



MEMORIA DE GÉNERO

2022 - 2025



Índice

Palabras director nacional FOSIS	3
Presentación	4
Contexto	6
Acciones estratégicas para la transversalización de la perspectiva de género en el FOSIS	8
Hitos estratégicos por año	8
Instancias formativas transversales y permanentes	10
Protocolo de Acción ante Sospecha de Violencia contra las Mujeres.....	12
Institucionalidad de género en el FOSIS	12
Articulación regional.....	13
Estándares de equidad de género en las acciones implementadas por el FOSIS	14
Desafíos de trabajo para el FOSIS.....	17
Fortalecer la transversalización efectiva del enfoque de género.....	17
Avanzar hacia programas sociales sensibles al enfoque de género	17
Fortalecimiento de capacidades en los ejecutores de programas del FOSIS	17
Mejora de los sistemas de información y monitoreo	18
Articulación intersectorial y territorial.....	18
Conclusiones	19
Documentos de referencia	20
Anexo: Resumen de acciones implementadas.....	21



Palabras director nacional FOSIS

La Memoria de Género FOSIS 2022-2025 da cuenta del trabajo realizado por el Servicio para incorporar la perspectiva de género en su quehacer diario. Cada una de las acciones que realizamos en nuestros planes, proyectos y programas demuestran el compromiso institucional para erradicar las inequidades, brechas y barreras de género que afectan el desarrollo y la participación equitativa de las personas.

Nuestra misión institucional —contribuir a la superación de la pobreza y vulnerabilidad social a través de estrategias que fortalezcan la cohesión social, las habilidades y capacidades de personas, familias y comunidades, con pertinencia territorial y enfoque de género— nos orienta para tener una mirada interseccional de los problemas que afectan a las personas más vulnerables y así avanzar en equidad de género e inclusión. Asimismo, buscamos que los equipos del FOSIS desarrollen su trabajo en un ambiente libre de violencia y barreras de género, que sea inclusivo, respetuoso y coherente con su misión pública.

Todas las medidas plasmadas en esta memoria nos han permitido fortalecer nuestra institucionalidad de género y mejorar nuestra oferta programática desde un enfoque de derechos e igualdad sustantiva. Este esfuerzo ha sido impulsado con el compromiso incondicional de las trabajadoras y los trabajadores del FOSIS, quienes han incorporado de forma sostenida los criterios de equidad en cada uno de los procesos de la institución.

Estamos convencidos de que avanzar en equidad de género e inclusión es construir un país más justo y solidario para todas y todos.



Nicolás Navarrete Hernández
Director ejecutivo FOSIS



Presentación

Chile mantiene un firme compromiso con la construcción de una sociedad en la que la igualdad de género sea una realidad tangible. Mediante la adhesión a tratados internacionales y la implementación de políticas públicas, el Estado ha forjado un camino sostenido para disminuir brechas y desigualdades.

En este marco, el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) reconoce la igualdad de género como un derecho humano fundamental para garantizar derechos y oportunidades en condiciones de equidad para todas las personas. Con esta convicción, el Servicio a transversalizado la perspectiva de género en su quehacer, impulsando políticas, instrumentos y acciones orientadas a disminuir inequidades, brechas y barreras de género, y ha propiciado un trabajo más inclusivo, respetuoso y coherente con su misión pública.

El FOSIS tiene una trayectoria significativa en igualdad de género, que se remonta a la incorporación del Programa de Mejoramiento de la Gestión a inicios de los años dos mil. Desde entonces, ha integrado progresivamente nuevas medidas, indicadores y desafíos, tanto a nivel interno como en la ejecución de sus programas. Esta experiencia ha permitido consolidar aprendizajes, asumir nuevos retos y fortalecer la institucionalización del enfoque de género.

Con este espíritu, se presenta esta primera *Memoria de Género del FOSIS*, en la que se sistematizan los principales avances, aprendizajes y desafíos desarrollados entre los años 2022 y 2025, periodo marcado por hitos clave que han fortalecido la gestión institucional:

- **2022:** Establecimiento de la gobernanza de género, a través de espacios de coordinación y articulación interna, y la elaboración de un diagnóstico institucional que identificó desafíos prioritarios para disminuir las inequidades, brechas y barreras de género.
- **2023:** Consolidación de avances transversales con la aprobación de la Política Institucional de Género, la elaboración del *Manual de lenguaje no sexista*, la revisión de protocolos internos y la puesta en marcha de un Plan de Comunicación Estratégica en temas de género.



- **2024:** Inicio de la implementación del Protocolo de Acción ante Sospecha de Violencia contra las Mujeres y adecuación de los procedimientos de denuncia e investigación conforme a la Ley 21.643 (Ley Karin). Se implementa además la Política Institucional de Género y Diversidad, con alcance transversal en todo el Servicio.
- **2025:** Consolidación de la implementación del Protocolo de Acción ante Sospecha de Violencia contra las Mujeres, en concordancia con la entrada en vigor de la Ley 21.675 (Ley Integral de Violencia contra las Mujeres y Diversidades), lo que reafirma el compromiso institucional con la prevención y erradicación de la violencia de género.

Esta memoria sintetiza los hitos, avances y aprendizajes del período, junto con los desafíos pendientes para fortalecer la igualdad de género en la gestión institucional. Asimismo, visibiliza las acciones desarrolladas en el marco del Programa de Mejoramiento de la Gestión de Género, que reflejan la voluntad del Servicio de incorporar este enfoque como eje estratégico de su gestión.

Este documento se enmarca en las políticas y orientaciones nacionales, tales como el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030 y el Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia de Género (2022-2030), que guían la acción estatal en materia de prevención, atención, protección y reparación frente a la violencia de género.

Finalmente, esta *Memoria de Género del FOSIS* reafirma el compromiso del Servicio con la igualdad, la diversidad y la inclusión como pilares esenciales de su gestión, y reconoce la historia institucional, los avances logrados y los desafíos que orientarán el trabajo en los próximos años.



