016	ATENCIÓN OPTOMÉTRICA Y OFTALMOLÓGICA	Vigente y activo
2016	BCO. ESTADO MICROEMPRESA	Vigente y activo
2016	SUPERINTENDENCIA DE INSOLVENCIA Y REEMPRENDIMIENTO	Vigente, no activo

2016	CHILEENTER	Vigente y activo
2016	INS.NAC. DE DERECHOS HUMANOS	Vigente, no activo
2016	CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA	Vigente, no activo
2016	TRANSFERENCIA INDAP	Vigente y activo
2016	SUPERINTENDENCIA DE INSOLVENCIA Y REEMPENDIMIENTO	Vigente
2016	PARQUE METROPOLITANO	Vigente y activo
2016	BANCOESTADO	Vigente y activo
2017	TRANSFERENCIA SERNAMEG	Vigente y activo
2017	MIN. TRABAJO Y PREV. SOCIAL	Vigente y activo
2017	TRANSFERENCIA INDAP	Vigente y activo
2017	CHILEENTER	Vigente y activo
2017	FUNDACIÓN TODO CHILE ENTER	Vigente y activo
2017	CUT	Vigente, no activo
2017	MIN. TRABAJO Y PREV. SOCIAL	Vigente y activo
2018	AIEP	Vigente y activo
2018	FUNDACIÓN INVICTUS ESPACIO MANDELA	Vigente y activo
2018	GENDARMERÍA	Vigente y activo
2018	TRANSFERENCIA INDAP	Vigente y activo
2018	MIN. TRABAJO Y PREV. SOCIAL	Vigente y activo
2018	MUJERES QUE EMPRENDEN	Vigente y activo
2018	TRANSFERENCIA SERNAMEG	Vigente y activo
2018	SERVICIO NAC. DEL PATRIMONIO CULTURAL	Vigente y activo
2018	SUBSECRETARÍA DE PREV. SOCIAL	Vigente y activo
2018	U. SEK	Vigente
2018	TRANSFERENCIA MIN. DESARROLLO SOCIAL	Vigente y activo
2018	MIN. SECRETARÍA GRAL. DE GOBIERNO	Vigente, no activo
2018	MODIFICACIÓN TRANSFERENCIA SERNAMEG	Vigente y activo
2018	U. CENTRAL	Vigente y activo
2019	DREAMBUILDER	Vigente y activo
2019	SERVICIO JESUITA MIGRANTE	Vigente y activo
2019	CONFEDERACIÓN NACIONAL UNIDAD OBRERO CAMPESINA	Vigente y activo

2019	CONVENIO DCL	Vigente y activo
2019	TRANSFERENCIA INDAP	Vigente y activo
2019	SENCE	Vigente y activo
2019	TRANSFERENCIA SERNAMEG	Vigente y activo
2019	CRUZ ROJA	Vigente
2019	FEN U. DE CHILE	Vigente
2019	FOSIS	Vigente y activo
2019	MIMVU	Vigente y activo
2019	ONU	Vigente y activo
2019	PARQUE ARAUCO	Vigente y activo
2019	SODEXO	Vigente
2019	TRANSFERENCIA INDAP	Vigente y activo
2019	MIDESOC CONECTIVIDAD AL REGISTRO DE INFORMACIÓN	Vigente y activo
2019	FALP	Vigente y activo
2019	FONDO ESPERANZA	Vigente y activo
2020	BRITT CHILE	Vigente y activo
2020	SUBSECRETARÍA DE ENERGÍA	Vigente y activo
2020	CHILE VALORA	Vigente y activo
2020	AMERICAN TOWER	Vigente
2021	PATRIMONIO	Vigente y activo
2021	SUBSECRETARIA DE PESCA	Vigente y activo
2021	SERNAMEG	Vigente y activo
2021	BANCOESTADO	Vigente y activo
2021	SENCE	Vigente y activo
2022	SUBSE TRABAJO - ESTUDIOS	Vigente y activo
2022	FOSIS	Vigente y activo
2022	ONU	Vigente y activo
2023	PROBONO	Vigente y activo

Fuente: Elaboración propia área intersectorial 2023

Tabla FNDR presentados.

REGIÓN	Nombre del Proyecto	OBJETIVO GENERAL	PÚBLICO OBJETIVO	COBERTURA
Coquimbo	Fortalecimiento de la autonomía económica de mujeres en zonas rezagadas de la región de Coquimbo	Fortalecer autonomía económica de las mujeres de las zonas rezagadas	Mujeres residentes en comunas pertenecientes al PGTZR.	580
Los Lagos	Kume Mögen	Contribuir al desarrollo y salud integral de las mujeres	Mujeres pertenecientes a las 30 comunas de la región	1.800
Metropolitana	Programa de fomento a la empleabilidad femenina	Establecer condiciones para el aumento de la participación de las mujeres rurales en espacio de trabajo dependiente e independiente	Mujeres rurales perteneciente a 18 comunas de región Metropolitana	1.980

Fuente: Elaboración propia área intersectorial 2023

Los Derechos
de la mujer
también son
DD.HH.



**Área Convenio
INDAP: Programa
Mujeres Rurales
(PMR)**

El programa mujeres Rurales, tiene como propósito apoyar a pequeñas productoras y/o campesinas para que aumenten los ingresos de sus explotaciones silvoagropecuarias y/o actividades conexas, en base a un modelo de intervención de carácter integral con enfoque de género que apunta a establecer y mejorar sus emprendimientos productivos, por medio de un ciclo de acompañamiento de tres años.

Durante 2023, distintas emergencias condicionaron la agenda del sector agropecuario, esto principalmente debido a las inundaciones e incendios forestales acaecidos en la época estival y en los meses de invierno, afectando zonas principalmente entre las regiones de Valparaíso y Araucanía. A estos acontecimientos le acompañaron importantes énfasis promovidos desde la administración de turno como la publicación de la Estrategia Nacional de Soberanía para la Seguridad Alimentaria, la actualización del 4to Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, cuyos roles rectores de la política pública son relevantes para las acciones proyectadas para 2024. De igual forma cabe destacar la declaratoria de la “Década de las Mujeres Rurales”, por parte de la Organización de Estados Americanos (OEA) y la Red Latinoamericana y del Caribe de Mujeres Rurales (REDLAC), la que fue construida en la ciudad de Coyhaique durante abril de 2023 con participación de usuarias del Programa Mujeres Rurales.

Los hitos descritos se interrelacionan en torno a tres pilares: 1) Crisis climática y resiliencia, 2) Sistemas alimentarios locales y AFCL y 3) Autonomías y Derechos de las mujeres. La interrelación mencionada se puede comprender desde una perspectiva sistémica, ya que los efectos de las emergencias climáticas, las políticas públicas y las acciones del Programa Mujeres Rurales son parte integral de las dinámicas territoriales que se construyen constantemente. Entonces una emergencia climática, una política de desarrollo rural o decisión por parte de los equipos del programa, tiene efectos concretos en las participantes de la iniciativa y así entre todas y todos los actores de sus territorios.

Por ejemplo, algunas mujeres rurales y sus familias han visto siniestradas sus unidades productivas, las que paulatinamente han reconstruido para continuar produciendo alimentos y/o productos artesanales, ya sea por iniciativa propia o con apoyo de los fondos de emergencias destinados para dicho fin provenientes desde el Ministerio de Agricultura u otras carteras. Por su parte, la operación del programa durante este 2023 no estuvo ajena a los impactos de estas emergencias y cerca de 100 participantes del programa y sus familias vieron afectadas sus unidades productivas. Para ello, se flexibilizó la ejecución presencial de las capacitaciones en los casos en que el acceso a los grupos se viera dificultado por los cortes de caminos que generaron las inundaciones, así como también se priorizaron recursos para grupos que vieron afectadas infraestructuras financiadas por el Programa Mujeres Rurales. Con ello, se buscó contribuir a que las participantes pudieran recuperar lo más rápido posible la infraestructura de sus unidades productivas y con ello, la generación de ingresos y su autonomía económica.

Durante su ejecución en 2023 el programa tuvo una presencia en 178 comunas del país en 15 regiones, sólo excluyendo la región de Magallanes. Esto representa el 51,5% de todas las comunas de Chile y 67,6% de todas las comunas rurales. Participaron un total de 3.147 mujeres rurales en los 51 módulos distribuidos en los territorios de Chile.

I. ANTECEDENTES CONVENIO DE TRANSFERENCIA 2023

Según Convenio de Transferencia y de acuerdo a las formalidades establecidas para el año 2023, en el cuadro se especifican los antecedentes del Programa.

Tabla N°1: Antecedentes del Programa Mujeres Rurales 2023.

INSTITUCIÓN EN CONVENIO	Instituto de Desarrollo Agropecuario – INDAP dependiente del Ministerio de Agricultura.
CONTRAPARTE OPERATIVA	Rosa Ponce Castillo – Encargada Nacional del Programa Mujeres Rurales en INDAP.
MONTO TOTAL CONVENIO	El monto total de \$2.072.210.000 (dos mil setenta y dos millones doscientos diez mil pesos), que se imputarán a la asignación 24.01.417 y \$831.070.000 (ochocientos treinta y un millones setenta mil pesos) a la asignación 33.01.010, del presupuesto 2023 del INDAP.
PRIMER INFORME DE AVANCE DE GESTIÓN	Último día hábil de agosto de 2023.
SEGUNDO INFORME Y FINAL DE GESTIÓN	Último día hábil de enero de 2024.
TRANSFERENCIAS A PRODEMU REALIZADAS	Cuota 1 por \$2.903.280.000 (3 abril de 2023)
OBJETIVO DEL PROGRAMA	Contribuir al incremento de sus ingresos mediante la consolidación de iniciativas agropecuarias o actividades conexas económico-productivas asociadas al mundo rural.
ÁMBITOS DE ACOMPAÑAMIENTO	Ámbitos formativos: Empoderamiento personal, Desarrollo organizacional, Gestión del emprendimiento y Técnicas de manejo del rubro Inversiones: Fondo de Implementación de primer año (PRODEMU), Fondo de Apoyo a la inversión de segundo año (PRODEMU) y Fondo de Apoyo a la inversión de tercer año (INDAP)
COBERTURA COMPROMETIDA	La cobertura total del Convenio para el año 2023 se estimó en 3.300 mujeres.
CONVENIO DE TRANSFERENCIA ANUAL 2023	El Convenio de Transferencia 2023, se aprueba bajo la Resolución afecta N°: 0070-000005/2023 del 9 de febrero de 2023, con toma de razón por Contraloría el 27 de febrero de 2023.

II. Cobertura 2023

El Programa Mujeres Rurales para el año 2023, atendió a más de 3 mil mujeres, cerrando el año con 3.081 participantes activas que conformaron los 436 grupos de los 52 módulos presentes en las 15 regiones donde el programa trabaja. Se formaron 94 grupos nuevos con un total de 743 mujeres participantes. En el caso de los grupos de continuidad, en segundo año hubo 160 grupos con 1.157 mujeres y en tercer y último año, 182 grupos con 1.181 participantes.

Cabe destacar que, en 2023, se graduaron los últimos grupos que tuvieron la participación más atípica en el programa debido a las dificultades provocadas por la pandemia.

