

---

**BALANCE  
DE GESTIÓN INTEGRAL  
AÑO 2008**

**SERVICIO NACIONAL DE LA  
MUJER**

**SANTIAGO DE CHILE**

---

# Índice

<b>1. Presentación .....</b>	<b>03</b>
<b>2. Resultados de la Gestión 2008 .....</b>	<b>06</b>
<b>3. Desafíos 2009 .....</b>	<b>39</b>
<b>4. Anexos .....</b>	<b>43</b>
• Anexo 1: Identificación de la Institución.....	44
• Anexo 2: Recursos Humanos.....	51
• Anexo 3: Recursos Financieros.....	56
• Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2008.....	67
• Anexo 5: Programación Gubernamental .....	74
• Anexo 6: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas.....	77
• Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2008.....	78
• Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo.....	79
• Anexo 9: Proyectos de Ley.....	81

## Índice de Cuadros

Cuadro 1: Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos.....	54
Cuadro 2: Recursos Presupuestarios 2008.....	56
Cuadro 3: Ingresos y Gastos años 2007 – 2008, Ley de Presupuestos 2009.....	58
Cuadro 4: Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2008.....	62
Cuadro 5: Indicadores de Gestión Financiera.....	65
Cuadro 6: Transferencias Corrientes.....	66
Cuadro 7: Cumplimiento de Indicadores de Desempeño año 2008.....	67
Cuadro 8: Otros Indicadores de Desempeño año 2008.....	72
Cuadro 9: Cumplimiento Programación Gubernamental año 2008.....	74
Cuadro 10: Cumplimiento Compromisos de Programas/Instituciones Evaluadas.....	77
Cuadro 11: Cumplimiento PMG 2008.....	78
Cuadro 12: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2008.....	79

---

## Índice de Gráficos

Gráfico 1: Dotación Efectiva año 2008 por tipo de Contrato (mujeres y hombres) .....	51
Gráfico 2: Dotación Efectiva año 2008 por Estamento (mujeres y hombres) .....	52
Gráfico 3: Dotación Efectiva año 2008 por Grupos de Edad (mujeres y hombres) .....	53

---

# 1. Presentación

El SERNAM tiene como misión diseñar, proponer y coordinar políticas, planes, medidas y reformas legales conducentes a la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres; y disminuir las prácticas discriminatorias en el proceso de desarrollo político, social, económico y cultural del país. Partiendo por la ratificación de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en el año 1989, los Gobiernos Democráticos han adherido a una serie de instrumentos internacionales, que constituyen el horizonte normativo hacia el que se debe aspirar para superar la discriminación hacia las mujeres y fortalecer el pleno ejercicio de sus derechos humanos.

Durante el mandato de la presidenta Michelle Bachelet, la equidad de género se ha consolidado como política de Estado, cuyo centro son los derechos de las mujeres, las jóvenes y las niñas. La Agenda de Género 2006 – 2010, ha servido como marco orientador de esta política, ya que establece las prioridades y compromiso estratégicos para toda la institucionalidad del Estado.

Una expresión sintética de los logros alcanzados por el país en materia de equidad de género durante el actual gobierno es que, en la versión 2008 del *Global Gender Gap Report*<sup>1</sup>, Chile haya escalado 21 puestos entre el año 2007 y el año 2008, logrando ubicarse en el lugar número 65 de los 130 países evaluados. Si bien, el progreso es incuestionable, falta mucho aún para que Chile reduzca las brechas de género a niveles similares a los que tienen los países nórdicos que lideran el ranking.

En miras a continuar progresando hacia un Chile igualitario y sin discriminaciones, es que el SERNAM ha desarrollado su gestión sobre la base de las siguientes líneas estratégicas:

## **1. La coordinación con los diferentes actores públicos para incorporar criterios de equidad de género en las políticas públicas**

La difusión de la Agenda de Género 2006-2010, ha facilitado la alineación de las Instituciones Públicas en torno a objetivos comunes referidos a la justicia de género. Asimismo, se avanza en la definición de compromisos ministeriales anuales, cada vez más precisos y estratégicos, que debe alcanzar cada repartición pública para aportar a la consecución de la agenda gubernamental.

El Sistema de Enfoque de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión, también ha permitido avanzar en las políticas de género que desarrollan 176 servicios públicos, que, cada vez de manera más explícita y comprometida, promueven el mejoramiento de sus productos, procurando no perpetuar en su accionar las desigualdades y discriminaciones de género presentes en sus respectivos ámbitos de acción.

---

<sup>1</sup> Informe Global de Brecha de Género del Foro Económico Mundial, año 2008. Establece un ranking entre 130 países de acuerdo con el nivel alcanzado por sus brechas de género. El puntaje de cada país puede ser interpretado como el porcentaje de la brecha entre mujeres y hombres que ha sido cerrada. El reporte examina cuatro áreas críticas de desigualdad entre mujeres y hombres, a saber: a) participación y oportunidades económicas; b) educación; c) participación política; y d) salud.

---

A nivel regional, el SERNAM ha desarrollado un trabajo relevante en las Comisiones Regionales de Igualdad de Oportunidades, que promueven e implementan políticas específicas y adecuadas a la realidad de las mujeres que habitan los distintos territorios, en coherencia con los compromisos de género de este gobierno. Adicionalmente, ha venido realizando un trabajo de asesoría técnica para la incorporación de la perspectiva de género en los instrumentos de planificación regional y local.

## **2. La capacitación a funcionarios/as del sector público, orientada a desarrollar competencias para incorporar la perspectiva de género en su desempeño laboral**

El desarrollo de una estrategia institucional de capacitación en materias de género para los/as funcionarios/as del sector público, responde a la necesidad de cambiar la forma en que se diseñan, ejecutan y evalúan las políticas públicas. En este sentido, el SERNAM ha diseñado distintos módulos, de acuerdo a las necesidades de formación de los/as funcionarios/as que ocupan cargos estratégicos en el sector público, los que están siendo implementados a través de talleres presenciales y de un sistema e-learning, que tuvo su puesta en marcha definitiva durante el año 2008. Se ha logrado capacitar a 11.731 funcionarios/as que ocupan cargos estratégicos entre los años 2007 y 2008.