Contexto

Desde el año 2022, el FOSIS ha intensificado su compromiso con la equidad de género, incorporando esta perspectiva de manera transversal en su quehacer institucional. En este marco, se han abordado diversos desafíos y oportunidades vinculados al diseño, implementación y evaluación de los programas que ejecuta el Servicio, con el objetivo de contribuir a reducir las brechas de género que afectan a mujeres, diversidades y disidencias en situación de vulnerabilidad social.

Estas acciones se han ejecutado en el marco de un plan anual de género que compromete la institución, el cual se ejecuta en el marco del Programa de Mejoramiento de la Gestión de Género. Este instrumento ha sido clave para articular y guiar una serie de medidas orientadas a fortalecer la institucionalidad de género dentro del FOSIS, y mejorar su oferta programática desde un enfoque de derechos e igualdad sustantiva. Dicho esfuerzo ha implicado un trabajo sistemático que incluye la revisión de prácticas internas, capacitación de funcionarias y funcionarios a nivel nacional, generación de diagnósticos con enfoque de género y la incorporación progresiva de criterios de equidad en los procesos de planificación y evaluación de políticas públicas.

Entre las principales iniciativas desarrolladas durante el período 2022-2025 destacan:

- La actualización e implementación de instrumentos con enfoque de género en los programas del FOSIS, para fortalecer su capacidad de identificar y abordar desigualdades en los territorios y en la población atendida.
- El fortalecimiento de la gobernanza interna en materia de género, mediante la creación y reactivación de las mesas de género a nivel central y regional, para consolidar espacios de coordinación y articulación institucional.
- La ejecución de acciones formativas en género y diversidad, dirigidas tanto a funcionarias y funcionarios como a equipos ejecutores de programas, para contribuir a la instalación de capacidades y al desarrollo de prácticas institucionales más inclusivas.



- La promoción de alianzas interinstitucionales orientadas a la implementación de proyectos con foco en la autonomía económica de las mujeres y en la prevención de la violencia de género, favoreciendo el trabajo colaborativo y la articulación con actores clave del sector público y la sociedad civil.
- El fortalecimiento del enfoque de diversidad sexo-genérica, a través de conversatorios, espacios de reflexión y el impulso de programas inclusivos, junto con la promoción de entornos libres de discriminación y violencia, para asegurar el respeto y la dignidad de todas las personas.



Acciones estratégicas para la transversalización de la perspectiva de género en el FOSIS

Hitos estratégicos por año

El trabajo institucional se presenta cronológicamente para mostrar la progresión desde el diagnóstico inicial hasta la consolidación normativa y la respuesta operativa ante la violencia de género.

2022: Diagnóstico institucional y bases de planificación

Se elaboró un análisis exhaustivo para estudiar la situación interna del Servicio desde una perspectiva de género. El diagnóstico contempló el análisis de información desagregada del personal del FOSIS (por sexo, tipo de contrato, estamento, grado, ubicación geográfica y otras variables laborales) y evaluó la incorporación del enfoque de género en los productos estratégicos del Servicio a través del Formulario A1. Este diagnóstico sentó las bases informadas para la planificación de acciones correctivas y el fortalecimiento institucional en materia de género.

2023: Fortalecimiento de capacidades y gobernanza de género

La gobernanza se formalizó a través de dos instancias de coordinación:

- Mesa Central de Género que está integrada de manera transversal por diversas áreas del Servicio para el seguimiento estratégico.
- Mesa Nacional de Género que reúne a contrapartes regionales y sirvió para consolidar la bajada del enfoque a nivel territorial.

Asimismo, se realizaron variadas capacitaciones en materias de género, diversidad y no discriminaciones, para fortalecer las competencias internas para la incorporación del enfoque de género en todos los niveles de gestión. Además, se avanzó en la revisión de los programas del FOSIS, para detectar barreras de acceso o sesgos de género en su diseño y ejecución.



2024: Diseño y puesta en marcha de la Política Institucional de Género

Durante 2024, se diseñó e implementó la Política Institucional de Género. Esta política, fue el resultado de un proceso participativo y establece los principios rectores, objetivos estratégicos y líneas de acción que orientan el quehacer institucional en género (gestión interna y relación con personas usuarias). Su diseño consideró diagnósticos previos, buenas prácticas, el marco normativo nacional e internacional (como la Ley de Igualdad y la Agenda 2030), y se alinea con los estándares de equidad de género definidos por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Para incorporar criterios de equidad de género se implementaron ajustes en instrumentos y procesos programáticos, tanto en la fase de postulación como en la ejecución de los programas.

También se analizó la implementación de la perspectiva de género en programas de ejecución regular, para identificar los impactos diferenciados y proponer mejoras orientadas a reducir las brechas y barreras de género que afectan principalmente a las mujeres.

Se igual forma, se promovieron alianzas estratégicas con servicios públicos y organizaciones, como el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG) y ONU Mujeres, para fortalecer las intervenciones de autonomía económica de las mujeres.

En el ámbito interno, se diseñó e implementó un Protocolo Interno de Abordaje de la Violencia en Contexto de Parejas para víctimas funcionarias del FOSIS, en conjunto con el Departamento de Desarrollo Organizacional de la Subdirección de Personas del Servicio.

2025: Abordaje de la violencia y la Ley Integral

En 2025, el FOSIS implementó el Protocolo de Acción ante Sospecha de Violencia contra las Mujeres, orientado a guiar la respuesta institucional y de los ejecutores de programas frente a situaciones de violencia detectadas durante la intervención con personas usuarias. Además, se desarrolló un sistema interno de registro de casos de violencia, lo que permite recopilar y sistematizar información para el seguimiento, monitoreo y mejora continua de las acciones preventivas y de derivación.

Para asegurar el funcionamiento del Comité de Ley Karin con perspectiva de género y garantizar espacios de trabajo seguros y libres de violencia, se actualizó el Protocolo para la Prevención y Resolución de Conflictos en el Ámbito Laboral.