Tabla Cobertura 31 de diciembre Programa Mujeres Rurales

Región	Módulo	PRIMER AÑO		SEGUNDO AÑO		TERCERO AÑO		Total general	
		N mujeres	N grupos	N mujeres	N grupos	N mujeres	N grupos	N mujeres	N grupos
ARICA Y PARINACOTA	ARICA	12	2	12	2	20	4	44	8
TARAPACA	TAMARUGAL	13	2	20	3	13	3	46	8
ANTOFAGASTA	CALAMA	14	2	15	2	15	3	44	7
ATACAMA	COPIAPO	7	1	12	2	22	4	41	7
	HUASCO	20	3	19	3	9	2	48	8
COQUIMBO	CHOAPA	18	3	18	3	13	2	49	8
	ELQUI	20	3	17	3	18	3	55	9
	LIMARI	10	1	24	4	30	4	64	9
VALPARAISO	PETORCA	6	1	10	1	19	3	35	5
	QUILLOTA	15	2	22	3	20	4	57	9
	SAN ANTONIO	6	1	27	4	14	3	47	8
	SAN FELIPE	21	3	21	4	11	2	53	9
METROPOLITANA	CHACABUCO	0	0	15	3	19	4	34	7
	MAIPO	0	0	11	2	44	8	55	10
	MELIPILLA	7	1	23	3	34	5	64	9
	TALAGANTE	6	1	18	3	27	5	51	9
DE OHIGGINS	CACHAPOAL	15	2	25	3	29	4	69	9
	CARDENAL CARO	26	4	12	2	0	0	38	6
	COLCHAGUA	26	3	35	4	16	2	77	9
DEL MAULE	CAUQUENES	27	3	29	3	30	3	86	9
	CURICO	24	3	16	3	16	3	56	9

	LINARES	30	4	17	2	18	3	65	9
	PARRAL	10	1	13	2	37	6	60	9
	TALCA	20	3	13	2	25	4	58	9
ÑUBLE	ITATA	8	1	22	4	24	4	54	9
	ITATA COSTA	0	0	24	3	36	6	60	9
	LAJA DIGUILLIN	8	1	29	4	25	4	62	9
	PUNILLA	18	3	10	1	30	5	58	9
DEL BIO BIO	ALTO BIO BIO	28	3	11	1	22	3	61	7
	ARAUCO	9	1	30	4	27	4	66	9
	BIO BIO	20	2	36	4	28	3	84	9
	CONCEPCION	18	2	37	4	20	3	75	9
DE LA ARAUCANIA	CARAHUE	10	1	31	4	29	4	70	9
	ERCILLA	10	1	33	5	18	2	61	8
	IMPERIAL	6	1	46	5	18	3	70	9
	LAUTARO	26	3	19	4	20	3	65	9
	LONCOCHE	0	0	29	3	37	6	66	9
	LONQUIMAY	0	0	21	3	34	4	55	7
	MALLECO	10	1	24	4	20	3	54	8
	MELIPEUCO	16	2	29	4	21	3	66	9
	TEMUCO	17	2	28	3	31	4	76	9
	VILCÚN	29	3	37	4	16	2	82	9
PANGUIPULLI	20	2	30	4	25	3	75	9	
DE LOS RIOS	RANCO	26	3	16	3	16	3	58	9
	VALDIVIA NORTE	15	2	27	3	31	4	73	9
	CHILOE NORTE	32	4	29	4	7	1	68	9
	CHILOE SUR	32	4	24	3	15	2	71	9
DE LOS LAGOS	LLANQUIHUE	12	1	21	3	36	5	69	9
	OSORNO	11	1	34	4	33	4	78	9
	PALENA SUR	0	0	12	2	44	6	56	8
DE AISEN	CAPITAN PRAT	0	0	6	1	5	1	11	2
	COIHAIQUE	9	1	18	3	14	3	41	7
TOTAL		743	94	1157	160	1181	182	3081	435

Fuente: Elaboración propia a partir de SIGEP 2023.

Respecto de las deserciones, se observa la comparación entre la cobertura máxima alcanzada por el programa, es decir, cantidad de mujeres atendidas al menos con una capacitación y que recibieron fondos de inversión, lo que da un total de 3.147 usuarias. Esta cifra se alcanzó entre los meses de agosto y septiembre, que fue cuando se concretaron las últimas acreditaciones. El año finalizó con 3.081 activas por lo que la deserción fue de un 2,1%, cifra positiva respecto al histórico de egresos anticipados del Programa Mujeres Rurales. En ese sentido, se destaca el buen trabajo de focalización de los equipos, el apoyo fundamental de las CCA a los grupos para el cumplimiento de las diversas componentes del programa y efectivos procesos de acreditación con las áreas.

Tabla Comparación cobertura máxima y 31 diciembre

TOTAL	Peak 2023	Diciembre 2023	Diferencia	Egresos anticipados
	3147	3081	66	2,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de SIGEP 2023.

III. Rubros ejecutados

El programa se caracteriza por tener una importante diversidad tanto a nivel regional como a nivel de módulos de diversos rubros productivos. En 2023 se ejecutaron 15 rubros y al igual que la tendencia de años anteriores, las hortalizas representan el sector más trabajado por las mujeres con 187 grupos que optaron por este tipo de cultivo (42,9%). Es el único rubro presente en todas las regiones, de Arica a Aysén, con la mayor concentración de grupos de hortaliceras en la zona centro sur del país liderando las regiones de La Araucanía con 29 grupos de participantes y la del Maule con 28 grupos de hortaliceras. En segundo lugar de importancia aparecen las artesanías (17.7%) que para este año se han trabajado en greda, telar, fibras vegetales, entre otras. Por último, el tercer rubro más trabajado por las mujeres del programa es la producción de huevos y aves de corral (15.6%).

Es importante mencionar que a propósito de las dificultades hídricas que la mayoría de los territorios sufre, sumada a la crisis climática, la elección del rubro productivo es clave para el buen desarrollo del emprendimiento de las mujeres, puesto que este debe estar en línea con las condiciones del territorio. En ese sentido, es que, en el último tiempo ha resultado particularmente complejo para algunos módulos la elección del rubro, principalmente por la falta de agua disponible para la agricultura. Por ello, se ha optado por innovar en los rubros como el cultivo de champiñones, cultivos hidropónicos y artesanías. Se destaca mucho la producción de champiñones, una alternativa que utiliza poca agua y que tiene buena salida de los productos en ventas, particularmente en aquellos territorios cercanos a los centros más urbanos. Se destaca también el caso de las hortalizas hidropónicas que no utilizan grandes cantidades de agua, puesto que esta se mantiene en un circuito cerrado por bastante tiempo, disminuyendo la necesidad hídrica.

REGIÓN	Alimentos procesados	Apícola	Artesanías	Aves de corral	Champiñones	Cosméticos	Flores y plantas ornamentales	Frutales mayores	Frutales menores	Hierbas medicinales	Hortalizas	Ovinos	Recolección silvestre	Turismo rural	Viveros y plantinerías	Total general
ARICA Y PARINACOTA			1		1				2	1	1				2	8
TARAPACA			2				1	1			4					8
ANTOFAGASTA			3								1				3	7
ATACAMA	1		2	4		1	1			1	4				1	15
COQUIMBO		2	11	4						2	6				1	26
VALPARAISO	4		11	9			4				3					31
METROPOLITANA			2	2	5		5				19				2	35
DE OHIGGINS	9		4	1			3			3	3				1	24
DEL MAULE			6	6					2	3	28					45
ÑUBLE			1	18			1				16					36
DEL BIO BIO			6	6			3				19					34
DE LA ARAUCANIA	4	6	19	14		3	1				29	6	1		3	86
DE LOS RIOS									1		26					27
DE LOS LAGOS	3	2	9	1		1			5		22			1		44
DE AISEN				3							6					9
TOTAL GENERAL	21	10	77	68	6	5	19	1	10	10	187	6	1	1	13	435

IV. Ejecución de ámbitos formativos

El Programa Mujeres Rurales, se destaca por su formación integral tanto en el ámbito técnico como en temáticas que aportan al trabajo grupal, a la comercialización y principalmente a la autonomía de la mujer a través de los 4 ámbitos formativos: Técnicas de Manejo del Rubro, Desarrollo Organizacional, Gestión del emprendimiento y Empoderamiento Personal con una distribución de horas como se muestra a continuación.

Para el año 2023, la ejecución total de horas de capacitaciones reportada por las coordinadoras campesinas de área (CCA) fue de 29.538 horas, concentradas principalmente en el rubro técnico como es de esperar con el 43,5% de las horas totales.

A continuación, se puede ver la distribución de horas por ámbito y por módulo. Cabe mencionar que la mayoría de los módulos completó al 100% la ejecución de capacitaciones, sin embargo, en algunos casos esto no fue posible por diversas razones como la dificultad para reunirse en meses de invierno en territorios complejos como Aysén, el fallecimiento de alguna integrante que por razones obvias demoró el reinicio de las clases al interior del grupo.

Tabla Distribución regional de horas por ámbito de capacitaciones 2023

REGION	MODULO	DESARROLLO ORGANIZACION	EMPODERAMIENTO PERSONAL	GESTIÓN DE EMPENDIMIENTO	TÉCNICAS DE MANEJO DEL RUBRO	TOTAL HORAS POR REGION
ARICA Y PARINACOTA	ARICA	104	112	92	236	544
TARAPACA	TAMARUGAL	103	101	92	236	532
ANTOFAGASTA	CALAMA	90	100	80	206	476
ATACAMA	COPIAPO	92	96	82	208	1022
	HUASCO	100	120	90	234	
COQUIMBO	CHOAPA	99	120	84	204	1736
	ELQUI	114	132	102	263	
	LIMARI	116	128	106	268	
VALPARAISO	QUILLOTA	116	128	110	266	2120
	SAN ANTONIO	106	110	94	238	
	PETORCA	65	68	58	147	
	SAN FELIPE	112	136	102	264	
METROPOLITANA	CHACABUCO	92	95	84	210	2301
	MAIPO	136	129	123	300	
	MELIPILLA	94	121	103	261	
	TALAGANTE	104	109	105	235	
DE OHIGGINS	CACHAPOAL	116	127	104	266	1631
	CARDENAL CARO	72	96	64	172	
	COLCHAGUA	112	136	102	264	

DEL MAULE	CAUQUENES	110	130	93	259	3033
	CURICO	114	131	102	263	
	LINARES	114	132	100	264	
	PARRAL	119	120	106	268	
	TALCA	116	128	102	262	
ÑUBLE	ITATA	118	128	106	267	2462
	ITATA COSTA	120	120	108	270	
	LAJA DIGUILLIN	116	128	107	268	
	PUNILLA	116	124	102	264	
DEL BIO BIO	ALTO BIO BIO	90	96	78	196	1692
	ARAUCO	118	128	106	264	
	BIO BIO	114	132	104	266	
	CONCEPCIÓN	115	133	104	269	
DE LA ARAUCANIA	CARAHUE	116	128	106	269	5933
	ERCILLA	99	120	94	235	
	IMPERIAL	113	132	106	282	
	LAUTARO	114	132	102	267	
	LONCOCHE	106	121	108	278	
	LONQUIMAY	93	97	84	210	
	MALLECO	102	116	94	251	
	MELIPEUCO	114	132	104	272	
	TEMUCO	117	128	105	266	
	VILCÚN	112	136	102	270	
DE LOS RIOS	PANGUIPULLI	114	131	104	278	1870
	RANCO	109	132	102	270	
	VALDIVIA NORTE	116	128	104	282	
DE LOS LAGOS	CHILOÉ NORTE	110	140	103	262	2999
	CHILOE SUR	112	135	100	262	
	LLANQUIHUE	118	124	106	268	
	OSORNO	116	125	103	268	
	PALENA SUR	108	104	96	239	
DE AISEN	CAPITÁN PRAT	25	27	24	60	566
	COIHAIQUE	80	90	56	204	
TOTAL		5517	6172	4998	12851	29538

Fuente: Elaboración propia en base a datos de SIGEP 2023.

V. Inversiones ejecutadas

El monto de inversión entregado a cada participantes del Programa Mujeres Rurales alcanzó los \$410.000, los cuales fueron gestionados en primer y segundo año por Prodemu y en el caso del tercer año por INDAP.

A continuación, se presenta la distribución de recursos por módulo, además del aporte propio complementado por las usuarias.

Respecto del destino de la inversión, en general en primer año se utiliza para levantar infraestructura productiva como invernaderos, gallineros, materiales y es en el segundo año donde las mujeres logran consolidar los emprendimientos, pudiendo comprar insumos que habiliten su unidad productiva como plantines, almácigos, gallinas, entre otros.

Debido a las alzas de precios tanto de los combustibles como de los materiales e insumos agrícolas, sería importante revisar los recursos destinados al fondo de inversión, ya que, cada vez se hace más difícil habilitar la unidad productiva especialmente cuando las mujeres no incluyen un aporte propio en el proyecto o cuando son de carácter individual. Es por esta razón, que resulta interesante generar articulaciones tanto con otros posibles aportes de INDAP como con otras entidades externas que puedan complementar la inversión.