## **3. El impulso a cambios legislativos proclives a la equidad de género**

La equidad de género también se promueve mediante la fijación de normas y procedimientos jurídicos que eliminen las discriminaciones y extiendan los derechos de las mujeres, propios de un país que quiere profundizar su democracia. El SERNAM ha impulsado, como parte del ejecutivo, diversos proyectos de Ley orientados a mejorar la situación de las mujeres. Es relevante destacar, entre éstos, el proyecto que establece la tipificación del “femicidio” en el Código Penal Chileno, para que se reconozca el asesinato de una mujer como hecho de máxima gravedad, dado que constituye un crimen sistemático y es la expresión más brutal de la discriminación hacia las mujeres.

## **4. Los modelos programáticos orientados a disminuir las brechas de discriminación de género que afectan a las mujeres**

El Programa “Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Trabajadoras Jefas de Hogar”, está orientado a re-posicionar el valor de la jefatura de hogar femenina y de los diversos tipos de familias en la opinión pública y en la agenda pública; a instalar a las trabajadoras jefas de hogar y de núcleo en las políticas como grupo prioritario de las medidas, programas y políticas sectoriales; a visibilizar a las jefas de hogar y de núcleo como mujeres capaces de superar las barreras que dificultan su acceso y permanencia en el mercado laboral; y a empoderar a tales mujeres, a través del desarrollo de estrategias de participación, como agentes de control ciudadano de las políticas públicas destinadas a ellas. Este programa está siendo implementado en 216 comunas del país, con lo que se logró llegar a 31.545 mujeres jefas de hogar y/o de núcleo durante el año 2008.

El Sistema de Protección a las Víctimas de Violencia Intrafamiliar busca contribuir a reducir la incidencia de la violencia intrafamiliar, incrementando la cobertura y la eficacia de los servicios de atención y protección a las mujeres víctimas de violencia doméstica. Entre los principales logros del año 2008, cabe destacar la puesta en funcionamiento de 27 nuevos Centros de la Mujer, alcanzando un total de 58 a lo

---

largo del país. Asimismo, se instalaron nueve casas de acogida, con lo que ya suman 25 las instancias creadas para dar protección temporal a mujeres que se encuentran en situación de riesgo vital a causa de violencia intrafamiliar grave.

El Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, tiene por objetivo mejorar la participación y la posición de las mujeres en el mercado de trabajo. Su base es el compromiso político de los actores nacionales de gobierno, de trabajadores y trabajadoras, de empleadores y empleadoras, por una sociedad cuyo principio y fin último es el desarrollo humano de todos sus ciudadanos y ciudadanas en condiciones de equidad. Este programa, se desarrolla a través de cinco líneas de acción: a) la constitución de agendas de trabajo para la equidad de género con asociaciones empresariales, organismos públicos e instituciones de educación; b) la intermediación laboral a través del Portal Iguala.cl; c) la promoción de modelos de gestión en la política de recursos humanos, con equidad de género, para los sectores público y privado; d) la asesoría técnica y seguimiento de Planes de Igualdad de Oportunidades en establecimientos de formación técnico-profesional; y e) el otorgamiento becas de práctica profesional en rubros de trabajo no tradicionales para mujeres.

El programa de Promoción de Derechos y de la Participación Social de las Mujeres, consta de tres líneas de acción que fueron desplegadas durante el año 2008: a) difusión y promoción de derechos de las mujeres; b) asociatividad y liderazgo; c) interlocución Estado-Sociedad Civil. Un logro importante de este programa durante el año 2008, fue la implementación de 88 Escuelas de Formación Ciudadana y Liderazgo, a través de las cuáles se capacitó a 1.664 lideresas, provenientes del mundo social, sindical y estudiantil.

## **5. Las relaciones internacionales y la cooperación en materia de género**

Esta línea estratégica refiere al seguimiento de los acuerdos internacionales suscritos por el país en materias de equidad de género y a la coordinación de la cooperación internacional, así como el intercambio con otros gobiernos, agencias, organismos internacionales, regionales y subregionales. Cabe destacar, la firma de un convenio de cooperación, con países como Bolivia, Mozambique y Marruecos. Por último, un logro relevante que refleja el reconocimiento del liderazgo que ha adquirido el Gobierno de Chile, como promotor de la equidad de género a nivel de América Latina y el Caribe, es la elección por aclamación de de mi persona como Presidenta de la Comisión Interamericana de Mujeres de la Organización de Estados Americanos.

---

## 2. Resultados de la Gestión 2008

### 2.1 Coordinación Intersectorial para la Equidad de Género

La transversalización del enfoque de género en el Estado, impulsada por SERNAM, se ha ido constituyendo en una de las estrategias fundamentales para avanzar de manera sustantiva en la construcción de una sociedad más democrática. Ello, a través de un proceso creciente de generación de instrumentos y procedimientos para crear las condiciones que incorporen esta perspectiva en las políticas públicas.

#### 2.1.1. Compromisos Ministeriales por la Igualdad de Oportunidades

Durante el año 2008, los Ministerios adquirieron un total de 152 compromisos en materia de equidad de género, de los cuales 130 alcanzaron un grado de cumplimiento satisfactorio, lo que representa el 85,52%<sup>2</sup>. Cabe destacar, entre los compromisos prioritarios de equidad de género cumplidos por el gobierno, los siguientes:

- Ministerio de Educación: se destaca la incorporación de procedimientos para la detección de discriminación de género en el aula en el proceso de evaluación docente. Por su parte, CONICYT diseñó mecanismos para la inserción de mujeres en el área de la investigación científica y tecnológica, estableciendo el derecho de pre y post natal de sus becarias. Asimismo, es relevante la asignación de puntajes especiales a mujeres, en el Concurso de Becas Bicentenario.
- Ministerio del Trabajo: el Programa de Capacitación en Formación de Líderes, orientado a dirigentes sindicales, cubrió el 24,44% del total de mujeres dirigentes en cada región, perteneciente a sindicatos dependientes, superando la meta establecida de 20%. A través del SENCE, 13.349 cupos de cursos de capacitación adjudicados fueron destinados a beneficiarias del Programa Mujeres Jefas de Hogar (PMJH), conducido por el SERNAM. Por otra parte, este Ministerio ha creado el Programa Ministerial para Trabajadoras de Casa Particular (TCP) e incorporado incentivos para la colocación preferente de mujeres en el Programa de Intermediación Laboral.
- Ministerio de Economía: es relevante la participación de mujeres en un 30% en el Programa de Emprendimiento Local; la implementación del Programa Generación de Competencias para 1.000 mujeres empresarias; la capacitación de 6.958 mujeres en tecnologías de la información; el apoyo y

---

<sup>2</sup> El dato se basa en la evaluación del 4º Corte Trimestral de los Compromisos de Igualdad de Oportunidades incorporados al Sistema de Programación Gubernamental SEGPRES, realizada entre, según el calendario de SEGPRES entre el 19 y el 23 de Enero de 2009. En cambio, el valor efectivo 2008 del indicador relativo a este tema (ver Anexo N°4), es resultado de la evaluación del 3º Corte Trimestral, que era la información disponible al momento de informar los resultados del año 2008 de los Indicadores de Desempeño a la DIPRES (14 de Enero de 2009).