En el año 2025, también se avanzó significativamente en la transversalización de género en los programas del FOSIS y se realizó un trabajo en la Subdirección de Gestión de Programas. En primera instancia, se realizó un diagnóstico de género con el propósito de indagar cómo los



programas incorporan la perspectiva de manera clara y coherente. Producto de este trabajo, actualmente, todos los programas incorporan en las bases programáticas herramientas claves y concretas para que los ejecutores incorporen la perspectiva de género durante el ciclo de los proyectos, como la Guía para el Cuidado Infantil, Protocolo de Acción ante Sospecha de Violencia contra las Mujeres y el sistema de reporte casos identificados durante la ejecución de programas.

Algunos ejemplos concretos de la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de los programas son: i) El Programa Innova FOSIS identifica acciones afirmativas y transformadoras de género junto con los ejecutores del programa durante todo el ciclo de los proyectos; y ii) el Programa Familias capacita a sus apoyos familiares en el Curso Básico de Género y Competencias. A su vez, se ha reforzado la activación del Protocolo de Acción ante Sospecha de Violencia contra las Mujeres por parte de los apoyos familiares.

Finalmente, como complemento a las acciones formativas y normativas, se elaboró el *Manual de lenguaje no sexista*, una herramienta sencilla y amigable diseñada especialmente para los equipos regionales y ejecutores de proyectos, que busca promover una comunicación respetuosa, equitativa y libre de estereotipos en el trabajo cotidiano del Servicio.

Instancias formativas transversales y permanentes

Desde el año 2022, el FOSIS ha impulsado un proceso sostenido de formación en igualdad de género, orientado a fortalecer las competencias del funcionariado y a asegurar la incorporación progresiva del enfoque de género en todos los niveles del quehacer institucional.

A partir del 2024, el esfuerzo se amplió hacia un público clave: los equipos ejecutores de programas. Ello respondió a la necesidad de que las y los profesionales que implementan proyectos en el territorio cuenten con herramientas pertinentes para abordar la igualdad de género, prevenir la violencia y reconocerla en los distintos contextos de la intervención. De esta manera, las instancias formativas se consolidan como acciones permanentes y transversales, que buscan fortalecer capacidades tanto internas como externas para avanzar hacia prácticas más inclusivas, preventivas y respetuosas de los derechos de todas las personas.

Estas instancias formativas se han caracterizado por su carácter transversal, permanente y progresivo, y han abordado contenidos que van desde niveles básicos hasta avanzados, con metodologías diferenciadas según los perfiles y responsabilidades de las y los participantes dentro del Servicio. Las capacitaciones han tenido como propósito no solo fortalecer el conocimiento teórico en materia de igualdad de género y diversidad, sino también entregar herramientas prácticas que permitan su aplicación en la gestión institucional y en el trabajo



directo con las personas usuarias, para promover una atención más equitativa, inclusiva y libre de sesgos.

Entre las principales temáticas y cursos desarrollados por el FOSIS en este período destacan:

- Curso Básico de Género y Conceptos Fundamentales.
- Incorporación del Enfoque de Género en Programas y Proyectos Sociales.
- Violencia de Género y sus Manifestaciones.
- Transversalización del Enfoque de Género en Políticas Públicas.
- Herramientas para el Abordaje de la Violencia contra las Mujeres, diseñado por la Universidad de Chile. Sus contenidos fueron puestos a disposición del FOSIS, lo que permitió, a partir del 2025, ampliar la capacitación a equipos ejecutores de programas.
- Curso sobre Diversidad Sexo-genérica, orientado a promover prácticas institucionales inclusivas y respetuosas.
- Curso de Primera Acogida, dirigido a fortalecer las capacidades para una atención inicial adecuada y libre de revictimización frente a situaciones de violencia.

A su vez, el FOSIS ha complementado su oferta interna con las capacitaciones dispuestas por el Servicio Civil y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Desde el 2023, esta oferta formativa, disponible para toda la Administración pública, se ha fortalecido, lo que ha permitido ampliar y diversificar los contenidos, e incorporar nuevas herramientas para el desempeño institucional.

Las temáticas ofrecidas han generado un alto interés entre el personal del FOSIS, destacándose especialmente ámbitos como:

- Conceptos básicos de género.
- Denuncia, investigación y sanción de la violencia organizacional.
- Gestión inclusiva de la diversidad.
- Mujeres y participación laboral.
- Políticas públicas con enfoque de género.
- Prevención de la violencia organizacional en el sector público.



Estas instancias han contribuido significativamente al fortalecimiento de una cultura institucional más igualitaria, inclusiva y respetuosa en los derechos de todas las personas, y constituyen un pilar clave en la implementación de la Política Institucional de Género y del Programa de Mejoramiento de la Gestión en esta materia.

Protocolo de Acción ante Sospecha de Violencia contra las Mujeres

Durante 2024 y 2025, el FOSIS, en conjunto con el SernamEG, elaboró el Protocolo de Acción ante Sospecha de Violencia contra las Mujeres que se implementa en el contexto de la ejecución de los proyectos del Servicio.

Este protocolo tiene como propósito fundamental que los equipos ejecutores de programas detecten de manera oportuna situaciones de violencia contra las mujeres usuarias y brinden una primera acogida adecuada. Además, establece procedimientos claros para la derivación de las mujeres afectadas a los centros especializados de SernamEG y así asegurar un acompañamiento profesional y pertinente.

Un componente clave del protocolo fue la creación de un sistema interno de registro disponible para los ejecutores, que permite la reportabilidad de los casos detectados e identificar y resolver los nudos críticos en los procesos de derivación al SernamEG. Esto contribuye a mejorar la respuesta institucional frente a la violencia de género y garantizar una gestión más eficaz, articulada y sensible a las necesidades de las mujeres participantes de los programas.