Tabla Fondos de primer y segundo año por módulo

REGION	PROVINCIA O MÓDULO	FONDO DE 1ER. AÑO	FONDO DE 2DO. AÑO	Total inversiones PMR	Aporte propio 1ER AÑO	Aporte propio 2DO AÑO
ARICA Y PARINACOTA	ARICA	\$4.920.000	\$4.920.000	\$9.840.000	\$246.000	\$980.650
TARAPACA	TARAPACA	\$5.330.000	\$8.200.000	\$13.530.000	\$72.240	\$1.977.858
ANTOFAGASTA	ANTOFAGASTA	\$5.740.000	\$6.150.000	\$11.890.000	\$728.211	\$1.081.500
ATACAMA	COPIAPO	\$3.280.000	\$5.330.000	\$8.610.000	\$364.800	\$592.800
	HUASCO	\$8.200.000	\$7.790.000	\$15.990.00	\$0	\$0
COQUIMBO	ELQUI	\$8.262.154	\$6.970.000	\$15.232.15	\$118.405	\$220.576
	LIMARI	\$4.037.846	\$9.840.000	\$13.877.846	\$0	\$515.327
	CHOAPA	\$7.380.000	\$7.380.000	\$14.760.000	\$4.750	\$813.833
VALPARAISO	PETORCA	\$2.460.000	\$4.100.000	\$6.560.000	\$0	\$0
	SAN FELIPE	\$8.610.000	\$8.610.000	\$17.220.00	\$379.805	\$0
	QUILLOTA	\$6.150.000	\$9.019.830	\$15.169.83	\$900.195	\$389.596
	SAN ANTONIO	\$2.460.000	\$11.070.000	\$13.530.00	\$0	\$42.673
METROPOLITANA	MAIPO	\$0	\$4.510.000	\$4.510.000	\$0	\$634.115
	CHACABUCO	\$0	\$6.150.000	\$6.150.000	\$0	\$0
	TALAGANTE	\$2.460.000	\$7.379.327	\$9.839.327	\$0	\$0
	MELIPILLA	\$2.870.000	\$9.840.000	\$12.710.00	\$0	\$385.395
DE OHIGGINS	CACHAPOAL	\$6.150.000	\$10.439.945	\$16.589.94	\$1.082.090	\$1.224.973
	COLCHAGUA	\$10.635.920	\$15.390.055	\$26.025.975	\$0	\$9.560
	CARDENAL CARO	\$11.070.200	\$4.920.000	\$15.990.200	\$18.326	\$40.851
DEL MAULE	TALCA	\$8.200.000	\$5.330.000	\$13.530.000	\$960.000	\$250.000
	LINARES	\$12.300.000	\$6.970.000	\$19.270.000	\$1.320.00	\$1.371.447
	CURICO	\$9.840.000	\$6.560.000	\$16.400.000	\$269.148	\$312.091
	CAUQUENES	\$11.070.000	\$11.890.000	\$22.960.000	\$93.096	\$595.768
	PARRAL	\$4.100.000	\$5.330.000	\$9.430.000	\$456.734	\$223.435

ÑUBLE	DIGUILLIN	\$3.280.000	\$11.890.000	\$15.170.000	\$1.618.608	\$2.550.664
	PUNILLA	\$7.790.000	\$4.100.000	\$11.890.000	\$2.967.444	\$216.000
	ITATA COSTA	\$0	\$9.840.000	\$9.840.000	\$0	\$1.378.338
	ITATA	\$3.280.000	\$9.019.959	\$12.299.959	\$0	\$221.630
DEL BIO BIO	CONCEPCION	\$7.380.000	\$15.170.000	\$22.550.000	\$90.678	\$361.817
	ARAUCO	\$3.690.000	\$12.300.000	\$15.990.000	\$720.000	\$2.824.380
	BIOBIO	\$8.200.000	\$14.754.902	\$22.954.902	\$3.648.440	\$223.951
	ALTO BIO BIO	\$11.480.000	\$4.510.000	\$15.990.000	\$297	\$0
ARAUCANIA	TEMUCO	\$7.790.000	\$11.480.000	\$19.270.000	\$14.420	\$466.414
	MALLECO	\$4.100.000	\$9.840.000	\$13.940.000	\$691.942	\$1.174.118
	CARAHUE	\$4.100.000	\$13.120.000	\$17.220.000	\$0	\$392.428
	NVA. IMPERIAL	\$3.280.000	\$19.270.000	\$22.550.000	\$230	\$639.835
	LAUTARO	\$10.660.000	\$7.790.000	\$18.450.000	\$171.873	\$99.018
	ERCILLA	\$4.100.000	\$13.530.000	\$17.630.000	\$5.520	\$683.738
	LONCOCHE	\$0	\$11.890.000	\$11.890.000	\$50.343	\$180.573
	VILCÚN	\$11.890.000	\$15.170.000	\$27.060.000	\$1.938.750	\$2.470.656
	MELIPEUCO	\$6.560.000	\$11.890.000	\$18.450.000	\$0	\$386.637
	LONQUIMAY	\$0	\$8.610.000	\$8.610.000	\$0	\$230.131
DE LOS RIOS	VALDIVIA	\$6.150.000	\$6.560.000	\$17.220.000	\$1.515	\$2.316.370
	RANCO	\$10.660.000	\$13.120.000	\$21.730.000	\$1.288.135	\$459.455
	PANGUIPULLI	\$8.610.000	\$9.020.000	\$13.940.000	\$382.931	\$396.654
LOS LAGOS	LLANQUIHUE	\$4.920.000	\$9.020.000	\$13.940.000	\$382.931	\$396.654
	OSORNO	\$4.510.000	\$13.940.000	\$18.450.000	\$0	\$2.713.914
	CHILOÉ NORTE	\$13.120.000	\$11.480.000	\$24.600.000	\$555.764	\$380.528
	CHILOE SUR	\$13.120.000	\$9.840.000	\$22.960.000	\$719.599	\$327.562
	PALENA	\$0	\$4.920.000	\$4.920.000	\$0	\$1.624.804
DE AISEN	COIHAIQUE	\$3.689.161	\$7.380.000	\$11.069.161	\$270.000	\$80.976
	CAPITAN PRAT	\$0	\$2.460.000	\$2.460.000	\$0	\$477.470
TOTAL		\$307.885.281	\$478.054.018	\$785.939.299	\$23.436.189	\$35.256.947

Fondo de sustentabilidad agroambiental

Para este año, el Fondo de sustentabilidad agroambiental estableció cinco líneas de financiamiento que se muestran en la tabla a continuación

Tabla Cantidad de proyectos adjudicados por líneas de financiamiento .

Línea de financiamiento	N°
1.1 Daños inversión MR por emergencias climáticas	13
1.2 Agroecológico	7
1.3 Proyectos de optimización de recurso hídrico	8
1.4 Proyectos de energía renovables no convencionales	2
1.5 Mejoras productivas	6

Fuente: Elaboración propia en base a datos de SIGEP 2023.

En total, el Fondo concursado alcanzó \$39.965.070 que se distribuyeron en 39 grupos de 13 regiones del país, como se muestra a continuación:

Tabla Distribución regional Fondo de Sustentabilidad Ambiental

Región	Fondo de Sustentabilidad Ambiental	Porcentaje
ARICA	\$ 1.574.000	4%
ANTOFAGASTA	\$ 1.588.800	4%
ATACAMA	\$ 727.540	2%
COQUIMBO	\$ 1.009.138	3%
RM	\$ 2.460.000	6%
OHIGGINS	\$ 2.063.270	5%
MAULE	\$ 6.353.124	16%
ÑUBLE	\$ 6.470.000	16%
BIOBIO	\$ 2.796.200	7%
ARAUCANIA	\$ 5.147.000	13%
LOS RIOS	\$ 5.153.998	13%
LOS LAGOS	\$ 3.250.000	8%
AYSEN	\$1.372.000	3%
TOTAL	\$ 39.965.070	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de SIGEP 2023.

Como es de esperar, debido al foco del fondo en las emergencias climáticas, las regiones que más recibieron recursos fueron las más afectadas por lluvias e incendios: Maule y Ñuble. En general, los recursos se utilizaron para reparar invernaderos, gallineros, comprar plantines, entre otros materiales que buscaban recuperar los daños ocasionados que en algunos casos resultaron en la pérdida total de la infraestructura productiva de las usuarias.

Kit de ferias

La asignación de kit de ferias, tal como se indicó anteriormente se ajusta a la disponibilidad de saldos del ítem de ejecución programática específicamente de horas de capacitación no utilizadas. Para 2023, se concursaron un total de \$8.654.289 en 14 regiones según la distribución que se detalla a continuación llegando a 46 grupos y 335 mujeres:

Distribución regional de kit de ferias

Región	Kit de ferias	%
Arica	\$ 400.000	5%
Antofagasta	\$ 200.000	2%
Atacama	\$ 698.050	8%
Coquimbo	\$ 594.030	7%
Valparaíso	\$ 923.510	11%
Metropolitana	\$ 691.940	8%
O'Higgins	\$ 389.060	4%
Maule	\$ 789.830	9%
Ñuble	\$380.000	4%
Biobio	\$ 594.959	7%
La Araucanía	\$ 1.399.960	16%
Los Rios	\$ 600.000	7%
Los Lagos	\$ 792.950	9%
Aysén	\$ 200.000	2%
TOTAL	\$ 8.654.289	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de SIGEP 2023.

El kit contempló la compra de mesas, sillas, toldos y como novedad este año se incluyeron carros de feria para que las mujeres pudieran trasladar sus productos con mayor facilidad.

Es importante destacar que en algunos casos, las propuestas iban enfocadas a compras asociativas, es decir, artículos para todo el grupo, que aprovecharon de mejor manera los recursos y por otro lado, se recibieron propuestas de carácter individual que probablemente le dan más libertad a las mujeres de participar en distintas ferias al mismo tiempo.

Instrumentos complementarios

Estos representan instancias muy valiosas para las mujeres, ya que, les permiten interactuar de otras maneras con sus compañeras, con clientes, y con diversos actores de su entorno. El programa cuenta con 4 instrumentos complementarios: 1) Eventos 2) Ferias 3) Giras técnicas 4) Jornadas Intergrupales. Además se gestionan otras articulaciones que complementan el desarrollo de las mujeres principalmente de comercialización y formalización. En 2023, en total se realizaron 246 instrumentos a nivel nacional y a continuación se muestra la distribución regional de estas instancias.

Instancias colegiadas

Es importante mencionar que el Programa Mujeres Rurales, en el año que se reporta, obtuvo un favorable desempeño a pesar de no estar exento de imprevistos y emergencias, que obligaron a flexibilizar y en algunos casos reorientar la ejecución, esto requiere de una planificación y coordinación por parte de ambas Instituciones. Esta precisión fue parte de los énfasis del trabajo realizado por ambas instituciones y se tradujo en jornadas regionales con cada uno de los equipos donde se ejecuta el programa a nivel país, cada región tuvo la posibilidad de definir una meta regional y acciones de coordinación que deberían afianzar el desarrollo del programa en los distintos territorios.

A pesar de ello, es necesario exponer que aún existen espacios de mejora y perfeccionamiento, para apuntar a la mayor eficiencia e impacto del programa en los territorios.

VI. Procesos Relevantes 2023

a. Desarrollo y publicación de procedimientos operativos y orientaciones programáticas

En 2023 los equipos nacionales de INDAP y PRODEMU elaboraron los procedimientos operativos y las orientaciones programáticas, documentos que fueron planificados para fortalecer la equidad de género y el fomento productivo con enfoque inclusivo e integral para las mujeres rurales.

Las orientaciones programáticas fueron publicadas y socializadas durante el mes de abril de 2023 y es el documento que orientó las acciones más concretas del programa, definiendo la estrategia de intervención, sus etapas, la distribución de las horas de capacitación por ámbitos, las instancias colegiadas y su estructura, entre otros elementos fundamentales para la socialización de los contenidos del Programa Mujeres Rurales los equipos territoriales.

Actualmente las mujeres rurales experimentan brechas productivas, económicas, tecnológicas y sociales que les limitan al solicitar apoyos y en el ejercicio de su autonomía física, económica y para la toma de decisiones por lo que esta coordinación no solo favorece la posibilidad de establecer acciones a desarrollar en conjunto, sino que igualmente para avanzar hacia un uso eficiente de la administración y claridad en la ejecución del Programa.

b. Actividades de extensión del programa Mujeres Rurales

• Jornadas Regionales para el fortalecimiento de los CDR

La coordinación entre INDAP y Prodemu es fundamental para el éxito del programa en todos los territorios donde se implementa. El proceso de ejecución requiere de esta complementariedad y parte con la identificación de usuarias y/o potenciales usuarias que posean interés y cumplan con los requisitos establecidos en la Ley Orgánica de INDAP. Continúa con la conformación de un grupo y se desarrolla con la implementación de una unidad productiva y la aplicación de un plan de formación en cuatro ámbitos, que se conjugan para fortalecer a las participantes desde una perspectiva integral, INDAP como el experto técnico, sumado a la experiencia de PRODEMU del trabajo con mujeres, son los pilares para el adecuado desarrollo de las actividades del programa.

Para avanzar en esta línea, durante el primer semestre se planificaron Jornadas regionales de CDR, proceso que concluyó a fines de julio.

• Encuentro regional de Mujeres Rurales RM 2023

Durante el mes de mayo de 2023, las profesionales de la región Metropolitana del Programa Mujeres Rurales realizaron un encuentro regional de participantes del programa. En la jornada asistieron 36 participantes, representantes de cada grupo de los 4 módulos de la RM, junto al equipo de coordinadoras campesinas de área, equipo regional PRODEMU y contrapartes de INDAP de cada uno de los Módulos, sumando un total de 40 personas en dicho encuentro.