---

asesoría a la conformación de una red de mujeres a nivel nacional, bajo la figura de Corporación sin fines de lucro, bajo el nombre “Mujer y Empresa”.

- Ministerio de Salud: inició la implementación de la una política de violencia basada en género; y diseño una Guía Clínica que incorpora elementos para la identificación de factores de género que influyen en la vulnerabilidad de la mujer a presentar cuadros depresivos a lo largo de su ciclo vital y que agrega un acápite sobre atención de mujeres embarazadas que presentan depresión.

## **2.1.2. Sistema de Enfoque de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión**

Los 166 servicios públicos adscritos al Sistema Enfoque de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), implementaron la etapa IV de dicho instrumento de control de gestión. El Servicio Nacional de la Mujer, en su rol de Organismo Técnico Validador, prestó asesoría técnica a los servicios públicos durante el proceso de implementación y evaluó el cumplimiento de los requisitos técnicos especificados. Como resultado, un 92,77%% de los servicios públicos validó el Sistema de Enfoque de Género año 2008.

## **2.1.3. Transversalización de Género en el Ámbito Regional y Municipal**

### **2.1.3.1. Elaboración de Agendas Regionales de Género**

Se detectó la necesidad de adecuar los contenidos de la Agenda de Género del Gobierno 2006 – 2010 a las realidades regionales, para hacer la política de equidad de género más pertinente desde el punto de vista territorial. En este sentido, el SERNAM procedió a la elaboración de 15 Agendas Regionales de Género (una por región), con el objetivo de que sirvan de guía para la gestión de los gobiernos regionales en materia de equidad de género. Esto implicó, un intenso trabajo de coordinación con otros sectores para recoger información sobre las desigualdades de género en sus respectivos campos de acción, consensuar un diagnóstico regional, definir conjuntamente los desafíos futuros de la región en esta materia y consensuar compromisos para el período 2008/2010, a los que el SERNAM hará seguimiento, a través del trabajo intersectorial en cada región.

### **2.1.3.2. Incorporación de Criterios de Equidad de Género en los Instrumentos de Gestión Municipal**

Se brindó capacitación y asesoría técnica a los Municipios para que incorporen criterios de equidad de género en instrumentos relevantes de la gestión municipal. Se logró abarcar 140 municipios, interviniendo 94 Planes de Desarrollo Comunal (PLADECO) 98 Planes de Educación Municipal (PADEM), 24 Presupuestos Municipales, 12 Planes de Salud y tres Planes de Fomento Productivo.



## 2.2. Capacitación a Funcionarios/as del Sector Público

El programa de Capacitación a funcionarios/as públicos, que el SERNAM comenzó a implementar a partir del año 2008, tiene como propósito desarrollar las competencias de los/as funcionarios/as del sector público en materia de género y derechos. Este programa sistematiza, amplía y dota de financiamiento regular a la línea de capacitación que el SERNAM había desarrollado en años anteriores. El programa de capacitación, se implementa mediante cursos presenciales y un Sistema virtual de educación a distancia (e-learning), inaugurado el año 2008. Dicho sistema tiene por objetivo capacitar a un número no menor a 12.000 funcionarios/as públicos, en materias relacionadas con la equidad de género, la igualdad de oportunidades y temas conexos, con el fin de relevar en la administración pública el importante rol de las mujeres en la modernización del Estado y en el fortalecimiento de la democracia en Chile. Su implementación está a cargo de la Universidad Tecnológica Metropolitana (UTEM).

Los recursos utilizados para la implementación de las modalidades presencial y a distancia, ascendieron a M\$ 50.000 y M\$ 65.000, respectivamente.

Cabe destacar, que producto de la buena evaluación de los cursos a distancia y en el marco de la cooperación horizontal con los países de América Latina y el Caribe, a mediados del mes de septiembre de 2008, se desarrolló proceso de capacitación dirigido a funcionarias y funcionarios públicos de diversos países de la región, tales como Ecuador, Brasil, Costa Rica, Paraguay, Argentina, Venezuela y México, alcanzado un total de 80 alumnos y alumnas.

El Servicio Nacional de la Mujer, se propuso como meta para el año 2008 capacitar a 3.183 funcionarios/as públicos que ocupan cargos estratégicos y, con esto, cubrir el 61,0% del total de funcionarios/as proyectados a capacitar (18.000). De éstos/as, al menos 700 debían ser capacitados por la vía de la plataforma de capacitación a distancia.

Funcionarios/as capacitados según Módulo de Capacitación (Cursos Presenciales)						
Año 2008						
Módulos de Capacitación	Efectivo año 2007		Efectivo 2008		Total	
	Nº	%	Nº	%	N	%
<b>Género y Políticas Públicas</b>	1.276	16,3	699	23,7	1.975	18,3
<b>Enfoque de Género en la Planificación Regional y Local</b>	696	8,9	601	20,4	1.297	12,0
<b>Aspectos Conceptuales, Jurídicos y Operativos de la Violencia Intrafamiliar</b>	4.284	54,1	1.424	48,3	5.708	53,0
<b>Equidad de Género en la Educación</b>	930	11,9	141	4,8	1.071	9,9
<b>Género y Trabajo</b>	459	5,8	82	2,8	541	5,0
<b>Otros contenidos de capacitación</b>	172	22,0	0	0,0	172	1,6
<b>Total de funcionarios/as capacitados/as</b>	7.817	100	2.947	100,0	10.764	100,0

Fuente: Reportes de Seguimiento elaborados por el Departamento de Estudios y Capacitación

Se ha logrado capacitar, a través de los cursos presenciales, a 10.764 funcionarios/as públicos en los distintos módulos diseñados por el SERNAM. El módulo que concentró la mayor cantidad de

capacitaciones fue el de “Aspectos Conceptuales, Jurídicos y Operativos de la Violencia Intrafamiliar”, que aporta el 53,0% del total de funcionarios/as capacitados/as. Ello es coherente con el énfasis que ha puesto el gobierno en desarrollar una política orientada a la prevención en materia de violencia intrafamiliar, y a la atención y protección de sus víctimas.