Este avance refleja el compromiso del FOSIS por asumir un rol activo y responsable en la prevención y atención de la violencia contra las mujeres en los proyectos del FOSIS, integrando estas acciones en su quehacer cotidiano y en concordancia con la Ley Integral 21.675.

Institucionalidad de género en el FOSIS

El FOSIS ha fortalecido su institucionalidad de género mediante la conformación de la Mesa Central de Género para el período 2022-2025, instancia que sesiona de forma mensual con el propósito de dar seguimiento al programa de trabajo institucional y apoyar estratégicamente la implementación de las medidas asociadas al Programa de Mejoramiento de la Gestión. Esta instancia ha contado con la participación de profesionales pertenecientes a cada una de las subdirecciones del Nivel Central de la institución, quienes han contribuido desde sus respectivas áreas de especialidad.

Entre los principales avances impulsados por esta mesa, se encuentra la elaboración y aprobación de acciones estratégicas como la Política Institucional de Género y un plan de



trabajo que contempla iniciativas de formación interna y externa, así como la creación de un equipo de primera acogida para casos de violencia contra las mujeres. Estas acciones refuerzan el compromiso del servicio con la promoción de la igualdad de género y la erradicación de la violencia en todas sus formas.

Articulación regional

A su vez, el trabajo articulado con las direcciones regiones de FOSIS ha sido un factor clave en el impacto y efectividad de las acciones de género. Este enfoque ha permitido avanzar hacia una descentralización real, que incorpora la dimensión territorial en la planificación y ejecución de estrategias con perspectiva de género. Consolidar y fortalecer esta articulación es fundamental para responder adecuadamente a las realidades locales y asegurar que el enfoque de género esté presente en todo el territorio nacional.



Estándares de equidad de género en las acciones implementadas por el FOSIS

Las acciones analizadas en esta memoria evidencian el compromiso institucional del FOSIS con los derechos humanos de las mujeres, así como con la igualdad y equidad de género. A través de diversas estrategias —como el diagnóstico institucional, la implementación de la Política Institucional de Género, el fortalecimiento de capacidades internas y la transversalización del enfoque de género en la gestión programática— el Servicio ha dado pasos concretos para avanzar hacia una gestión pública más inclusiva, justa y equitativa.

Sin embargo, con el fin de tener una visión más amplia y crítica sobre los avances y las oportunidades de mejora, es pertinente contrastar estas acciones con los marcos de referencia nacionales, especialmente el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030 y la propia Política Institucional de Género del FOSIS. Ambos instrumentos son guías estratégicas que permiten alinear las prácticas del FOSIS con los compromisos del Estado de Chile en materia de equidad de género, de acuerdo con los estándares definidos por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

El Cuarto Plan Nacional de Igualdad es un instrumento de planificación y gestión pública cuyo propósito es velar por el cumplimiento de los compromisos internacionales en materia de género suscritos por el Estado, así como por los marcos jurídicos nacionales que garantizan los derechos de las mujeres. Su objetivo principal es «abordar las principales brechas de género mediante el fortalecimiento de las políticas públicas para garantizar la autonomía y el ejercicio pleno de los derechos humanos de todas las mujeres y niñas, superando discriminaciones, prejuicios y resistencias».

En este marco, las acciones desarrolladas por FOSIS se alinean especialmente con los siguientes ejes estratégicos del plan nacional:



- **Autonomía económica de las mujeres**, a través de los programas sociales con enfoque de género y con énfasis en la superación de barreras estructurales como las labores de cuidado y las características de los emprendimientos.
- **Cultura institucional con enfoque de género**, mediante la implementación de instancias formativas internas y la creación de una gobernanza de género en comités y referentes activos.
- **Eradicación de la violencia de género**, se aborda mediante capacitaciones específicas sobre prevención de la violencia de género.
- **Fortalecimiento de la institucionalidad de género**, reflejado en la adopción de la Política Institucional de Género y en el seguimiento de compromisos a través del Programa de Mejoramiento de la Gestión de Género.

En particular, desde el 2024, el FOSIS comenzó el diseño del Protocolo de Acción ante Sospecha de Violencia contra las Mujeres en el contexto de proyectos de ejecución, desarrollado con la asesoría directa y permanente del SernamEG, servicio especializado en la atención y prevención de la violencia contra las mujeres. Este protocolo constituye un avance significativo en la institucionalización de mecanismos concretos para la identificación, denuncia y acompañamiento ante situaciones de violencia, entendiendo que no es una cuestión de voluntad personal, sino una responsabilidad institucional y una obligación normativa.

Durante 2025, se realizaron mejoras sustanciales en el protocolo y el FOSIS asumió el compromiso de integrar este instrumento en un mayor número de bases programáticas en su oferta. Esto representa un avance fundamental en la forma en que el Servicio entiende su rol, no solo como ejecutor de programas sociales, sino como agente activo de las políticas públicas que debe garantizar un ambiente seguro y una respuesta efectiva ante la violencia que puedan sufrir las mujeres participantes, que les afecta en sus autonomías y desarrollo. Este compromiso se enmarca en la implementación de la Ley Integral 21.675, que establece medidas para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos, reforzando el deber de los organismos públicos de actuar con diligencia y perspectiva de género.

Por último, la Política Institucional de Género del FOSIS, diseñada e implementada en el 2024, aterriza estos lineamientos al contexto particular del Servicio, establece principios, objetivos y líneas de acción concretas para incorporar la perspectiva de género de forma transversal y sostenible en la gestión interna y externa. Esta política opera como una hoja de ruta que traduce los compromisos del Estado en acciones adaptadas a la realidad y mandato del FOSIS.



Ambos instrumentos —el plan nacional y la política institucional— están estrechamente vinculados, no solo en términos normativos, sino también en la forma en que orientan la toma de decisiones, el diseño de programas y la cultura organizacional. Esta coherencia es clave para asegurar que el avance hacia la igualdad de género no sea solo declarativo, sino también operativo y medible.