La jornada tuvo dos objetivos, el primero fue promover los liderazgos y la asociatividad con el fin de fortalecer las redes sociales y productivas de las mujeres rurales de la RM. El segundo consistió en levantar un diagnóstico de las necesidades y realidades de las mujeres rurales participantes del programa.

• **Trafkintü en Curacautín y Parque Nacional Conguillio**

Durante el mes de octubre (Malleco) y noviembre (Cautín) de 2023, profesionales de la región de La Araucanía organizadas por provincia realizaron dos Trafkintü, por medio de una articulación con la Seremi de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. A modo de contexto señalar que un Trafkintü corresponde a una ceremonia tradicional Mapuche, en donde se intercambian diferentes tipos de recursos, ya sean semillas, productos elaborados e inclusive experiencias y conocimientos.

Ambos Trafkintü, se desarrollaron en tres etapas. La ceremonia partió con el Llellipún (Rogativa Lonco), una ceremonia pequeña que contó con la participación de un reconocido lonco del sector, quien le dio un contexto ancestral a este Trafkintü. Luego vino el Mizawún, en donde las participantes compartieron alimentos, y finalmente el Trafkimün (compartir conocimientos, intercambio de saberes) espacio en donde una expositora compartió su saber sobre la cosmética natural.

Estos eventos son relevantes para el programa, ya que concretizan gestiones desde una perspectiva intercultural y descentralizada de las acciones del mismo, logrando en este caso que alrededor de 240 participantes se hayan nutrido de sus pares con conocimientos relevantes para la producción y su cultura.

• **Expo Chile Agrícola y Expo Patrimonio Mujeres Rurales.**

En agosto, el equipo nacional del Programa Mujeres Rurales asistió a la Expo Chile Agrícola, evento organizado por FUCOA en el mercado de Lo Valledor. Este evento corresponde al encuentro de capacitación e intercambio más grande del ecosistema del agro en Chile, donde se congregaron más de 80 instituciones y asistieron más de 20 mil personas de forma presencial.

En octubre INDAP y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, realizaron la Expo Patrimonio Cultural en la plaza de la constitución en el centro de Santiago. Su propósito fue valorar los aportes de las mujeres rurales al patrimonio material e inmaterial de nuestro país y al sistema productivo y alimentario construido en los territorios de nuestro país. En este evento se reunieron más de 40 agrupaciones de mujeres rurales productoras que participaron de seminarios e intercambios de conocimientos productivos sobre rubros de artesanía.

En los eventos se pudo difundir información del Programa y sus componentes entre las instituciones afines e igualmente entre las potenciales participantes que asistieron a dicho evento, posicionando de forma de retroalimentación, difusión de la oferta interinstitucional y promoción de la presencia nacional en el territorio.

• **RIMISP - Evaluación Ruta Digital**

Entre noviembre de 2022 y julio de 2023 el Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural – RIMISP, realizó la “Evaluación Ruta digital 2021” en donde se aplicó una encuesta a 167 mujeres en todo el país entre el 3 de marzo y el 17 de abril de 2023. Se realizaron entrevistas y grupos

focales con los equipos ejecutores y las mujeres participantes de la iniciativa en las regiones del Maule, La Araucanía y Los Ríos.

Dentro de los principales resultados se destaca que para las usuarias del programa Mujeres Rurales, es relevante y necesario contar con un teléfono inteligente y acceso a Internet, lo que aporta a su desarrollo personal y su vida cotidiana, caracterizada por el aislamiento social y dificultad para integrarse a las nuevas tecnologías de la comunicación.

Conjuntamente se evidenció que la complementariedad entre las capacitaciones para uso de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y la entrega de equipos de telefonía móvil genera mejores resultados que cada una de forma independiente.

En RIMISP en resumen: los avances que representa para las mujeres los avances en digitalización de la siguiente forma:

- a. Mayor autonomía pues se redescubren capaces de aprender y manejar la tecnología digital; lo que les da mayor autonomía respecto a sus familiares para sus decisiones, sus movimientos fuera del hogar y sus comunicaciones personales.
- b. Se fortalecen sus redes personales y reduce su aislamiento, pues interactúan más con sus cercanos, especialmente sus familiares y amistades con quienes no conviven.
- c. Se refuerza la autonomía económica, pues se integran canales digitales de comercialización, aunque sea de manera mesurada.

• **Incendios e inundaciones**

Este 2023, tuvo particulares emergencias e imprevistos respecto la ejecución regular del programa y directamente a las participantes. Este año el PMR se ha visto enfrentadas a una suerte de amenazas que han afectado la ejecución y que si bien responden a fuentes externas (climáticas o emergencias) tensionan la adecuada ejecución, específicamente el trabajo y proceso de acompañamiento de los grupos y/o mujeres afectadas.

• **Supervisión y acompañamiento en terreno.**

Acompañamiento Equipo Nacional

Corresponde a lo largo del ciclo anual desarrollar por parte del equipo nivel central a cargo del Programa de Mujeres Rurales, una serie de acciones que permitan un oportuno y permanente acompañamiento a los equipos provinciales a cargo de la ejecución del Programa; así como a los equipos regionales, responsables de la supervisión directa del mismo a nivel local.

A partir de lo anterior, se definen como principales acciones realizadas por parte del equipo central las siguientes:

- Asesoría, revisión y aprobación de solicitudes vía anexos respectivos para obtención de remesa inversiones directas de primer y segundo año
- Asesoría, revisión y aprobación de propuestas de instrumentos complementarios.
- Asesoría y acompañamiento en la administración del SIGEP (Sistema gestión de la información PRODEMU)

- Visitas de acompañamiento a grupos y evaluación del estado de inversiones realizadas.
- Visitas de acompañamiento a equipos para instancias de planificación y/o evaluación, apoyo metodológico y otros requerimientos que se justifiquen programáticamente.
- Participación en CDR, ya sea de manera remota y/o presencial.
- Jornadas de trabajo regionales, macrozonales y/o nacionales de acuerdo a la planificación regular de cada año.

El proceso de acompañamiento del Programa ha sido fundamental para la adecuada implementación en los distintos territorios, cabe señalar que, durante los años 2020, 2021 y el primer semestre del 2022, producto del COVID 19, se optó por no ir a terreno desde el nivel central a visitar grupos. Esta función se retomó en 2023 logrando realizar al menos las siguientes acciones:

- Jornadas regionales con equipos de ambas instituciones, para fortalecer la coordinación entre instituciones a través de los CDR
- Inducción a nuevos profesionales que se incorporan al equipo del nivel central PRODEMU.
- Conocer la afectación de las mujeres y las problemáticas a las cuales han debido sobreponerse producto de los daños que sufrieron, no solamente asociados a las pérdidas materiales, sino también al proceso de reparación psicológica que han enfrentado luego de los incendios e inundaciones.







Dirección de Personas

En el segundo año de la administración, la Dirección de Personas sigue trabajando en el bienestar de trabajadoras y trabajadores, mediante el seguimiento y la mejora continua de las medidas para el trabajo decente y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Trabajamos desde la lógica de buenas prácticas laborales con perspectiva de género, en todos nuestros procesos internos.

I. En el ámbito del Desarrollo Organizacional:

Actualización de perfiles: Considerando los objetivos del nuevo propósito institucional y de esta manera los procesos de esta administración, se actualizaron todos los perfiles de cargos de trabajadoras y trabajadores Prodemu.

Actualización de organigrama: Esta medida se realizó a partir de los énfasis otorgados por la nueva administración, con el fin último de lograr una institución menos jerárquica, horizontal, colaborativa y que tome en cuenta el cumplimiento de objetivos de cada Dirección.

Seguimiento modelo de liderazgo: Se acompañó a los equipos en regiones, para incorporar el estilo de liderazgo colaborativo a través de talleres, conversatorios y coaching.

Además, se avanzó en una política de inclusión, en el acompañamiento de casos para la mejora del clima laboral en regiones, el seguimiento de una planificación estratégica por objetivos con metodología OKR y la actualización de la intranet para facilitar la comunicación con trabajadoras y trabajadores.

II. En el ámbito de la capacitación

En 2023 se realizaron capacitaciones gratuitas gracias a alianzas estratégicas con organismos que nos facilitaron cursos, actividades lúdicas, plataformas interactivas y contenidos atingentes a las necesidades estratégicas de la institución. Uno de ellos es el Servicio Civil el cual se encuentra ejecutando cursos en el marco del Plan de Formación en equidad de Género “Prevenir” impulsado por el Servicio Civil y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, el que tiene por objetivo entregar a las trabajadoras y trabajadores herramientas y conocimientos que permitan derribar sesgos y cerrar brechas de todo tipo en el sector público, ya que una de las necesidades estratégicas de la Fundación es transversalizar el enfoque de género en todos los procesos y acciones.

Paralelamente a la ejecución de los cursos de capacitación en el mes de julio del 2023, se realizó el proceso de “Detección de Necesidades de Capacitación” con el objetivo de identificar las necesidades de capacitación de las y los trabajadoras/es de la fundación, para conocer cuáles son las necesidades específicas y/o transversales que necesitan responder, de manera de construir un plan de capacitación ajustado a las reales necesidades de las y los trabajadoras/es y de la institución, para que la capacitación sea una herramienta que les permita facilitar su labor diaria y generar valor, para enfrentar los desafíos profesionales, personales y familiares.

Cursos implementados (con y sin financiamiento):

Uso de sistema REX+: Entre el 24 Y 26 de enero 2023, participaron el personal de las direcciones de Personas y de Administración y Finanzas. Los contenidos abordados fueron: uso y manejo del sistema REX+ para procesar las remuneraciones, generar reportes que permitan tomar decisiones oportunas y optimizar el trabajo del Departamento de Personal de la Dirección de Finanzas.

Sistema de registro asistencia BNovus: entre el 03 y 05 de mayo, fueron parte de esta capacitación parte del equipo de trabajo de la Dirección de Personas. Los contenidos abordados fueron: uso y manejo del sistema para generar reportes que permitan tomar decisiones oportunas y optimizar el trabajo del Departamento de Personal.

Liquidación de cálculo de remuneraciones: del 21 de abril al 10 de mayo, participó el equipo del Departamento de Personal. Los contenidos tratados fueron: empleo de las normativas del código del trabajo en el proceso de liquidación y cálculo de remuneraciones, fue vía e-learning y estuvo a cargo de la Universidad Católica. .

Orientación: ¿Cuáles son los componentes de mi liquidación de sueldo? Que se realizó el 05 de junio de 2023 y estuvo a cargo de profesionales del Departamento de Personal. Consistió en una explicación detallada para trabajadoras y trabajadores del Nivel Central sobre cómo se compone la liquidación de sueldo y específicamente a los tipos de remuneraciones (bruta, líquida etc.)

Orientación: ¿Cuáles son y como accedo a beneficios institucionales? Se llevó a cabo el 05 de junio 2023, estuvo liderada por la encargada de la Unidad de Bienestar y fue dirigida hacia las y los trabajadores del Nivel Central. Los contenidos fueron: orientación relativa a todos los beneficios existentes en la Fundación, la forma de acceder y las diferencias entre lo contenido en los convenios colectivos y los de la normativa legal.

Curso práctico de manejo de extintores: entre el 18 y 22 de mayo, destinado a personal de las distintas direcciones de Nivel Central. Se entregaron las bases y contenidos en cuanto a cómo manejar un incendio.

Uso y Manejo de Extintores / Teórico: entre el 10 y 19 de abril 2023 destinado a profesionales de la Región de Los Ríos, se aboradaron las bases y contenidos en cuanto a cómo manejar un incendio.

Conceptos básicos de género: del 31 de julio al 25 de agosto para personal auxiliares de servicios, por la plataforma Servicio Civil se trató sobre Concepto de Género como construcción social y desigualdades en diversas dimensiones sociales.

Políticas Públicas con Enfoque de Género: del 31 de julio al 25 de Agosto 2023 destinado al Personal directivo de la fundación. Vía plataforma del Servicio Civil se abordó el enfoque de género en el Estado y en las políticas públicas.

Denuncia, Investigación y Sanción de la Violencia Organizacional: del 31 de julio al 25 de Agosto 2023 para profesionales representantes de la Mesa Buenas Prácticas de la Fundación, a través de la plataforma del Servicio Civil se trató la perspectiva de género en procesos de denuncia, investigación y sanción de la violencia organizacional.

Liderazgo con Perspectiva de Género para la Dirección Pública: del 31 de julio al 25 de agosto para profesionales pertenecientes al Comité Ejecutivo, vía plataforma del Servicio Civil, se abordaron conceptos básicos de teoría de género, de liderazgo y sus implicancias en organizaciones públicas.