<b>Funcionarios/as capacitados según Módulo de Capacitación (Cursos a Distancia)</b>						
<b>Año 2008</b>						
<b>Módulos de Capacitación</b>	<b>Alumnos/as Inscritos</b>		<b>Alumnos/as Evaluados</b>		<b>Alumnos/as Aprobados</b>	
	<b>Nº</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	
<b>Género y Políticas Públicas</b>	584	490	83,9	406	82,9	
<b>Enfoque de Género en la Planificación Regional y Local</b>	663	477	71,9	407	85,3	
<b>Total</b>	1.247	967	77,5	813	84,1	

Fuente: Reportes de Seguimiento elaborados por el Departamento de Estudios y Capacitación

Con respecto a los cursos de capacitación a distancia, se inscribieron 1.247 funcionarios/as públicos/as, de los/as cuales llegó a la instancia final de evaluación un 77,5%, correspondiente a 967 personas. El porcentaje de deserción, entonces, fue de 22,5%, una cifra baja en cursos a distancia. La meta referida a las 700 personas que debía ser capacitada por la vía de formación a distancia, fue cumplida en un 138,1%, lo que se explica por el interés que despertaron estos cursos de capacitación entre los servicios públicos, que demandaron más cupos que los esperados. Entre los/as alumnos/as evaluados/as se logró un porcentaje de aprobación del 84,1%.

Considerando tanto la modalidad presencial como a distancia de capacitación, se formó en materias de género a 3.914 funcionarios/as públicos/as durante el año 2008. Agregando el número de personas capacitadas durante el año 2007, se alcanzó un total de 11.731 funcionarios/as públicos/as capacitados, cumpliendo en un 106,6% la meta establecida en el indicador del formulario H referido a este tema (Ver Anexo N°4).

En cuanto a las metas desagregadas por sexo, el SERNAM se había propuesto capacitar a una proporción mayor de hombres que de mujeres, dado que el análisis diagnóstico indicó que éstos tenían menores niveles de competencia e interés sobre los temas de género. Sin embargo, los datos efectivos indican que se capacitaron más mujeres, alcanzando el 57,2% del total de capacitados/as. Pese a que contemplaron cupos diferenciados por sexo en las convocatorias a las capacitaciones, éstos no fueron cumplidos, debido a que los servicios enviaron más mujeres, lo que podría explicarse porque el tema de género se asocia culturalmente a las mujeres y porque algunos de los cargos que forman parte de la población objetivo de la línea de capacitación, están feminizados, como por ejemplo, los/as encargados/as del Sistema de Enfoque de Género (PMG).

---

## 2.3. Programa “Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Trabajadoras Jefas de Hogar”

El Programa Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar (PMJH), tiene por propósito mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales de las trabajadoras jefas de hogar y de núcleo a través del diseño, implementación, validación y transferencia de un modelo de intervención integral y participativo de coordinación intersectorial y de ejecución municipal, el cual considera la entrega de oportunidades y herramientas de apoyo al desempeño laboral a este grupo de trabajadoras, para contribuir a mejorar la calidad de vida de ellas y de sus familias.

El Programa se basa en una estrategia de intervención promocional que, por un lado apunta al fortalecimiento y desarrollo de capacidades de las Jefas de Hogar, y por otro, a conciliar la oferta de las redes institucionales de apoyo de forma coordinada, oportuna, y pertinente a los perfiles de las mujeres participantes del programa, y al territorio en que se ejecuta.

El modelo de intervención se sustenta en cinco criterios ejes:

- **Integralidad:** implica abordar en forma conjunta las principales barreras, tanto las relacionadas con el desarrollo de las capacidades, como las brechas discriminatorias que limitan y restringen la incorporación de la mujer en mejores condiciones en el mercado laboral;
- **Intersectorialidad:** implica la coordinación de esfuerzo de distintas instancias del Estado relacionadas directamente con las dificultades y barreras que enfrentan las mujeres trabajadoras en su inserción laboral;
- **Selectividad:** se trata de seleccionar aquellas mujeres cuyo perfil sea de mujer trabajadora, jefa de hogar o de núcleo y que presente condiciones de vulnerabilidad;
- **Participación Sustantiva:** involucramiento de las participantes en la adecuación del diseño y ejecución del Programa, a sus necesidades y realidades específicas, a través de jornadas evaluativas;
- **Descentralización:** supone adecuar el modelo al territorio, conservando sus objetivos centrales, para lograr una mayor correspondencia con la realidad regional y local y avanzar en políticas permanentes de los municipios hacia las mujeres trabajadoras.

La base de la oferta programática está diseñada, coordinada y articulada en los siguientes componentes centrales:

1. Habilitación laboral con enfoque de género;
2. Capacitación e intermediación laboral (incluye alfabetización digital);
3. Apoyo al fomento productivo;
4. Nivelación de estudios básicos y medios;
5. Apoyo en salud para el trabajo;
6. Atención educativa para niñas/os a cargo de Jefas de Hogar.

---

El acceso a los servicios que ofrece el programa, se define en la trayectoria de cada mujer jefa de hogar, que establece un itinerario de las actividades que realizará y los servicios que recibirá la mujer en su paso por el programa. La trayectoria se diseña, revisa y puede ser rediseñada. Es decir que, hay tantas trayectorias como mujeres, lo que da al programa su carácter “personalizado”.

La trayectoria tiene en cuenta el perfil de entrada de la mujeres jefa de hogar al programa y una proyección de perfil de salida, de acuerdo carencias y capacidades detectadas, las cuales se conjugan con la oferta de apoyos, atenciones, capacitaciones, servicios, espacios de participación, etc. que la mujer tendrá la oportunidad de usar o recibir.

La trayectoria se plasma en un compromiso escrito y firmado por ella y por el/la representante del programa.

La construcción de una trayectoria con cada mujer, es un sello distintivo del programa, que tiene las siguientes ventajas:

- Facilita el reconocimiento personal de las debilidades y fortalezas en el desarrollo de su perfil laboral.
- Ayuda a tomar decisiones para mejorar su perfil laboral, compatibilizándolo con las oportunidades del mercado laboral.
- Genera un compromiso entre ambas partes respecto de cumplir un itinerario determinado construido en conjunto.
- Aporta a adecuar las expectativas, ya que establece los apoyos que cada mujer recibirá.
- Permite efectuar una estimación del tiempo que la mujer estará en el programa.
- Permite revisar el proceso realizado y lo que le falta por hacer.
- Posibilita observar su egreso como un logro personal, al ser ella la que construye su trayectoria y se compromete con esta.
- Facilita la autoevaluación de la participación de cada mujer en el programa, al ser estas trayectorias individuales.