Este ejercicio evidencia que el FOSIS ha avanzado significativamente para alinearse con los estándares nacionales, aunque persisten desafíos pendientes, especialmente en lo relativo a la sostenibilidad de las acciones, la medición de impactos con enfoque interseccional y la consolidación de una cultura institucional comprometida con la equidad de género.



Desafíos de trabajo para el FOSIS

A partir del análisis de los avances alcanzados en el período 2022-2025, se constata un progreso relevante en la incorporación del enfoque de género en la gestión institucional del FOSIS. Sin embargo, para consolidar una transformación estructural, sostenible y transversal, se identifican algunos desafíos prioritarios. Estos desafíos constituyen una hoja de ruta necesaria para que el FOSIS continúe consolidando una gestión institucional comprometida con la equidad de género, las brechas, barreras e inequidades que afectan e impactan a las mujeres.

Fortalecer la transversalización efectiva del enfoque de género

Fortalecer la integración sistemática del enfoque de género que se ha instalado a nivel institucional en las diversas áreas, procurando no retroceder en dichos avances.

Avanzar hacia programas sociales sensibles al enfoque de género

Para el FOSIS es necesario integrar de manera explícita la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de sus programas. Asimismo, es fundamental incorporar un análisis presupuestario con enfoque de género, que permita asignar recursos de forma efectiva para consolidar acciones orientadas especialmente a las mujeres participantes, que considere sus realidades y contextos.

Fortalecimiento de capacidades en los ejecutores de programas del FOSIS

Entregar formación continua y diferenciada a los ejecutores, en niveles básico, avanzado y de competencias, que principalmente contribuyan a la detección de casos de violencia contra las mujeres durante la ejecución programáticas.



Mejora de los sistemas de información y monitoreo

Desarrollar un modelo de reportabilidad para los casos de violencia contra las mujeres detectados durante la ejecución de programas.

Articulación intersectorial y territorial

Potenciar el trabajo colaborativo con servicios públicos, para asegurar coherencia territorial, complementariedad de acciones y mayor alcance para derivación de mujeres usuarias de programas.



Conclusiones

A lo largo de los años, se evidencia que la perspectiva de género ha sido una preocupación constante para el FOSIS y es un eje en su trayectoria institucional. Desde diversas instancias, tanto internas como externas, se ha trabajado de manera sostenida para erradicar las inequidades, brechas y barreras de género que afectan el desarrollo y la participación equitativa de las personas.

El trabajo realizado se ha caracterizado por una vinculación progresiva del enfoque de género con los distintos productos y ámbitos de acción en el FOSIS. En este sentido, se ha avanzado desde procesos iniciales de capacitación básica en género hacia temas más específicos y complejos, tales como la violencia de género, la diversidad sexo-genérica y la primera acogida, entre otros. Este progreso refleja la convicción institucional de que la formación en temas de género es un requisito esencial y transversal para todo el funcionariado desde su ingreso al Servicio y que es necesaria la mejora continua de sus competencias, en función de las responsabilidades y áreas de desempeño.

La Política Institucional de Género se erige como el instrumento principal que valida y consolida las acciones desarrolladas en los últimos años, a través de los programas y medidas asociadas al Programa de Mejoramiento de la Gestión de Género. Esta herramienta es clave para impulsar la transversalización del enfoque de género dentro del Servicio, fortalecer su incorporación a la gestión, los programas y las prácticas organizacionales.

Para acoger el llamado de la Ley Integral, el FOSIS releva la importancia de abordar esta problemática no solo mediante instancias formativas, como capacitaciones y charlas, sino también a través del diseño de un Protocolo de Acción ante Sospecha de Violencia contra las Mujeres dirigido a los ejecutores de sus programas sociales. La incorporación de este instrumento en las bases programáticas ha constituido un desafío significativo, al implicar la instalación de una respuesta institucional oportuna y efectiva que garantice que ningún ejecutor permanezca indiferente frente a una situación de violencia detectada durante la ejecución de proyectos FOSIS, donde se trabaja con las personas más vulnerables del país.



Documentos de referencia

Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (2018). «Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030».

FOSIS (2024a). «Protocolo interno de abordaje de la violencia en contexto de parejas».

—. (2024b). «Política Institucional de Género FOSIS».

—. (2025a). «Guía de cuidado infantil».

—. (2025b). «Protocolo de Acción ante Sospecha de Violencia contra las Mujeres».

—. (2025c). «Manual de lenguaje no sexista FOSIS».



Anexo: Resumen de acciones implementadas para la contribución a la disminución de las inequidades, brechas y barreras

2022	
Acciones	Descripción
Diagnóstico de áreas y procesos críticos de la gestión interna del FOSIS, para la incorporación del enfoque de género.	<p>Esta acción estratégica permite identificar las brechas y barreras de género existentes al interior del FOSIS al permitir visibilizar desigualdades estructurales y culturales que inciden en la gestión institucional, como sensibilización de funcionarios y funcionarias as en igualdad de género, por ejemplo.</p> <p>El diagnóstico posibilita identificar nudos críticos en materias como liderazgo, participación, distribución de tareas, desarrollo profesional, conciliación de la vida laboral y familiar, y cultura organizacional. Al abordar estas dimensiones, se promueve una gestión más equitativa e inclusiva, para fortalecer la institucionalización del enfoque de género y contribuir a reducir inequidades en el acceso, trato y oportunidades entre mujeres, hombres y diversidades dentro del FOSIS.</p>
Formalización de espacios de género a nivel institucional	<p>La formalización de espacios de género a nivel institucional constituye un paso clave para fortalecer la gobernanza y sostenibilidad del enfoque de género al interior del FOSIS. Al reconocer oficialmente estos espacios, se otorga legitimidad, estructura y continuidad al trabajo en la materia, evitando que dependa de la voluntad individual o coyuntural.</p> <p>En consecuencia, la formalización de estos espacios reduce inequidades al incorporar de manera sistemática la perspectiva de género en las decisiones institucionales y consolidar una cultura organizacional más inclusiva y sensible al género.</p>