Prevención de la Violencia Organizacional en el Sector Público: del 31 de julio al 25 de agosto 2023 para todos/as los /as trabajadoras/es exceptuando a quienes fueron contemplados en los cursos de la misma versión. Vía plataforma del Servicio Civil, sobre elementos que facilitan la violencia en organizaciones, tipos de violencia, factores de riesgo y mecanismos de prevención.

Primeros Auxilios: El 08 y 09 de agosto para personal de Nivel Central, vía ACHS se abordaron los principios generales de los primeros auxilios, exploración de la víctima, prevención de accidentes, soporte vital básico y problemas cardiovasculares, actuaciones frente a una emergencia.

Capacitación Sindical: del 18 al 19 de Octubre 2023 para representantes Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores Número 2. Se abordó el marco normativo e implicancias de la Ley 21.220 Trabajo a distancia y Teletrabajo - Propuesta aplicabilidad Ley 21.220 en PRODEMU - “De la incertidumbre a la acción”. FODA y Plan de acción.

Hacia una Gestión Inclusiva: del 23 de octubre al 30 de noviembre 2023 a través de la plataforma del Servicio Civil y destinado a personal administrativo, auxiliar y profesionales de las distintas sedes a nivel nacional sobre conceptos básicos de inclusión laboral, gestión de la diversidad y espacios de trabajo libres de discriminación.

Liderazgo con perspectiva de Género: del 23 de octubre al 30 de noviembre para personal directivo y con cargos de jefatura, a través de la plataforma del Servicio Civil y abordó los conceptos básicos de teoría de género, de liderazgo y sus implicancias en organizaciones públicas.

Capacitación sindical: 12 Y 13 de diciembre para representantes de Sindicato Nacional de Trabajadoras y Trabajadores de Prodemu sobre las transformaciones del trabajo, las relaciones laborales, estudios de casos de negociaciones y el aporte del feminismo desde una perspectiva histórica y crítica, por parte de profesionales de Universidad Academia Humanismo Cristiano.

• Gestión de certificación de Norma NCH:3262

En este ámbito se avanzó a la segunda etapa del proceso, se finalizó con el diagnóstico y se siguió en la implementación. Los aspectos que abordan esta normativa son la gestión de personas, reclutamiento y selección de personal, desarrollo de carrera, representación equilibrada de mujeres y hombres en cargos de responsabilidad y toma de decisión, acceso a la capacitación, prácticas de remuneración y compensación basadas en criterios de igualdad además de facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, incorporando la corresponsabilidad.

Se creó el noticiero interno “La norma Informa”, donde se comunican los distintos aspectos que aborda la norma con el fin de informar y sensibilizar a las trabajadoras y trabajadores de Prodemu.



AVANCES NORMA al 2023 / ESTRUCTURA CICLO DE VIDA DEL O LA TRABAJADOR/A (5 etapas)

ETAPA 1 / INGRESO

Cuadro número 1.

SUB ETAPA	RELACIÓN CON LA NORMA	2023
RECLUTAMIENTO	• Publicación de llamados a concursos en distintas fuentes de reclutamiento internas y externas (para asegurar la existencia de mecanismos y/o medidas de igualdad para reclutar mujeres, hombres, personas con discapacidad y personas no binarias)	En práctica
	• Currículum ciego en las postulaciones (evitar los sesgos)	En práctica
	• Fuentes reclutamiento inclusivas- Bolsa Nacional de Empleo (Ley de Inclusión)	En práctica
SELECCIÓN	• Concurso inédito de selección y promoción de trabajadoras/es a Directoras/es Regionales	Se promovieron más de 100 Personas en regiones
	• Entrevistas y test psicolaboral exentas de preguntas discriminatorias	En práctica
CONTRATACIÓN	• Carta de bienvenida	Idea en desarrollo
	• Carta Oferta	En práctica
	• Ficha de Antecedentes Personales/ exentas de preguntas discriminatorias	En práctica
	• Contratación del personal de aseo (subcontratación)	Finalizada
	Procedimiento que permita verificar el grado de equidad en las contrataciones y con lenguaje inclusivo no sexista	Idea en desarrollo
INDUCCIÓN	Check list de seguimiento (Inducción)	En revisión
	Actualización cápsula de inducción general	En revisión
	Capacitación sobre temática de género al ingreso	En revisión

ETAPA 2 / MANTENCIÓN

SUB ETAPA	RELACIÓN CON LA NORMA	2022-23
INFRAESTRUCTURA	Revisión de infraestructura en Nivel Central y regiones (disponibilidad de infraestructura crítica para trabajadoras y trabajadores (baños, casilleros, puestos de trabajo etc.)	En práctica
	Solicitud a Dirección de Administración y Finanzas de presupuesto para adecuar baño universal/ inclusivo en edificio Agustinas	En proceso
	Adecuación de Sala de Cuidados en edificio Agustinas	Finalizado
CLIMA LABORAL	•Aplicación Encuesta ISTAS 2	Finalizado
	• Plan de acción medidas prescritas por ACHS-ISTAS 21	En proceso
	Programa de apoyo psicosocial para trabajadoras y trabajadores/ política autocuidado	En proceso
	Procedimiento de acoso Laboral y Sexual	En revisión por parte de la Mesa de Buenas Prácticas Laborales
	Procedimiento de derivación VIF	En proceso
	Política de inclusión	En proceso
	Aplicación Encuesta de Igualdad/ temas de la norma	Finalizada
	FOCUS GROUP equipos nivel central	Finalizada
	Código de Ética y Canal de Denuncias	Finalizada
	Capacitación sobre temática de género al ingreso	En revisión por parte de Mesa de Buenas Prácticas Laborales
	Programa liderazgo	En práctica
	Kit de recomendaciones para reuniones con perspectiva de género	En diseño institucional

SUB ETAPA	RELACIÓN CON LA NORMA	2022-23
COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA	•Guía de Lenguaje Inclusivo	Finalizada
	• Formatos tipo de Cartas/ Correos / instalar lenguaje inclusivo	Por implementar con Comunicaciones
	•Incorporación en toda la documentación institucional lenguaje inclusivo y cláusula de género.	En proceso
	•Plan Comunicación Interno y externo (videos Norma Informa, mensajes por correo electrónico institucional, intranet, campañas de VIF, acoso laboral acoso sexual etc)	En proceso
	•Existencia de política formal de comunicación interna y externa no sexista	Por implementar con Comunicaciones
BENEFICIOS Y COMPENSACIONES	• Guía de Conciliación (consolidan todos los permisos existentes en la fundación estipulados en convenios colectivos y en la legislación vigente)	En revisión
	• Protocolo Teletrabajo	En revisión Sindicatos
	• Programa de reconocimiento (que contemple también incentivos para la realización de exámenes médicos regulares para trabajadoras y trabajadores)	Idea en desarrollo
	• Registro de identificación de necesidades de cuidados específicos, familiares y personales de trabajadoras y trabajadores	Idea en desarrollo
	• Guía de Beneficios Institucionale	En proceso
SALUD INTEGRAL	• Política de Prevención de Riesgos Laborales	Finalizada
	• Matriz de Riesgos Laborales	Finalizada
	• Protocolo para compra de ropa institucional con perspectiva de género	En proceso
	• Programa de Salud con Enfoque de Género	En revisión
	• Encuesta de Salud/Diagnostico Personas en Situación de Discapacidad	Finalizada

ETAPA 3 / DESARROLLO

SUB ETAPA	RELACIÓN CON LA NORMA	2022-23
CAPACITACIÓN Y ACCESO	• Detección de Necesidades de Capacitación-DNC 2023	Finalizada
	• Política de Capacitación	Finalizada
	• Procedimiento de acceso a la capacitación que asegure capacitaciones abiertas para todo el personal y en el horario de trabajo o por medios virtuales	En proceso
	• Existencia de un plan de capacitación que aborde las temáticas de la Norma (Género, Acoso laboral y sexual, VIF y Corresponsabilidad entre otros)	A la fecha se han realizado capacitaciones con profesional interno y con distintos (Servicio Civil-INDH) 340 capacitados
	• Proyecto Levantando Potencialidades	En proceso
	• Plan de Capacitación (2024- 2025)	En revisión
DESARROLLO DE CARRERA	• Gestión del Desempeño (evaluación de desempeño y registros históricos)	Idea en desarrollo
	• Plan de Desarrollo de Carrera	Idea en desarrollo

ETAPA 4 / DESVINCULACIÓN

SUB ETAPA	RELACIÓN CON LA NORMA	2022-23
DESVINCULACIÓN	•Encuesta de Salida	Idea en desarrollo
	Programa de incentivo a la salida/ Programa de acompañamiento capacitación gratuita y asesoría, jubilación, etc.	Idea en desarrollo

• Política de inclusión

En el marco de la aplicación de la ley de inclusión laboral (Ley N° 21.015) se trabajó en la política de inclusión la cual está alojada en intranet, para el acceso de todas y todos los trabajadores.

II. Reclutamiento y selección

Se realizó el seguimiento de política de reclutamiento y selección para poblamiento de cargos a través de concurso mixto. Asimismo el seguimiento de la incorporación de perspectiva de género en los concursos de selección laboral e igualmente, el seguimiento de la incorporación de resolución de casos para la elaboración de cargos críticos.

IV. Ámbito del Bienestar y la prevención de riesgos

Gestión Bienestar 2023

- Entrega de BONOS
- Nuevos Convenios:
- Clínica Dental OMI
- Ópticas BUSTORF
- o Clínica Dental Cumbre

Se mantienen convenios como Salcobrand y ópticas Schilling, Caja de Compensación Los Andes, Coopeuch, BancoEstado y Banco de Chile.

- Afiliados a Seguros Complementarios:

*En promedio, se mantuvieron 307 adscritos a Cía. de Seguros Vida Cámara

*En promedio, se mantuvieron 153 afiliados a Convenio Oncológico

En julio, se renovaron con éxito cuatro nuevas pólizas de Salud y Vida Con la Compañía de Seguros Vida Cámara, logrando primas con una leve alza por siniestralidad, contando con el apoyo de la Corredora HowdenPatagonia.

- Campaña de Vacunación y preventivos de salud:

El Ministerio de Salud a través de su DIPRECE accedió a vacunar a trabajadoras/es del Nivel Central, también las vacunas anti-influenza. Además contamos con preventivo de salud facilitado y financiado por la Caja de Compensación Los Andes.

- Convenios Gas

Mensualmente, más de 200 trabajadoras/es pudieron comprar Cupones de Gas a precios privilegiados que beneficiaron su presupuesto familiar mensual. Accedieron a los tres proveedores del mercado de este rubro: Gasco, Abastible y Lipigas, pudiendo las y los trabajadores optar por los servicios de estas tres empresas.

Cuadro Número 2.

Por fallecimiento de Cónyuge, padre o madre	10 bonos
Por Nacimiento	5 bonos
Bonos Compensatorios Sala Cuna	10 bonos Mensuales
Bonos Preescolares	10 bonos mensuales
Bonos de Escolaridad	292 bonos
Beneficio de Retiro por Salud	4 indemnizaciones

V. Prevención de Riesgos 2023

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

Para proteger la vida e integridad de las personas y evitar accidentes laborales y enfermedades profesionales, PRODEMU manifiesta ha realizado las gestiones enfocadas a la seguridad y salud en el trabajo de todas las personas de la organización y de las personas externas que se encuentren presentes en las oficinas de Prodemu.

La Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de PRODEMU está publicada en la web intranet.

Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos

Producto que en el desarrollo de nuestras actividades durante la jornada laboral existe distintos peligros y riesgos, se estableció una Matriz de Identificación de peligros y Evaluación de Riesgos, la cual, consiste en que una vez identificado el peligro y el riesgo específico, se clasifica si este es insignificante, tolerable, moderado, importante e intolerable, dicha clasificación se estima con información que considera la existencia de factores de riesgo en la organización, historial de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, informes de evaluaciones de riesgo existentes y otros.

Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

- En cada actualización del RIOHS, se somete a conocimiento de los/las trabajadores/as con treinta días antes de la fecha en que comienza a regir, en sitios visibles.
- Se entregó una copia a los sindicatos y al Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- Una copia del reglamento se remitió a la SEREMI de salud y a la Dirección del Trabajo.
- Se le entregó al personal una copia del Reglamento Interno en su mail personal y está disponible en el portal intranet PRODEMU.

En la actualidad el RIOHS se encuentra en proceso de actualización debido a los cambios y a las exigencias que la Fundación ha adquirido producto de la certificación de la norma NCH: 3262 y otra normativa como por ejemplo la ley de inclusión que se encuentra en dichos procesos. Los temas a actualizar son:

- Inclusión
- Acoso Laboral y Sexual
- Otros}

Obligación de Informar de los Riesgos Laborales

Se cumplió la normativa mediante el proceso de inducción de las/los trabajadoras/es nuevas/os. Para ello se usó un video de auto instrucción y/o medios escritos, culminando el proceso con la firma electrónica del respectivo ODI en Portal REX+, siendo esta la forma en que se ejerce la toma conocimiento.