### **2.3.1. Financiamiento del Programa**

El financiamiento del Programa se constituye por los aportes de:

- El SERNAM, que dispone en la Ley de Presupuesto de la Nación de un Programa Presupuestario especial destinado al PMJH. El 90% del total de los recursos presupuestarios del Programa están orientados a las transferencias a las municipalidades.
- Municipalidades que aportan recursos frescos y valorizados para la ejecución del Programa equivalente al monto que SERNAM les asigna.
- Ministerios y Servicios que aportan recursos presupuestarios propios al programa para el acceso preferente de las trabajadoras jefas de hogar a sus programas y/o proyectos regulares o crean programas específicos para este público objetivo. Los sectores involucrados son los siguientes: Ministerio del Trabajo (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y Dirección del Trabajo); Ministerio

de Salud; Ministerio de Educación (Chile Califica, JUNJI, Dirección de Bibliotecas de Archivos y Museos); Ministerio de Agricultura (INDAP); Ministerio de Economía (PROCHILE, SERCOTEC); Ministerio de Planificación y Cooperación (FOSIS; Fundación Integra, PRODEMU).

<b>Distribución de los Recursos año 2008 del Programa MJH según su Origen</b>		
<b>Año 2008</b>		
<b>Fuentes de Financiamiento</b>	<b>Monto (MM\$)</b>	<b>Porcentaje</b>
a. Financiamiento Sectores	13.547	74,8
b. Financiamiento SERNAM	2.622	14,5
c. Financiamiento Municipios	1.947	10,7
<b>Total</b>	<b>18.116</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Informe de Gestión Año 2008 del Programa. Datos al 31 de Diciembre de 2008.

Esta distribución de los recursos del programa refleja un alto nivel de eficiencia en el uso de los recursos, puesto que el aporte de los sectores son beneficios que reciben de manera directa las participantes, menos de una cuarta parte del total de recursos, se ocupa en aspectos administrativos.

El SERNAM logró ejecutar durante el año 2008, M\$2.524.025, lo que corresponde al 96,26% del presupuesto vigente al 31 de Diciembre de 2008 asociado al programa. De este monto, el 5,5% se destinó a gastos en personal del SERNAM encargado de la dirección y supervisión del programa; el 6,7% en bienes y servicios de consumo, específicamente, se gastó en actividades de difusión y encuentros evaluativos; mientras que el 87,8% correspondió a la transferencia a los municipios para la implementación del Programa “Mejorando la Empleabilidad de las Mujeres Jefas de Hogar” en 210 comunas del país.

### 2.3.2. Situación de las Usuarias respecto del Programa

<b>Coberturas Generales Programa MJH</b>	
<b>Año 2008</b>	
<b>Estados</b>	<b>Número</b>
Mujeres Participantes año 2008	31.545
Mujeres que egresaron	12.879
Mujeres que desertaron	4.219

Fuente: Informe de Gestión Año 2008 del Programa. Datos al 31 de Diciembre de 2008.

Durante el año 2008, participaron en el programa un total de 31.545 mujeres jefas de hogar, superando en un 43,3% la meta proyectada de lograr 27.500 participantes durante el año. Considerando el total de mujeres egresadas, el programa ha logrado un nivel de cobertura bruta de 2,2% de su población objetivo, cuantificada en 595.667 (CASEN 2006), lo que representa un 95,7% del nivel de cobertura bruta esperado para el año 2008.

Han desertado en el año 2008 un total de 3213 de mujeres del programa. Las causas principales de deserción son las siguientes:

- La más frecuente tiene que ver con el hecho de que las mujeres encuentran otro espacio laboral y que por horarios, no les permite participar en el programa o implica que cambien su lugar de residencia. Esto se produce particularmente en el caso de las temporeras, que por su trabajo de temporada en horarios extensos e intensos no cuentan con los tiempos para participar en el programa entre los meses de octubre a marzo, con algunas diferencias regionales.
- Largo tiempo de espera entre un componente y otro. Muchas veces, el tiempo de espera entre el componente de habilitación laboral y los otros componentes del programa hace que la mujer inicie otras actividades y abandone el programa.
- También influye, que las expectativas de las mujeres no se ajustan a los servicios que ofrece el PMJH. Esta situación ocurre en pocos casos, dado que el diseño del mismo contempla reuniones informativas con las mujeres interesadas, con el propósito de dar a conocer la oferta programática.

### 2.3.3. Focalización del Programa

Existen dos grandes criterios de focalización: a) que las mujeres sean jefas de hogar o de núcleo secundario; y b) que pertenezcan al II y III quintil de ingresos

Distribución de las Participantes según Tipo de Jefatura Año 2008	
Tipo de Jefatura	Porcentaje
Jefas de Hogar	73,5
Jefas de Núcleo	23,9
No Jefas	2,6
Total de Participantes	100,0

Fuente: Informe de Gestión Año 2008 del Programa. Datos al 31 de Diciembre de 2008.

El 97,5% de las participantes del programa cumple el criterio de ser jefas de hogar o de núcleo. Respecto de las no jefas de hogar, o bien, son mujeres trabajadoras, que aportan el segundo ingreso al hogar y que ven al programa como un mecanismo para mejorar su situación laboral; o bien, son dueñas de casa, que han desarrollado estrategias para responder al cuestionario como si fueran Jefas de Hogar o de Núcleo.

Distribución de las Participantes según Quintil de Ingreso Año 2008	
Quintil	Porcentaje
Mujeres pertenecientes al Quintil I	20,7
Mujeres pertenecientes al Quintil II	67,6
Mujeres pertenecientes al Quintil III	11,6
Total de Participantes	100,0

Fuente: Informe de Gestión Año 2008 del Programa. Datos al 31 de Diciembre de 2008.

El 79,2% de las participantes cumple con el criterio de pertenecer a los quintiles de ingreso II y III. Con respecto al 20,7% que están ubicadas en el primer quintil, es posible señalar que existe un grado de fluctuación entre la pertenencia a los quintiles I y II, debido a que son jefas de hogar con empleos cuyo ingreso es variable. En relación al 11,6% de jefas de hogar que se encuentran en el III quintil de Ingresos,

se puede indicar que este bajo porcentaje se explica debido a que las Municipalidades, por lo general, no poseían experiencia previa con este grupo objetivo, lo que significó un esfuerzo especial de tiempos profesionales y horarios para lograr la meta de cobertura planteada para cada municipalidad.