Acciones	Descripción
Implementación del módulo del Kit de Género con usuarias y usuarios de los programas de emprendimiento.	<p>La implementación del módulo del Kit de Género en los programas de emprendimiento del FOSIS contribuye directamente a reducir las brechas y barreras de género que enfrentan mujeres en el ámbito productivo y económico.</p> <p>A través de este módulo, se fortalece la sensibilización y formación en igualdad de género de las y los participantes, promoviendo reflexiones sobre los roles tradicionales, la distribución del trabajo doméstico y de cuidados, y las desigualdades que afectan el acceso a oportunidades económicas. Esta instancia fomenta una mayor autonomía económica y personal de las mujeres, así como una corresponsabilidad entre hombres y mujeres en los espacios familiares y comunitarios.</p>
Incorporación del enfoque de género en los planes laborales de usuarias del Programa Familias.	<p>La incorporación del enfoque de género en los planes laborales de las usuarias del Programa de Acompañamiento Sociolaboral del Programa Familias permite reconocer y abordar las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres en el acceso al empleo, la autonomía económica y la conciliación de la vida laboral y familiar.</p> <p>Al integrar esta perspectiva, se promueve que los planes laborales consideren las condiciones reales, roles de cuidado, cargas domésticas y contextos socioculturales que inciden en la participación de las mujeres en el mundo del trabajo. Esto permite diseñar itinerarios laborales más equitativos, pertinentes y sostenibles, que potencian sus capacidades, intereses y tiempos disponibles.</p>
Informe de análisis de género basado en un estudio de satisfacción de personas usuarias.	<p>Permite identificar y visibilizar diferencias en las percepciones, experiencias y niveles de satisfacción entre mujeres, hombres y diversidades en relación con la oferta programática del FOSIS.</p> <p>Al incorporar una mirada de género en el análisis de los resultados, se detectan brechas en el acceso, trato y resultados de los programas, así como barreras institucionales o culturales que afectan de manera diferenciada a los distintos grupos. Esta información constituye una herramienta clave para la toma de decisiones y la mejora continua, y orienta ajustes en el diseño, ejecución y seguimiento de las intervenciones.</p>



2023

Acciones	Descripción
<p>Diseño de un plan de trabajo anual para la elaboración de la Política Institucional de Género.</p>	<p>Permite ordenar, planificar y dar dirección estratégica al proceso de institucionalización del enfoque de género en el FOSIS. A través de esta planificación, se establecen etapas, responsables, plazos y recursos que garantizan una implementación participativa, sostenible y con enfoque de derechos.</p> <p>Este instrumento posibilita identificar brechas internas y áreas prioritarias de intervención, asegurando que la futura política responda a las desigualdades detectadas en materia de acceso a oportunidades, distribución del poder, reconocimiento y participación.</p>
<p>Diseño de la capacitación avanzada en materia de género dirigida a las funcionarias y los funcionarios del FOSIS.</p>	<p>Permite fortalecer las capacidades técnicas y reflexivas del personal, y promover una comprensión profunda de las desigualdades de género y su impacto en la gestión pública y en la implementación de programas sociales.</p> <p>Esta acción contribuye a disminuir brechas y barreras institucionales al dotar a las funcionarias y los funcionarios de herramientas para identificar, prevenir y abordar sesgos y prácticas discriminatorias, tanto en el entorno laboral como en la atención a personas usuarias. Asimismo, impulsa la transversalización del enfoque de género en los procesos internos y programáticos, para mejorar la calidad, pertinencia y equidad de las intervenciones del FOSIS.</p>
<p>Diseño de una estrategia comunicacional de género que contemple como principal eje la prevención de violencia de género.</p>	<p>A través de mensajes, campañas y acciones comunicacionales con enfoque de derechos y perspectiva de género, se promueve la sensibilización y el cambio cultural dentro del FOSIS y hacia la ciudadanía, visibilizando las distintas formas de violencia y sus impactos, y fomentando actitudes de respeto, corresponsabilidad e igualdad.</p> <p>Esta estrategia permite además instalar el enfoque de género como un componente transversal de la comunicación institucional, para fortalecer la coherencia entre el discurso y las prácticas internas, y contribuir a un entorno laboral y programático más seguro e inclusivo.</p>



Acciones	Descripción
Implementación de talleres con personas usuarias de los programas de emprendimiento y empleabilidad.	<p>Incorporar la perspectiva de género en los procesos formativos y de acompañamiento, generando espacios de reflexión y aprendizaje que contribuyen a visibilizar y cuestionar las desigualdades de género presentes en el ámbito laboral, económico y social.</p> <p>A través de estos talleres, se fortalece la autonomía económica de las mujeres y se promueve la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el trabajo doméstico y de cuidados, para favorecer condiciones más equitativas para el desarrollo personal y profesional. Además, se entregan herramientas prácticas para enfrentar barreras estructurales, como la segregación ocupacional, la informalidad laboral o la falta de acceso a redes y recursos productivos.</p>
Incorporación del enfoque de género en el Programa de Acompañamiento Sociolaboral del Programa Familias	<p>Permite reconocer y abordar las desigualdades estructurales que afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres en los procesos de inserción y desarrollo laboral.</p> <p>Al integrar esta perspectiva, se favorece la identificación de brechas vinculadas al acceso al empleo, la autonomía económica y la distribución del trabajo doméstico y de cuidados, y promover estrategias personalizadas que consideran las realidades y responsabilidades de cada participante. Esto permite diseñar itinerarios sociolaborales más equitativos y sostenibles, que fortalezcan las oportunidades de inserción laboral de las mujeres en condiciones de igualdad.</p>
Análisis de la incorporación del enfoque de género en iniciativas, planes o programas que diseñe o implemente el FOSIS y beneficien a personas cuidadoras, personas sujetas de cuidados, sus hogares y/o la comunidad local.	<p>A través de este análisis, el FOSIS puede identificar brechas en el acceso a recursos, servicios y oportunidades, así como reconocer la sobrecarga de las mujeres en las tareas de cuidado y su impacto en la autonomía económica, el bienestar y la participación social.</p> <p>Incorporar la perspectiva de género en este ámbito posibilita diseñar intervenciones más equitativas y sostenibles, que promuevan la corresponsabilidad social y de género en los cuidados.</p>



Acciones	Descripción
Evaluación de resultados de programas con enfoque de género del año t-1.	Este proceso evaluativo genera evidencia sobre la efectividad de las estrategias implementadas y posibilita ajustar metodologías, criterios de focalización y mecanismos de seguimiento para fortalecer la pertinencia y equidad de la oferta programática. Asimismo, contribuye a visibilizar brechas persistentes en el acceso, participación y resultados, y promueve la rendición de cuentas y la toma de decisiones basadas en evidencia.