Elementos de Protección Personal

Los Elementos de Protección Personal que se entregan por ejemplo son: zapatos de seguridad, lentes de seguridad, bloqueador solar, labial UV, entre otros.

Asímismo, se hizo entrega de ropa de trabajo corporativa, como, por ejemplo, poleras manga corta y manga larga, chaquetas softshell y chaquetas cortavientos.

Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

En diciembre de 2022, se conformó el Comité Paritario de Higiene y Seguridad del Edificio Central, ubicado en Agustinas 1389, que tiene una vigencia durante el periodo 2023-2024, siendo relevante mencionar que las actividades de dicho comité se han cumplido según lo que establece la normativa, entre ellas, las reuniones mensuales, el programa de trabajo, entre otros.

Gestión de Accidentes

Se estableció un Procedimiento en caso de Accidentes del Trabajo, Accidentes de Trayecto y Enfermedad Profesional, el que se encuentra publicado en el sitio SharePoint de la Fundación, en el botón de Prevención de Riesgos para que todo el personal tenga acceso a ella.

Por último, los eventos que ocurran en la Fundación son investigados por el Departamento de Prevención de Riesgos, con la asesoría del asesor de ACHS y por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad cuando corresponda.

- Salud Ocupacional
- Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo

Con el fin de medir la exposición a los riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo y gestionar las acciones para controlar, mitigar y/o eliminar sus efectos, nuestra Fundación aplicó el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.

Las etapas del Protocolo son las siguientes:

1. Formación del Comité de Aplicación.
2. Difusión y sensibilización.
3. Aplicación del cuestionario
4. Presentación de resultados, discusión y análisis, y diseño de medidas.
5. Inicio de ejecución de medidas.
6. Monitoreo y verificación de medidas.
7. Inicio del proceso de reevaluación.

Durante el año 2023, se llevaron a cabo las actividades de Presentación de resultados, discusión y análisis, y diseño de medidas, se comenzó con el inicio de ejecución de medidas, se monitorearon y verifican las medidas por parte del Comité de Aplicación central.

Evaluaciones de Ergonomía de Puestos de Trabajo.

Durante el año 2023 se realizan las siguientes acciones:

- Evaluaciones cualitativas de ergonomía, gestionadas con ACHS.
- Recomendaciones por medio de charlas de seguridad y cápsulas saludables que se encuentran en intranet, botón Prevención de Riesgos.
- Actividades lúdicas, como, por ejemplo, pausas activas del personal.
- Entrega de kit de ergonomía: paw mouse, apoya muñecas, pelotas terapéuticas.

Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral Covid-19

Entre las medidas para prevenir el contagio a Covid-19, se encontraron las siguientes:

- Elementos de Protección Personal
- Lavado de manos
- Organización del trabajo y distanciamiento físico
- Limpieza y desinfección
- Testeo de la temperatura
- Ventilación de los lugares de trabajo

Cabe destacar que la fundación está certificada con el Sello Covid-19, producto de una auditoría de ACHS, en la que verificó el cumplimiento de las recomendaciones hechas por ellos y de la normativa asociada a Covid-19.

•Capacitación

Algunas de las capacitaciones que se desarrollaron son:

- Uso de extintores práctico, en modalidad presencial.
- Uso de extintores, en modalidad online.
- Primera respuesta frente a emergencias de Salud, en modalidad presencial.
- Comité de aplicación Protocolo Psicosocial
- Orientación en Prevención de Riesgos
- Medidas de Seguridad y Salud en Teletrabajo, en modalidad online.
- Rescate ante atrapamiento en ascensor, en modalidad presencial.

Gestiones con ACHS

Las gestiones que a la fecha se han realizado con dicho organismo y que se mantendrán en el tiempo son las siguientes:

- Visitas de seguridad a los centros de trabajo, con el fin de verificar las condiciones sanitarias y ambientales que debe cumplir el lugar de trabajo.
- Capacitaciones y/o charlas de seguridad.
- Evaluaciones de puesto de trabajo, ya sean en el ámbito ergonómico o de iluminación.
- Auditorías
- Entrega de insumos, por ejemplo, paw mouse, apoya muñecas, pelotas antiestrés, pizarras

UV, señalética, otros.

- Actividades lúdicas, por ejemplo, conociendo mi puesto de trabajo, mimo de seguridad, etc.
- Asesorías e intervenciones por parte de psicólogo ACHS.
- Investigación de accidentes.
- Acuerdo colaborativo año 2023.

Preparación y respuesta de emergencias

El Plan de emergencias abordó las directrices que se deben adoptar en el caso de las siguientes situaciones:

- Amago de incendio y/o incendio estructural
- Sismos
- Cortes de agua
- Cortes de energía eléctrica
- Asaltos y/o robo
- Accidentes graves
- Alteraciones del orden público
- Artefactos explosivos
- inundaciones por anegamiento por aguas lluvias
- Situación climática adversa en invierno

Por último, se implementó a nivel nacional una lista de verificación de extintores para prevenir inconvenientes, como desperfectos técnicos, físicos, y también, la realización de seguimiento a las futuras mantenciones que les corresponden anualmente para que estén vigentes y operativos, si se solicitan ante una emergencia.

En noviembre 2023 se realiza simulacro de evacuación ante emergencias hacia zona de seguridad externa.

VI. Relaciones Laborales

Seguimiento trabajo de Mesa de trabajo de Buenas Prácticas Laborales con Sindicatos

Esta mesa de trabajo busca redactar un documento de buenas prácticas laborales para prevenir y sancionar situaciones de hostigamiento tanto sexual como laboral. Se acordó avanzar en tres ejes de trabajo, los que son: reestablecer las confianzas al interior de PRODEMU, la promoción del trabajo en equipo e implementación de una política de reparación para víctimas de este flagelo.

Los objetivos de esta iniciativa son la reforma de los protocolos internos, el diseño de un plan preventivo, de acompañamiento y de reparación, con el fin de erradicar toda forma de

violencia de género. Acciones que van en la línea que busca obtener la certificación de la norma NCH3262 de gestión para la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las organizaciones. Lo que se traduce en una oportunidad para identificar las brechas y barreras al respecto para el abordaje de su solución. Significa un cambio de cultura, implementación de la innovación social y optimización de la gestión basada en las personas.

Mesa Buenas Prácticas Laborales con instituciones del Estado y fundaciones afines

Este es un trabajo intersectorial que forma parte de la incidencia de Prodemu, desde el punto de vista de las personas, constituyéndose, así como un referente en materia de bienestar organizacional.

Se trató de un encuentro entre directoras(es) de Personas de las fundaciones que formaron parte de la Red de Fundaciones de la Presidencia, con la idea de compartir buenas prácticas, sumar experiencias y realizar una labor colaborativa, ya que se cuenta con propósitos comunes.

Se llegó al acuerdo de compartir los estados de situación en materia de la gestión de las personas y con un calendario de trabajo a mediano y largo plazo. La instancia llevó por nombre Compartiendo buenas prácticas laborales: avances y desafíos de las Fundaciones de la Presidencia.

Invitación a la participación de la directora de Personas en paneles sobre buenas prácticas laborales con perspectiva de género, conmemoración 8M en Servicio de Salud Oriente, Servicio Civil y Servicio Impuestos Internos.

Investigación casos denuncias de acoso laboral

En conjunto con Fiscalía se trabajó en la investigación de casos, con nuevos procesos para asegurar la confidencialidad y respeto a las personas involucradas.

VII. Compensación y beneficios

Gestión Departamento de Personal Año 2023

Centralización de Remuneraciones automática:

Hasta el mes de septiembre de 2023, las centralizaciones de remuneraciones se realizaban de forma manual, el mes de octubre fue centralizado automáticamente, esto quiere decir, que los datos se traspasan desde el sistema de Remuneraciones REX+ al sistema contable Manager internamente, este proceso ha servido para regularizar situaciones que manualmente no se detectaban.

Permisos en REX

Durante el año 2023 se amplió la solicitud de los diferentes permisos que puede solicitar un trabajador o una trabajadora, anteriormente solo se podían pedir los días administrativos y vacaciones, actualmente es posible generar los permisos de:

- Vacaciones
- Días Administrativos
- Día de Cumpleaños.
- Preparación Examen de Grado
- Término de Estudio
- Horas Sindicales
- Exámenes Preventivos de Salud
- Matrimonio o Convivencia Civil

Información de pago de Anticipo y Sueldo:

Se procedió a automatizar la información de pago de Anticipo de Sueldo (quincena) y el sueldo a fin de cada mes, enviándose un correo automático a cada trabajador y trabajadora, comunicando el pago, además del envío de la liquidación de sueldo, la que además se puede visualizar en el Portal del Colaborador de REX+ en intranet.

Certificados de Capacitación:

En conjunto con al área de Capacitación, se acordó archivar en la carpeta virtual de cada trabajador o trabajadora, los certificados generados por capacitaciones que se efectúen.

- Actualización de sistema de Compensaciones (REX)
- Actualización sistema BNovus incorporando marcaje para Teletrabajo y Terreno.



Dirección de Comunicaciones

Dirección de Comunicaciones

En el 2023, a la dirección de comunicaciones le correspondió iniciar la consolidación de los cambios iniciados en 2022 y comenzar a posicionar positivamente a la Fundación Prodemu y a sus direcciones, tanto nacionales como regionales, en la opinión pública y en general, en la audiencia del país.

Esta dirección abordó la misión de la difusión de las actividades, acontecimientos y obras que son relevantes para la institución y su entorno. En ese entendido, trabaja con dos focos: hacia el público exterior, por medio de apariciones en prensa, publicidad y posteos en las redes sociales, y hacia el interior, vale decir hacia la institución, para que sus trabajadoras y trabajadores se conecten y estén al tanto de las novedades que les preocupen y/o afecten, buscando generar el necesario espíritu de cuerpo y la cohesión de propósitos entre sus integrantes.

La actual Direcom asumió en junio de 2023, definiendo dos objetivos principales:

En primer lugar, se debía relevar más y mejor el trabajo de Prodemu en todo el país. Asumiendo con mayor énfasis el hecho de ser una institución pionera en el trabajo focalizado con mujeres, con un importante arraigo en todas las regiones del país y más de 50 mil mujeres atendidas anualmente, en consecuencia generando un mejor y más eficiente plan de posicionamiento comunicacional en todo el territorio.

En segundo lugar, había que generar y/o consolidar liderazgos para fortalecer la posición institucional de Prodemu. Si bien la directora ejecutiva nacional es la figura central de la institución, era también importante que las directoras regionales tomaran un rol más activo, reforzando la influencia y el rol de Prodemu en sus respectivas zonas.

En esa lógica, y bajo los conceptos de trabajo de flexibilidad, compromiso y contingencia, se dispusieron cambios tendientes a optimizar los recursos humanos y avanzar hacia el cumplimiento de las metas. Todo lo anterior, enmarcado en una gobernanza feminista, con perspectiva de género, interseccional, que promueva e impulse las autonomías de la diversidad de mujeres del país, con enfoque de derechos y pertinencia territorial.

En agosto de 2023, se vivió un cambio de mando donde la actual ministra de Bienes Nacionales, Marcela Sandoval Osorio, dejó la Dirección Ejecutiva Nacional para asumir este desafío. Arribando como directora ejecutiva nacional de Prodemu, Cristina Martín Sáez, lo que en términos generales, no implicó un cambio sustancial en el equipo de comunicaciones –debido a que estaba presente el criterio comunicacional de funcionamiento–, aunque sí significó poner acentos comunicacionales diferentes según los distintos énfasis que establecieron las directoras mencionadas.

Actualmente, el equipo de comunicaciones está encabezado por el director de comunicaciones, y con periodistas responsables de la comunicación y la gestión hacia regiones, redes sociales, comunicaciones Internas y gestión de prensa y contenido, más un equipo de Diseño que genera los productos gráficos que vayan surgiendo, y una secretaria que ejecuta las labores administrativas de la Dirección.

A continuación, ejemplos más relevantes del trabajo realizado por esta Dirección en 2023:

a. Cambio de imagen de marca

En un trabajo que se extendió desde 2022, en el primer marzo del 2023 se estrenó una nueva línea gráfica característica de la Fundación, más acorde con los tiempos y en sintonía con la nueva administración y el mandato de Gobierno, dejando atrás casi 15 años ininterrumpidos de la anterior marca.