## 2.3.4. Análisis del Desempeño de los Componentes

### 2.3.4.1. Líneas de Trabajo. Dependiente o Independiente

Distribución de las Participantes según Línea de Trabajo Año 2008	
Línea de Trabajo	Porcentaje
Mujeres en la Línea de Trabajo Dependiente	49,3
Mujeres en la Línea de Trabajo Independiente	50,7
Total de Participantes	100,0

Fuente: Informe de Gestión Año 2008 del Programa. Datos al 31 de Diciembre de 2008.

Cada jefa de hogar elabora un proyecto personal de su participación en el programa a través de la construcción de su trayectoria laboral, para la cual es asesorada por él o la encargado/a laboral del programa. Este proyecto puede construirse en las líneas de trabajo dependiente o independiente y depende del análisis de sus competencias, su perfil laboral y su proyecto de desarrollo laboral futuro. Además, implica analizar y detectar oportunidades de mercado para el desarrollo laboral.

Los bienes y/o servicios a los que tienen acceso las mujeres son distintos de acuerdo a la línea de trabajo en la que se inserten. La línea de trabajo dependiente, está destinada a fomentar las competencias para el empleo y a la colocación laboral en un mejor puesto de trabajo. La línea de trabajo independiente, está orientada al desarrollo de emprendimientos, entregando herramientas para la formulación de planes de negocio y su la administración; y, en ocasiones, involucra la entrega de capital semilla para la adquisición de insumos básicos.

### 2.3.4.2. Habilitación Laboral

El objetivo del taller de habilitación laboral, es la formación de las mujeres participantes para el reforzamiento de su identidad de mujeres trabajadoras y de jefas de hogar. El resultado que se espera de estos talleres, es que cada mujer participante elabore un proyecto personal de su participación en el programa, que identifique el tipo de servicios que requiere para su perfil: independiente o dependiente. A este proceso de proyección en el plano laboral con los servicios que otorga el programa, se le denomina "Trayectoria Laboral", la que es definida de manera individualizada. Del total de participantes año 2008, un 85,8% realizó o estaba realizando el taller de habilitación laboral al 31 de Diciembre de 2008.

### 2.3.4.3. Capacitación Laboral

Cobertura de la Capacitación respecto de las Participantes que Demandan Año 2008			
Tipos de Capacitación	Demanda	Mujeres Capacitadas	Porcentaje de Demanda Cubierta
SENCE-Oficios	11.515	6.113	53,1
SENCE-OTICS	6.484	4.462	68,8
SENCE-MYPE	2.994	1.546	51,6
SENCE-Agrícola	236	128	58,5
SENCE-Otros	2.229	1.084	36,2
SERCOTEC-Generación de Competencias	1.133	521	46,0
Otros	3.228	2.962	91,8
Total	27.819	17.026	61,2

Fuente: Informe de Gestión Año 2008 del Programa. Datos al 31 de Diciembre de 2008.

Durante el año 2008, 17.814 mujeres, fueron capacitadas. 13.543 mujeres a través de los distintos instrumentos de SENCE y 3.483 participantes a través de otros organismos, entre los cuales se destacan: Municipios, OMIL, Fomento productivo y Franquicias Tributarias de Empresas. A éstas se agregan, 788 mujeres capacitadas en Computación ICDL por SENCE e INJUV (no incluidas en el cuadro anterior, dado que no se registró la demanda por dichos cursos). Se ha cubierto un 61,2% de las unidades de capacitación demandadas, cifra que supera la meta de 50% establecida.

El SERNAM ha puesto especial énfasis en capacitar a mujeres en oficios no tradicionales, que representen una ruptura con los estereotipos de género<sup>3</sup>. Si bien, ha habido resistencia por parte de las usuarias hacia dichos cursos por considerarlos “masculinos”, la experiencia indica que son cursos que tienen un alto nivel de inserción laboral posterior.

### 2.3.4.4. Nivelación de Estudios

Cobertura de la Nivelación de Estudios respecto de las Participantes que Demandan Año 2008			
Tipos de Capacitación	Demanda	Acceso a Nivelación de Estudios	Porcentaje de Demanda Cubierta
Educación Básica	2.670	927	34,7
Educación Media	5.445	1.963	36,1
Total	8.115	2.890	35,6

Fuente: Informe de Gestión Año 2008 del Programa. Datos al 31 de Diciembre de 2008.

Las mujeres participantes del programa, demandan en mayor medida, nivelación de estudios medios. Ello dice relación con el perfil de las participantes del programa, que, en su mayoría tiene los estudios básicos completos.

<sup>3</sup> Algunos ejemplos, de estos cursos son: “Terminaciones Finas de Construcción”, “Mecánica Automotriz” y “Soldadura al Arco”.



---

Del total de las mujeres que demandaron nivelación de estudios, accedió a dicho servicio educativo un 35.6%. Este bajo porcentaje se explica por falta de oferentes para las licitaciones efectuadas por Chile Califica, especialmente en comunas aisladas y/o con escaso número de mujeres que requieren nivelación. Hubo estrategias de algunas municipalidades como establecer coordinaciones con los Centros de Educación Integral de Adultos (CEIA), los cuales tienen otras modalidades de nivelación de estudios generalmente instaladas en instituciones educativas, pero que suponen clases presenciales y de mayor cantidad de horas. Otros Municipios, optaron por inscribir a las mujeres para que rindieran exámenes libres, formando grupos de estudio y contratando a un profesor o profesora para que apoyara su preparación.

#### **2.3.4.5. Fomento Productivo**

La demanda general planteada para el componente de fomento productivo para el año 2008 fue de 9.780 trabajadoras jefas de hogar. Es decir, dentro de la línea de trabajo independiente, cerca de dos terceras partes de las mujeres plantearon que les interesaría contar con algún programa de apoyo a sus medianas y pequeñas empresas. De estas, el 40,3% accedió a algún instrumento de fomento productivo. Este porcentaje de cobertura, dice relación con las características del grupo objetivo del programa, para el que existe un déficit de oferta pública.

#### **2.3.4.6. Intermediación Laboral**

Durante el año 2008, 2.179 mujeres participantes fueron intermediadas, de las cuales: 1.827 mujeres encontraron trabajo por la gestión de las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral; hubo 186 contrataciones de jefas de hogar a través de la modalidad de vouchers de SENCE; y 166 mujeres fueron intermediadas por el Programa de Intermediación Laboral de la Subsecretaría del Trabajo.