2024

Acciones	Descripción
Implementación de la Política Institucional de Género en el servicio.	<p>Esta política establece principios, objetivos y lineamientos concretos para incorporar el enfoque de género en todos los niveles de la gestión institucional —interna y programática—, para promover cambios estructurales en la cultura organizacional, los procesos de toma de decisiones y la ejecución de programas.</p> <p>Su implementación contribuye a disminuir brechas, barreras e inequidades de género al garantizar que la igualdad sea un eje transversal en las políticas, prácticas y servicios del FOSIS, y favorecer condiciones más equitativas para el personal y para las personas usuarias.</p>
Diseño y formalización de la política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género que recoge los resultados obtenidos del diagnóstico institucional, referido a la gestión de Personas que permita disminuir inequidades, brechas y barreras de género detectadas.	<p>Esta acción posibilita incorporar criterios de igualdad de género en los procesos de selección, desarrollo, capacitación y conciliación laboral-familiar, asegurando condiciones equitativas para mujeres, hombres y diversidades dentro del FOSIS. Además, promueve una cultura organizacional inclusiva y libre de sesgos, fortaleciendo la transparencia y la justicia en la gestión de recursos humanos.</p>



Acciones	Descripción
<p>Capacitar al 20% de la dotación del FOSIS, a través de la plataforma Aula FOSIS, con el Curso de Género Nivel Avanzado, con una duración mínima de 16 horas.</p>	<p>Esta acción contribuye a reducir brechas y barreras de género al desarrollar capacidades que permiten identificar, prevenir y corregir prácticas discriminatorias o sesgos de género en la toma de decisiones, en la gestión de personas y en la ejecución de programas. Además, promueve una cultura organizacional basada en la igualdad, el respeto y la no discriminación, fortaleciendo el compromiso institucional con la equidad de género.</p> <p>De esta forma, la capacitación contribuye a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disminuir inequidades internas derivadas de la falta de conocimiento o sensibilización en género. • Fortalecer la transversalización del enfoque de género en las políticas, programas y procedimientos del FOSIS. • Promover un entorno laboral más inclusivo y libre de estereotipos. • Aumentar la capacidad institucional para avanzar hacia la igualdad sustantiva.
<p>Implementar un modelo de pilotaje en una región del país, a través de una mesa de trabajo de articulación institucional que convoque a entidades públicas-privadas para contribuir a la igualdad de género y autonomía económica de mujeres usuarias de los programas del FOSIS.</p>	<p>Esta acción contribuye a reducir brechas y barreras estructurales al generar sinergias entre instituciones, y potenciar el acceso de las mujeres a oportunidades productivas, redes de apoyo, capacitación, financiamiento y empleo digno. Además, fomenta la corresponsabilidad institucional y territorial en la promoción de la igualdad, y asegura que las respuestas a las desigualdades de género sean integrales, sostenibles y adaptadas a los contextos locales.</p>
<p>Analizar los contenidos de género de manera transversal en uno de los programas de ejecución del FOSIS.</p>	<p>La acción contribuye a disminuir brechas y barreras estructurales al fortalecer la incorporación del enfoque de género en la gestión programática, y garantiza que los instrumentos, materiales y procesos consideren las diferentes realidades, roles y necesidades de las personas participantes. Asimismo, promueve la equidad en el acceso, trato y resultados, para consolidar una oferta programática más inclusiva y efectiva.</p>



Acciones	Descripción
Levantamiento y diagnóstico de normativa y/o reglamentos internos en materia de género.	Esta acción contribuye directamente a reducir brechas y barreras al proporcionar una base técnica para ajustar, actualizar o elaborar normativas internas que integren de manera efectiva el enfoque de género. De esta forma, se promueve una gestión más equitativa, transparente y coherente con los principios de igualdad y no discriminación; fortalece la institucionalización del enfoque de género en el FOSIS, y favorece condiciones organizacionales que garanticen igualdad de trato y oportunidades para todas las personas.
Elaboración de un informe sobre el levantamiento de datos cuantitativos y cualitativos, respecto a cómo los programas de emprendimiento y empleabilidad permiten, inciden y/o aportan a aumentar la autonomía económica de las mujeres y disidencias sexogenérica.	<p>Esta acción contribuye a identificar brechas y barreras persistentes en el acceso a oportunidades económicas, financiamiento, capacitación y redes de apoyo, y entrega evidencia clave para la toma de decisiones y el rediseño de programas con un enfoque más inclusivo y equitativo.</p> <p>De este modo, el informe aporta a la disminución de inequidades estructurales, fortalece la incorporación del enfoque de género en la gestión programática y promueve condiciones que favorecen la autonomía económica y la igualdad de oportunidades para mujeres y diversidades sexogenéricas.</p>