Algunas características:

- El logotipo está construido a partir de la tipografía Gotham. La letra M está dibujada a modo de lettering para distinguirla de las demás letras y darle fluidez al sistema de marca.
- La tipografía de la marca PRODEMU es Magazine Grotesque de Latinotype.
- Paleta de color primaria (para usos formales principalmente): Lila, Morado, Morado Oscuro, Blanco/Crema y Negro.
- Paleta de color secundaria (para usos generales): Burdeo, Celeste, Rosado, Naranja y Verde
- Las figuras, inspiradas en el isotipo de PRODEMU, están pensadas para cumplir diferentes funciones en la identidad de PRODEMU: marcos de fotos y fondos.
- La modificación de la imagen de marca ha sido bien recibida, generándose la identidad de una institución que avanza hacia la modernidad y que es inclusiva. Si bien se trata de un cambio a nivel gráfico, esto va ligado a un discurso ad-hoc que se ha ido construyendo y revalidando en el tiempo.

c. Sitio Web

En el primer semestre del 2023 se lanzó también el nuevo website, con una renovada arquitectura, la nueva imagen de marca y la oferta programática actualizada, dándole al sitio un carácter más ordenado e informativo del que tenía y con mejores imágenes para hacerlo más amigable con los y las usuarias que accedan al portal para informarse de mejor manera del trabajo que se hace en cada territorio.

En estos meses se ha hecho un seguimiento de su usabilidad, realizando pequeños ajustes para hacerlo aún más sencillo para quienes la visitan y generando más notas informativas en la web (especialmente de carácter regional) para intentar que el visitante tenga mayores opciones y, por ende, un mayor período de permanencia en el sitio.

Las métricas de visitas a la página www.prodemu.cl desde que se activó el Google Analytics, es decir, desde el 17 de junio del 2023 hasta el 21/12/2023, señalan que hubo 64.212 clicks en total, siendo la más visitada la pestaña que informa de los programas de Prodemu, con 36.709 clicks. Otros lugares que tienen un importante número de visitas son las secciones de “Trabaja con Nosotras”, “Oficinas Prodemu” y “Nosotras”.

Es importante mencionar que paralelamente se comenzará a trabajar en la Intranet de Prodemu, con el fin de homologar la imagen de marca, proceso que debiese estar listo en el primer trimestre de 2024.

d. Prensa y medio de comunicación

Durante 2023, un eje importante del trabajo de la Dirección de Comunicaciones fue la gestión de prensa y la aparición en medios de comunicación, tanto a partir de pautas propias, comunicados de prensa, columnas de opinión, testimonios de participantes en programas y talleres Prodemu, entrevistas a la directora nacional y a las directoras regionales, entre otras, con el fin de reposicionar a la institución en la agenda pública.

Bajo ese precepto, y considerando que la comunicación de Prodemu está concentrada en el Nivel Central, se inició un trabajo de levantamiento de información que tendiera puentes firmes con las 16 regiones, de manera que la comunicación fluyera tanto desde el nivel central hacia las direcciones regionales como desde ellas hacia la Dirección de Comunicaciones. Esta labor rindió rápidamente frutos: al tener información detallada de sus actividades, como dirección se ha trabajado para relevar en los medios locales/regionales aquellas actividades que tuvieran un impacto noticioso en la comunidad.

Paralelamente, se han buscado acercamientos con los medios de comunicación nacionales, buscando generar un área distintiva en la cual podamos tener injerencia o vocerías, como por ejemplo, el empleo femenino o los derechos de las mujeres.

También cabe destacar algunas publicaciones pagadas específicas que se realizaron durante el año y que buscaron generar espacios propios y más permanentes. La principal fue la sección “La Voz de las Mujeres”, en el canal web de La Voz de los que Sobran, donde tanto la directora nacional, como directoras regionales o jefas de direcciones como Estudios o Programas, gestoras de talleres o participantes destacadas de Prodemu, así como representantes tanto de SernamEG como de INDAP, asistieron para hablar sobre temas como empleabilidad, emprendimiento, derechos de las mujeres y empoderamiento, entre otros. El espacio se emitía los lunes, duraba media hora y se iniciaba alrededor de las 11:00 horas.

Este año la recolección manual de links arrojó que la cantidad de publicaciones mencionando a Prodemu sobrepasó los 400, considerando tanto las de carácter nacional como regionales.

e. Redes Sociales

Durante 2023, el alcance de las redes sociales de Prodemu y su engagement creció de forma sostenida. En junio, por ejemplo, se llegó a los 30 mil seguidores en Instagram, nuestra red más importante, lo que representa el doble que el año anterior en la misma fecha. Y se completó el año con más de 36,5k seguidores.

En X (ex Twitter), por su parte, bordeamos los 9 mil seguidores, y en Facebook, el Prodemu Central (hay otras 16 cuentas regionales) alcanza los 47 mil seguidores, mientras que en LinkendIn los 19 mil. Además, se ha sumado una nueva red de comunicación que se encuentra en rodaje para intentar llegar a más mujeres: un canal de difusión de WhatsApp, creado a mediados de diciembre pasado.

Considerando que el éxito de un post se relaciona con lo que se emite, con el cómo se publica, y con la oportunidad de la publicación, las experiencias son dispares, pero en términos generales, se ha ido consolidando un crecimiento en las vistas, alcance y cantidad de seguidores.

Métrica Facebook

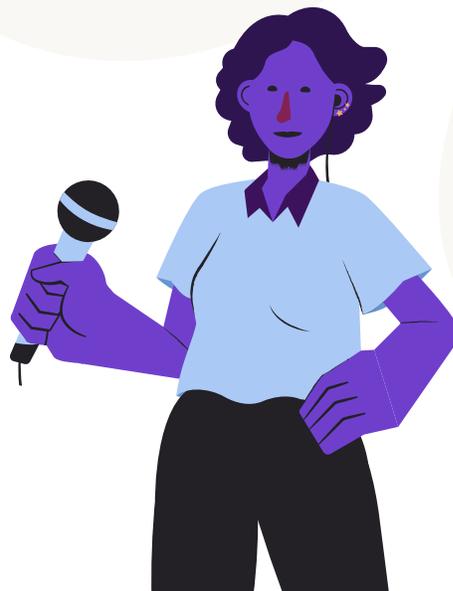
KPI	UN AÑO	6 MESES (JUN-DIC)
Interacciones	19.606	6.402
Seguidores	2.141	1.074
Alcance	429.943	125.611
Visitas	31.961	17.013

Métrica X

KPI	4 MESES (AGO-DIC)
Impresiones	6.900
Tasa de Interacción	3.5%
Seguidores	45

Métrica Instagram

KPI	3 MESES (SEP-DIC)
Cuentas que interactuaron	3.466
Seguidores	36.710
Alcance	78.239



a. Actividades de difusión

Otro componente importante en la estrategia de la Dirección de Comunicaciones para reposicionar a Prodemu ante el público externo, particularmente en las áreas urbanas, donde poco se conoce de su trabajo, ha sido la generación de espacios de encuentro tanto dentro como fuera de nuestras dependencias centrales.

Para la primera, han sido fundamentales tanto el Salón Leonor Oyarzún como la Biblioteca de las Mujeres, ambas ubicadas en el primer piso de nuestra sede central. Allí se han hecho conversatorios, ciclos de cine, bazares, exposiciones de arte, organizados por esta dirección, así como también se ha prestado a otras instituciones públicas y ONGs ligadas a las temáticas de la mujer.

Un ejemplo a destacar, fue la apertura de nuestra sede central durante el día de los Patrimonios Culturales, en mayo pasado, donde cerca de 500 personas pudieron conocer la historia del edificio de la Dirección Nacional y la Biblioteca de las Mujeres, actividad a cargo de la dirección de comunicaciones.

En tanto, fuera de las instalaciones se destaca la edición, impresión y el acto de entrega del libro *Relatos de Mujeres*, en donde de un taller ejecutado por Prodemu se deprendieron los conmovedores relatos de mujeres familiares de detenidos desaparecidos y ejecutados políticos de la comuna de Paine, esto en el marco de la conmemoración de los 50 años del Golpe Militar.

También se han trabajado temáticas específicas para determinadas fechas-hito. Se hizo con el marzo Feminista; con la conmemoración de los 50 años del Golpe Cívico-Militar de 1973; con el Mes de la Mujer Campesina en octubre, o con el 33° aniversario de Prodemu en noviembre pasado. Ahí no solo la dirección generó una serie de actividades, piezas gráficas nuevas y merchandising alusivo, sino que esto también se replicó en varias direcciones regionales.

b. Comunicaciones Internas

En Prodemu, las comunicaciones internas son desarrolladas por la dirección de comunicaciones en conjunto con la dirección de personas. Esta busca alinear, comprometer e integrar a los y las trabajadoras, y abarca cuatro ámbitos de acción: el vínculo, con el fin de relacionar a trabajadoras y trabajadores; la efectividad, que nos otorga un sentido o propósito a través de los lineamientos institucionales; el orgullo, activando a terceros validadores, que hablan de nuestro quehacer y por último la identidad, que nos recuerda permanentemente lo que hacemos y que es trabajar por las distintas comunidades de mujeres en Chile.

Para llevar a cabo esta faceta de la comunicación se utilizan distintos soportes como el correo electrónico institucional y/o los mensajes de WhatsApp a los teléfonos institucionales (el primero llega a las cerca de 430 trabajadoras/es de Prodemu mientras que el segundo casi a la misma cantidad), además de otras más cercanas como los diarios murales o la comunicación telemática.

La entrega de estos mensajes busca la cercanía y tiene un marcado énfasis en la imagen y lo gráfico, en concordancia con las tendencias comunicacionales de hoy en día.

Acciones:

1. Boletín semanal en formato de video con una duración máxima de dos minutos con las últimas noticias de Prodemu.
2. Comunicados en formato afiche que destacan alguna noticia importante de ser conocida ya sea a nivel central como para el total de las trabajadoras /es.
3. Informe diario de prensa: Se envía un informe a la directora nacional con las noticias relevantes aparecidas en la mañana, y relacionadas con mujeres, empleo y similares.
4. Acciones de difusión Norma NCH 3262. La conquista del Sello Iguala - Conciliación que entrega el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género a empresas e instituciones ha sido un objetivo de la Dirección de Personas, y Comunicaciones ha sido su caja de resonancia. Por eso hay informaciones relativas al tema, una imagen gráfica propia de La Norma y un noticiero semanal que va dando cuenta de los avances y de la importancia de esta certificación.



Biblioteca de las Mujeres

En abril del 2021 nació la Biblioteca de las Mujeres, una biblioteca pública que en convenio con el Sistema Nacional de Bibliotecas Públicas, ofrece servicios gratuitos a la comunidad. En sus casi tres años de funcionamiento, se aprecia su crecimiento, tanto en su presencia como agente cultural y en el uso de sus servicios, ya sea préstamo a domicilio, talleres culturales, espacios de trabajo y estudio, etc.

Durante el año 2022, luego de un periodo de cierre y renovación, el día 04 de marzo, la biblioteca se reinaugura, presentando al público un espacio remodelado que se adecuó para contener a más de 4000 títulos.

En el 2023, se amplió el equipo que trabaja, por lo que actualmente trabajan una asistente y una encargada. Además, la biblioteca se ha establecido como un centro de prácticas en el que, estudiantes de las carreras de bibliotecología, periodismo y otras áreas afines, puedan desarrollar sus procesos de aprendizaje. Por esta razón, en el transcurso del año, se integraron al equipo dos alumnas en práctica de la carrera de periodismo, desarrollando labores de community manager en colaboración y con la supervisión de la dirección de comunicaciones.

La Biblioteca ha estado al alero de diversas direcciones de la fundación, actualmente depende de la Dirección Nacional, específicamente de Gabinete. Pese a lo anterior, la biblioteca requiere del trabajo con otros equipos de las direcciones nacionales, principalmente con la Dirección de Comunicaciones, por ejemplo, para la realización del contenido de redes sociales y para el registro y difusión de las actividades que se realizan.

Se vincula, a su vez, con la Dirección de Administración y Finanzas para el financiamiento de las actividades de mediación desarrolladas, así como en la coordinación de espacios que se utilizan en la realización de estas fuera de la biblioteca.

En este sentido, la biblioteca no es un ente aislado dentro de la fundación, sino que una de las formas de generar presencia en las comunidades locales como regionales.

Apoyo en la gestión administrativa A partir del mes de noviembre, se integró una secretaria que brindó apoyo en las gestiones administrativas y en los procesos de circulación de la Biblioteca de las Mujeres, reforzando así, la fidelización de usuarias/os/es

I. Colecciones

Durante el 2023, se llevaron a cabo distintas acciones que tuvieron por objetivo nutrir las colecciones de la biblioteca tanto en cantidad de ejemplares como en diversidad de títulos, lo que supuso un aumento de un 19,3% (419 ejemplares) respecto al total de la colección a diciembre del 2022.