#### **2.3.4.7. Alfabetización Digital**

La institución que entrega capacitación en alfabetización digital, a través de convenio específico es la Dirección de Bibliotecas Archivos y Museos (DIBAM), cuyo acuerdo establecido fue la provisión de 4.500 cupos para el año 2008 (4.000 corresponderían a un curso de alfabetización básico y 500 de computación avanzada). La DIBAM proveyó más cupos que los proyectados inicialmente, y además, hubo otras instituciones que brindaron el servicio de alfabetización digital para las participantes del programa. Entre éstas, es posible mencionar a los Municipios, SENCE, FOSIS y otras instancias regionales y comunales.

Cabe destacar, como logro en este ámbito, que 5.908 a través del convenio entre la DIBAM, el SERNAM y las Municipalidades. De éstas, 4.799 accedieron al curso básico y 1.109 mujeres realizaron el curso avanzado. Adicionalmente, 1.853 trabajadoras jefas de hogar accedieron a cursos de alfabetización digital por gestiones municipales. En total, 7.761 trabajadoras jefas de hogar participaron en cursos de alfabetización digital durante el año 2008.

#### 2.3.4.8. Atención en Salud

Cobertura de la Atención en Salud respecto de las Participantes que Demandan Año 2008			
Tipos de Atención en Salud	Demanda	Acceso a Atención en Salud	Porcentaje de Demanda Cubierta
Odontológica	18.049	11.348	62,9
Oftalmológica	10.524	6.538	62,1
Mental	3.525	1.914	54,3
Exámenes Preventivos	12.500	6.726	53,8

Fuente: Informe de Gestión Año 2008 del Programa. Datos al 31 de Diciembre de 2008.

Las especialidades con más alta demanda fueron la odontológica y la oftalmológica, dado que suponen altos costos en tratamientos y lentes.

En la especialidad odontológica, se estableció convenio específico de colaboración firmado entre SERNAM y Ministerio de Salud, cuyo acuerdo fue de otorgar 13.500 atenciones. Sin embargo, la demanda es superior a los cupos comprometidos en un 25%.

Durante el año 2008, 11.348 participantes del programa accedieron a salud odontológica. 3.120 mujeres recibieron prótesis, se realizaron 2.049 extracciones y 2.221 obturaciones. Esto representa una cobertura de la demanda de las participantes de 62,9%.

En materia de salud oftalmológica se lograron 6.538 atenciones, 3,904 exámenes y 2,634 participantes del programa recibieron lentes. Como puede observarse, la cobertura de la demanda en esta especialidad fue de 62,1%. La mayor dificultad detectada fue la falta de especialistas. En el caso de la salud oftalmológica, el acceso de las jefas de hogar depende en gran medida de la capacidad de gestión de la atención primaria, las SEREMIAS y las Subsecretarías de Salud, puesto que esta oferta no fue parte de los acuerdos del año 2009 con el Ministerio de Salud.

La cobertura lograda en salud mental respecto de la demanda planteada por las participantes en el programa fue de un 54,3%. La dificultad en este punto, más que la falta de especialistas, es la alta demanda que hay por la atención de los mismos y las largas listas de espera que ya existen.

#### 2.3.4.9. Cuidado Infantil

La Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y la Fundación Integra, son las instituciones con quienes el SERNAM establece convenio para comprometer el acceso preferente de hijas e hijos de las trabajadoras jefas de hogar participantes en el programa en materia de educación preescolar.

## Cobertura de Cuidado Infantil para Hijos/as Menores de 5 años de las Participantes en el Programa Año 2008

Tipos de Atención Preescolar	Demanda	Acceso a Cuidado Infantil	Porcentaje de Demanda Cubierta
Sala Cuna	1.001	793	79,2
Preescolares sin Extensión	898	759	84,5
Preescolares con Extensión	604	350	57,9
Total	2.503	1.902	76,0

Fuente: Informe de Gestión Año 2008 del Programa. Datos al 31 de Diciembre de 2008.

La demanda presentada para el cuidado de menores de cinco años fue de 2.503 niños y el acceso logrado a estos servicios fue de 1.902, lo que representa un 76,0% de cobertura. La demanda presentada es baja en comparación con el número de participantes del programa. Ello responde al avance que durante este gobierno se ha producido en materia de atención educativa y estimulación temprana de niños/as. Es decir, la mayoría de las mujeres que participan en el programa ya tiene cubierta su demanda de cuidado infantil, a través de las instituciones correspondientes.

## 2.4. Buenas Prácticas Laborales en la Gran Empresa y el Sector Público

El Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, "Iguala.cl", es un aporte a las políticas de igualdad que tienen por objetivo mejorar la participación y la posición de las mujeres en el mercado de trabajo. Su base es el compromiso político de los actores nacionales de gobierno, de trabajadores y trabajadoras, de empleadores y empleadoras, por una sociedad cuyo principio y fin último es el desarrollo humano de todos sus ciudadanos y ciudadanas en condiciones de equidad.

En este sentido "Iguala.cl" busca contribuir al cambio cultural necesario en las relaciones sociales entre hombres y mujeres, particularmente aquellas que permitirán avances reales en la igualdad de mujeres y hombres tanto en el mercado laboral (trabajo asalariado) como en el hogar (trabajo doméstico no remunerado).

Las buenas prácticas laborales con equidad de género son un conjunto de políticas, medidas y/o iniciativas, que van más allá de la normativa laboral, que incorporan las empresas en forma voluntaria para promover la igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores y tender a eliminar las brechas de género que existen.

La instauración de buenas prácticas con equidad de género se desarrolla dentro del concepto de trabajo decente elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este concepto permite respecto de trabajadoras y trabajadores temáticas como: compatibilización entre vida laboral y familiar; asegurar la preservación de la salud en el lugar de trabajo; acceder a la capacitación que habilite para el trabajo y la promoción y recibir una parte equitativa de la riqueza que se ha ayudado a crear.

---

### **2.4.1. Equidad de Género en el Empleo en Empresas**

Esta línea de acción tiene como objeto generar en grandes empresas, tanto públicas como privadas, modelos de referencia de prácticas de equidad de género, en particular en los ámbitos de procesos de reclutamiento de personal, desarrollo de la carrera y acceso a la capacitación, representación equilibrada entre mujeres y hombres en los cargos de jefatura y de responsabilidad, protección de derechos de maternidad y responsabilidades parentales, conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares y prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual.