2025

Acciones	Descripción
<p>Implementación de un Plan de Prevención y Seguimiento de Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y Sexual (VALS), a través de acciones de sensibilización interna en materia de maltrato, acoso laboral y sexual, de difusión de los procedimientos de denuncias y Ley Karin.</p>	<p>Esta acción permite reducir brechas e inequidades al promover una cultura organizacional basada en la igualdad, la dignidad y la no discriminación, que garantiza que todas las personas, especialmente mujeres y diversidades sexogenéricas, se desarrollen en contextos laborales libres de hostigamiento y abuso de poder.</p> <p>Asimismo, la difusión y el conocimiento de los mecanismos institucionales de denuncia y resguardo fortalecen la confianza en los procedimientos internos, fomentan la corresponsabilidad institucional en la erradicación de la violencia de género, y consolidan una gestión pública más inclusiva, equitativa y con enfoque de derechos humanos.</p>
<p>Diseño e implementación de dos cursos de nivel avanzado dirigidos a funcionarios y funcionarias del FOSIS Nivel Central y regional.</p>	<p>Esta acción contribuye a disminuir brechas y barreras de género al promover una comprensión más profunda de las desigualdades estructurales que afectan a mujeres y diversidades sexogenéricas, así como dotar al personal de herramientas para diseñar, ejecutar y evaluar políticas, programas y acciones con perspectiva de género.</p> <p>Además, favorece la instalación de capacidades sostenibles en los equipos de trabajo, impulsa la equidad en la toma de decisiones y fortalece la cultura organizacional hacia una mayor igualdad de trato, oportunidades y condiciones laborales dentro del FOSIS.</p>
<p>Actualización y difusión de <i>Manual de lenguaje no sexista</i>, a través de estrategias comunicacionales internas y externas de FOSIS.</p>	<p>Esta acción permite reducir brechas y barreras simbólicas que reproducen estereotipos o sesgos de género en el lenguaje y en las prácticas comunicativas, y fortalece una cultura organizacional más equitativa y una imagen institucional coherente con los principios de igualdad y no discriminación.</p> <p>Además, la difusión activa del manual impulsa la sensibilización y apropiación del enfoque de género por parte de funcionarias y funcionarios, promueve entornos laborales y comunicacionales más inclusivos, y contribuye a desnaturalizar las inequidades de género en la gestión pública.</p>



Acciones	Descripción
<p>Pilotear preguntas orientadas a identificar diversidades y disidencias sexogenéricas en el instrumento de diagnóstico y de caracterización familiar del Programa Familias, con el objetivo de proponer al Ministerio de Desarrollo Social y Familia ajustes factibles.</p>	<p>Esta acción contribuye a disminuir brechas e inequidades al fortalecer la producción de información inclusiva y representativa, lo que posibilita un diseño programático más pertinente y sensible a la diversidad de identidades y experiencias de género.</p> <p>Asimismo, promueve consideraciones para que el programa familias incorpore en sus instrumentos metodológicos, para favorecer el acceso equitativo a beneficios, apoyos y oportunidades para personas LGBTIQ+ y otras diversidades, y fortalecer la capacidad institucional del FOSIS para integrar el enfoque de género y diversidad en el programa.</p>
<p>Realizar un proceso participativo con mujeres usuarias del programa convenio con Indespa en a lo menos tres regiones en las que se implementó el programa el año 2024.</p>	<p>Esta acción contribuye a disminuir brechas y barreras de género al promover la incorporación de la perspectiva y experiencia de las mujeres en los procesos decisionales, y garantiza que las estrategias de intervención consideren las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres en sectores productivos tradicionalmente masculinizados, como la pesca.</p> <p>De esta forma, el proceso participativo impulsa la autonomía, visibilidad y empoderamiento de las mujeres usuarias, fortalece una gestión más inclusiva, equitativa y con enfoque territorial de género, lo que contribuye directamente a la reducción de inequidades de género en el acceso a oportunidades económicas y de desarrollo.</p>
<p>Realizar un encuentro participativo con mujeres participantes del Programa Familias que ejercen labores de cuidados, en una región a determinar.</p>	<p>Esta acción contribuye a disminuir brechas y barreras de género al fortalecer la participación y representación de las mujeres cuidadoras en espacios de diálogo institucional, y reconoce las desigualdades estructurales que enfrentan en términos de carga de trabajo, acceso al empleo y autonomía económica.</p> <p>Asimismo, el encuentro favorece la generación de insumos y propuestas para el diseño de políticas y programas con enfoque de cuidados y corresponsabilidad social, para avanzar hacia una gestión pública más equitativa e inclusiva que contribuya a reducir las inequidades de género vinculadas al rol de cuidado.</p>



Acciones	Descripción
Implementación del Protocolo de Acción ante Sospecha de Violencia contra las Mujeres para que lo utilicen los ejecutores y apoyos familiares durante los procesos de intervención.	<p>Esta acción contribuye directamente a disminuir brechas e inequidades de género al garantizar el acceso a una atención oportuna, empática y con enfoque de derechos humanos, que promueve la protección y seguridad de las mujeres en contextos de vulnerabilidad social. Lo anterior, para la prevención, detección y derivación de situaciones de violencia de género contra las mujeres usuarias de los programas FOSIS.</p> <p>Asimismo, el protocolo favorece la instalación de capacidades institucionales para abordar la violencia de género de manera sistemática, coherente y articulada con la red intersectorial, para avanzar hacia una gestión pública más inclusiva, libre de violencia y promotora de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.</p>
Análisis cualitativo del programa piloto Autonomía Económica de las Mujeres realizado el año 2024 en la región de Coquimbo, con el objetivo de introducir mejoras a los programas de emprendimiento regular.	<p>Esta acción contribuye a disminuir brechas y barreras de género al incorporar evidencia y experiencias concretas en el rediseño de programas, y promueve condiciones más equitativas para la participación y desarrollo económico de las mujeres.</p> <p>Las mejoras pueden ser talleres específicos sobre la autonomía económica, creación de indicadores, entre otros.</p> <p>Asimismo, el análisis fortalece la capacidad institucional para integrar el enfoque de género en la gestión programática, para fomentar la autonomía económica, la igualdad de oportunidades y la sostenibilidad de los procesos de inclusión social y productiva de las mujeres.</p>