Como acciones destacan la adquisición de nuevo material bibliográfico efectuada en abril, siguiendo el monto asignado en el presupuesto de la biblioteca a fines del año anterior, que se tradujo en 41 títulos. Esta compra, se enfocó principalmente en literatura infantil, novedades de ficción y ensayo o teoría feminista.

Asimismo, destacan las donaciones como la forma de ingreso de más numeroso material y también la más frecuente. Entre las más importantes, destaca la realizada por la Dirección de Vialidad del Ministerio de Obras Públicas (150 ejemplares) en abril y la de la Biblioteca Municipal

de Santiago Nicomedes Guzmán (366 ejemplares) en noviembre. A las antes mencionadas se suman las donaciones particulares de usuarias y autoras que se acercan personalmente a la biblioteca.

Por último, es importante mencionar que se ha hecho uso del servicio de préstamo a clubes de lectura ofrecidos por la Coordinación Regional de Bibliotecas Públicas y la Biblioteca de Santiago, lo que permitió que cada participante del club -llevado a cabo entre noviembre y diciembre- pudiera facilitarles en préstamo, una copia del libro a comentar en cada sesión.

En relación con el contenido, se establecieron parámetros concretos para la delimitación temática de las colecciones y sub-colecciones que conforman el fondo bibliográfico de la Biblioteca de las Mujeres, los que se basaron en el Sistema de Clasificación Decimal Dewey (CDD). De esta manera, se sistematizó la clasificación del material, haciendo de este un proceso más objetivo que no recurre al criterio de la bibliotecaria y/o técnico para su implementación, sino que se basa completamente en su catalogación.

A continuación, se presenta el desglose de los criterios que finalmente se implementaron:

Colección Feminismo

Textos teóricos y prácticos que incluyan enfoque de género y/o traten temáticas atinentes al feminismo. Excluye narrativa y no ficción. – CDD asignado: 305.42XX

Colección Literatura

Cualquier forma literaria de ficción y no-ficción escrita por mujeres, ya sea novelas, cuentos, poesía, teatro, ensayos, novelas gráficas, comics, etc.

- Poesía – CDD asignado: 8X1 (excluye poesía chilena)
- Poesía chilena – CDD asignado: Ch861
- Narrativa – CDD asignado: 8XX (excluye poesía y narrativa chilena)
- Narrativa chilena – CDD asignado: Ch86X

Colección Identidad

Libros autobiográficos y biográficos de mujeres. – CDD asignado: 92X

Colección Empoderamiento

Libros de autoayuda, psicología, filosofía de la vida, etc. – CDD asignado: 15X

Colección Infantil

Literatura infantil ya sean escritos por mujeres o con enfoque de género. – No se asigna CDD

Colección Juvenil:

Literatura juvenil ya sean escritos por mujeres o con enfoque de género. –No se asigna CDD

Colección Historia y Geografía

CDD asignado: 9XX (excluye 92X)

Colección Sociedad (General)

Literatura de no ficción, investigaciones y relatos relativos a temas sociales, culturales, etc. que no sean relativos al feminismo ni sus temáticas. Incluye elementos de las ciencias naturales, ciencias sociales, entre otros.

- a. Ciencias – CDD asignados: 5XX y 635
- b. Diversidades – CDD asignado: 306.76XX
- c. Artes y oficios – CDD asignado: 6XX
- d. Filosofía – CDD asignado: 1XX (excluye 15X)
- e. Política – CDD asignado: 32X
- f. Economía – CDD asignado: 33X
- g. Educación – CDD asignado: 37X
- h. Derecho – CDD asignado: 34X
- i. Salud – CDD asignado: 61X
- j. Generalidades – CDD asignado: 0XX
- k. Sexualidad – CDD asignado: 306.7X (excluye 306.76XX)
- l. Sociedad – Todos aquellos números de clasificación que no se detallan en las sub-colecciones anteriormente mencionadas.

Con relación a la colección disponible en la Biblioteca Pública Digital, se solicitó una actualización de los títulos en dicha plataforma, precisamente, por el incremento y diversificación constante que ha experimentado la colección física en el último tiempo, de manera que se vea reflejado este avance en la BPDigital.

Lo mencionado anteriormente en este apartado corresponden a acciones que se han llevado a cabo con el fin de facilitar el acceso a los recursos bibliográficos disponibles, así como visibilizar el aporte de mujeres y disidencias en las distintas áreas del conocimiento, enfatizando la valoración artística de dichas comunidades.

II. Circulación

Las estadísticas de circulación de material bibliográfico que se presentan a continuación sólo consideran la actividad entre enero y noviembre debido a que información a la fecha no ha sido emitida por la Coordinación Regional de Bibliotecas Públicas, institución encargada de proporcionar los reportes mensualmente.

A través del siguiente gráfico queda en evidencia la tendencia al alza que ha experimentado la cantidad de préstamos a lo largo del 2023. Asimismo, el gráfico da cuenta del comportamiento de la inscripción de socios/os, la que ha ido a la baja en los últimos meses registrados.

Si comparamos las cifras registradas en 2022 y 2023, se observa un aumento sustancial en los préstamos. Se aprecia, a su vez, que el promedio de préstamos ha aumentado respecto al año anterior pasando de 87 a 224 a noviembre del 2023.

Gráfico 1. Inscripción y préstamo, 2023.



Elaboración propia.

Gráfico 2. Comparación de préstamos 2022 - 2023.



Elaboración propia.

I. Visitas

Todas aquellas personas que ingresan a la biblioteca, ya sea a conocerla, trabajar, estudiar, pedir préstamos a domicilio, etc. sin importar su edad ni el tiempo que permanecen en la institución se consideran visitas. No se contabiliza como visita a funcionarios de la fundación a menos que hagan uso de los espacios y/o colecciones.

Durante el 2023 se mantuvo la tendencia al alza en las visitas mensuales, siendo julio el mes que registró mayor cantidad de visitantes. Al 31 de diciembre se contabilizó un total de 3.877 visitas.

Gráfico 3. Visitas 2023.



I. Mediación cultural

Hasta el 31 de diciembre se registraron 159 actividades y/o acciones de mediación cultural y de la lectura, incluyendo los talleres realizados por personal de la biblioteca, así como por personas externas, las entradas elaboradas para redes sociales y las actividades realizadas online de manera simultánea.

Del total de actividades realizadas, 110 corresponden al área de fomento lector y 49 a extensión cultural, es decir no guardan relación con el libro y la lectura. Por otro lado, 147 del total de actividades incluyen el enfoque de género en su concepción y/o ejecución.

Se contabilizan 1.603 participantes en las distintas instancias culturales posibilitadas por la biblioteca; cabe aclarar que esta cifra no incluye las visitas a las publicaciones en redes sociales, sino que sólo a las personas que asisten a las actividades que se realizaron de manera presencial.

Entre las acciones de mediación cultural en los territorios destacan los talleres del proyecto Travesías Lectoras realizados en las regiones de Punta Arenas y Antofagasta en los meses de abril y junio, respectivamente, así como su primera versión en la RM en colaboración con la Red de Bibliotecas Públicas de Pudahuel.

Entre otras actividades destacadas podemos mencionar el conversatorio realizado con el colectivo feminista Autoras Chilenas AUCH+, el micrófono abierto “Letras disidentes”, el club de lectura “Sobrevivir” mediado por Francisca Cabezas de @leosolomujeres y el taller de confección de muñecas de trapo por la artista visual Jade Arellano, por mencionar algunas.

Tabla 1. Actividades realizadas enero - noviembre 2023

Mes	Cantidad	Presencial	RRSS	Online
enero	8	8	0	0
febrero	7	1	0	0
marzo	5	5	0	0
abril	4	4	0	0
mayo	21	7	14	0
junio	21	10	10	1
julio	17	5	12	0
agosto	20	13	7	0
septiembre	17	7	10	0
octubre	13	8	4	1
noviembre	19	9	10	0
diciembre	16	6	10	0
Total	159	83	77	2

V. Redes sociales

La biblioteca cuenta con dos redes sociales, Facebook e Instagram, que se encuentran activas desde marzo de 2022.

La publicación frecuente en Instagram ha supuesto un crecimiento en los seguidores, lo que se puede observar en el cuadro a continuación.

Los principales desafíos que se proyectan para el año siguiente son la generación de contenido atractivo que mantenga activas a las seguidoras/es en las redes y la búsqueda de nuevas formas de interacción de manera de mantener vigente a la biblioteca en estos espacios digitales.

Tabla 2. Seguidores en Instagram agosto - diciembre 2023

Mes	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 5
Agosto			3080	3092	3105
Septiembre	3140	3158	3174	3178	
Octubre	3242	3266	3274	3310	
Noviembre	3368	3436	3616	3677	3703
Diciembre	3732	3783	3885	4136	

Los Derechos
de la mujer
también son
DD.HH.





Dirección de Administración y Finanzas (DAF)

Ingresos por Ley de Presupuesto N°21.516

En el 2023, PRODEMU recibió ingresos por la Ley de Presupuesto del Sector Público por la cantidad de \$ 12.344.651.000 cuyo monto más relevante corresponde al Convenio SernamEG, equivalente al 76,5% del total recibido. Este Convenio contempla recursos destinados para el funcionamiento de la Institución.

El Convenio INDAP, para la implementación del Programa Mujeres Rurales, aporta el 23,5% del total de ingresos.

Recursos recibidos por gestión de convenios regionales

Corresponde a aquellos convenios de gestión de recursos que se realizaron en las distintas direcciones regionales y provinciales de PRODEMU durante el 2023, cuyo beneficio se enfoca directamente en las mujeres con las que trabaja la institución. Así, se incrementan los apoyos en recursos que ya otorga la Fundación.

El año 2023 PRODEMU recibió por conceptos de aportes gubernamentales un total de \$2.571.848.713.

¿Cómo se invirtieron esos recursos?

En este punto nos referiremos al convenio SernamEG por corresponder a una ejecución año calendario (enero a diciembre) y ser el convenio destinado al funcionamiento institucional.

En los tres ítems por los cuales recibimos recursos en el marco del Convenio SernamEG, la inversión de recursos fue casi de un 100%.

Tipo de Convenio	Monto M\$	%
SernamEG	\$ 9.441.371.00	76,5%
Indap- Mujeres Rurales	\$2.903.280.000	23,5%
Total	\$12.344.651.000	100.0%

Item	Presupuesto	Saldo Presupuestario	% Ejecutado
Gastos en Personal	\$7.106.000.000	\$620.928	99,99%
Gastos Operacionales	\$ 2.305.371.000	\$1.000	99,99%
Gastos de Inversión	\$30.000.000	\$245.213	99,18%
	\$9.441.371.000	\$867.141	99;99%



Unidad de Transparencia

A través de Fiscalía, durante el año 2023, se realizaron todas las gestiones pertinentes y necesarias para la firma de un Convenio de Colaboración entre la Fundación Prodemu y el Consejo para la Transparencia.

El Convenio tuvo por finalidad formalizar una instancia de cooperación recíproca, a fin de poder desarrollar diversas actividades dirigidas a potenciar la implementación de principios de transparencia de la función pública, el derecho de acceso a la Información

Pública y Transparencia Activa y Proactiva tanto a nivel procedimental como en el Portal de Transparencia del Estado de Chile-, la Probidad, la Participación Ciudadana, y la protección de los datos personales, entre otras, así como también, desarrollar otros ámbitos de mutuo interés que en el futuro se convengan entre las partes.

En específico, la Fundación se comprometió a dar uso del Portal de Transparencia del Estado de Chile, ofrecido por el Consejo, como una herramienta para dar cumplimiento a las normas de la Ley de Transparencia, tanto en materia de solicitudes de acceso a la información, como de transparencia activa.

Por otra parte, se comprometieron a desarrollar en conjunto todas las acciones necesarias y conducentes a que la Fundación, además de dar cumplimiento a sus obligaciones legales de transparencia activa y garantizar el derecho de acceso a la información pública, implemente un Plan de Transparencia Proactiva, que permita disponibilizar proactivamente, a través de plataformas electrónicas, información de interés para la ciudadanía, relacionada con el ámbito de sus competencias. Esto apunta al cumplimiento de lo que exige la Resolución N° 500 de la Ley de Transparencia, la cual tiene como objeto unificar, sistematizar y actualizar términos en los contenidos que se deben publicar y promover un uso de lenguaje claro, simple y comprensible para un buen y expedito acceso a la información pública de parte de la ciudadanía.

Con todo, Prodemu es parte de las acciones que permiten mejorar la calidad de la información y con ello aumentar los estándares de probidad y transparencia de frente a la ciudadanía.









PRODEMU

**Memoria
Institucional
2023**