Un total de 49 empresas han firmado convenios para implementar modelos de gestión de recursos humanos con equidad de género. De estas, el 73,5% -36 empresas- se encuentra con diagnósticos realizados; el 57.1% - 28 empresas- están con sus planes de acción diseñados; y el 42.9% - 21 empresas- están implementando alguna acción del plan de acción positiva. Estos planes beneficiarán a más de 30.000 trabajadores y trabajadoras de todas las regiones del país. Sin embargo, se logró que un porcentaje menor al esperado de empresas comenzara la implementación de los planes de acción positiva (ver anexo 4). La principal razón del bajo nivel de cumplimiento es que fase diagnóstica del trabajo con las empresas implicó más tiempo que el planificado, debido a que:

1. los datos solicitados para realizar el diagnóstico no existían y tuvieron que ser producidos por las empresas;
2. se detectó que algunos/as encargados/as regionales del programa no tienen competencias suficientes sobre negociación y comunicación efectiva para lograr los consensos requeridos entre Gerencia, Sindicato y Estado, lo que produjo nudos en los procesos de negociación.

Una medida tomada durante el 2008, para acelerar la conclusión de los diagnósticos, fue cambiar la metodología, haciéndola más expedita. Esta nueva metodología inicia con una revisión del grado de implementación en la empresa de acciones preconcebidas derivadas del modelo de gestión propuesto, mientras que la anterior partía con la aplicación de un cuestionario de diagnóstico, que requería información muchas veces no disponible.

### **2.4.2. Intermediación Laboral y Becas para Práctica Profesional**

Este componente tiene como objetivo ofrecer a las mujeres profesionales y técnicas mecanismos de para facilitar su inserción en el mercado del trabajo. Opera través de dos subcomponentes: a) portar de intermediación laboral "igual.cl"; y b) Becas para prácticas profesionales.

El Portal de intermediación laboral [www.igual.cl](http://www.igual.cl), es herramienta web que entrega servicios de información, orientación para apoyar el proceso de búsqueda de trabajo y una bolsa de empleo. Durante el año 2008, recibió más de 98.000 visitas y se registraron 439 empresas que colocaron sus ofertas laborales en la bolsa de empleo. El total de ofertas de trabajo publicadas durante el año fue de 2.018 para empleos con calificación técnico profesional y profesional (1.068 corresponden a ofertas de empresas privadas y otras organizaciones y 950 a servicios públicos). El total de mujeres inscritas en el portal a diciembre del año 2008 fue de 2.697.

---

Las becas para el desarrollo práctica profesional, tienen como objetivo fomentar la inserción laboral de las mujeres en oficios no tradicionales. Están dirigidas a alumnas de carreras técnico-profesionales y consisten en la entrega de \$100.000 mensuales a la alumna, con el compromiso de que la empresa donde la alumna realizará la práctica, le entregue un monto equivalente. Este subcomponente, se ejecutó a través de un convenio con el SENCE para que dicha institución estableciera y administrara un fondo de becas. El SERNAM transfirió al SENCE un total de M\$ 125.040. De estos, el 95,0% está destinado a financiar las becas y sólo el 5,0% corresponde a gastos de administración.

### **2.4.3. Apoyo para la implementación del Código de Buenas Prácticas Laborales en el Sector Público**

El Código de Buenas Prácticas Laborales, en los Servicios Públicos del Gobierno Central, se ha implementado a través de la difusión, capacitación y elaboración de metodologías para su monitoreo y seguimiento. En concreto, 105 Servicios Públicos fueron asesorados durante este año y asistieron 2.208 funcionarios y funcionarias a diversas actividades de difusión y sensibilización, principalmente en temáticas relacionadas al acoso laboral y sexual en el trabajo. En la actualidad, todos se encuentran implementando medidas con distintos énfasis en cada una de las directrices del Código. Esto permitirá que la equidad de género se haga efectiva al interior de la administración pública, con medidas que de manera progresiva vayan eliminando las barreras y obstáculos que impiden la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que trabajan en el estado.

Como parte del trabajo de asistencia metodológica, este año se inició la distribución de 120.000 cuadernillos explicativos del Código y 5.000, elaborados por SERNAM con la participación de la Dirección Nacional del Servicio Civil y la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF). Además, se participó en la Mesa de Trabajo sobre Acoso Laboral organizada por el Servicio Civil, que culminó con la publicación del documento Orientaciones para la prevención del Acoso Laboral en los Servicios Públicos.

## **2.5. Prevención de la Violencia Intrafamiliar, Atención y Protección a sus Víctimas**

El SERNAM ha configurado un modelo de intervención de la problemática de la violencia intrafamiliar, basado en los enfoques de género, derechos humanos y participación social, que articula tres dimensiones requeridas para avanzar hacia la solución del problema de la violencia intrafamiliar: la prevención, la atención y la protección. El programa se ejecuta a través de dos tipos de entidades emplazadas en el nivel local: los Centros de la Mujer y Casas de Acogida. Este programa ejecutó un presupuesto total de M\$ 5.638.102, correspondiente al 98,10% del presupuesto vigente al 31 de Diciembre de 2008. El 71,4% del presupuesto asignado a este programa fue transferido a los organismos e instituciones ejecutores de los Centros de la Mujer y de las Casas de Acogida.

## 2.5.1. Centros de la Mujer

El objetivo de los Centros de la Mujer de SERNAM, es contribuir en el ámbito local, a reducir la violencia intrafamiliar, especialmente la que se produce en las relaciones de pareja, mediante la implementación de un modelo de intervención integral, con énfasis en la desnaturalización de la violencia y la detección e interrupción temprana del fenómeno.

Número de Centros de la Mujer por año (2006, 2007 y 2008)	
Centros de la Mujer	Número
Año 2006	29
Año 2007	31
Año 2008	58

Durante el año 2008, se pusieron en funcionamiento 27 nuevos Centros de la Mujer, alcanzando un total de 58 Centros de la Mujer en el país. Este aumento en el número de proyectos implicó que el monto por concepto de transferencia a los organismos ejecutores ascendiera a M\$ 2.496.914, producto de la provisión de la infraestructura necesaria, la contratación de los equipos de trabajo y de recursos para su puesta en operación y funcionamiento anual.

### 2.5.1.1. Componente de Atención

El componente de atención está destinado a prestar apoyo psico-social y legal a mujeres mayores de 18 años, que sufren o han sufrido violencia intrafamiliar, principalmente en el marco de la relación de pareja.

Categorías	Efectivo Año 2007		Meta Año 2008 (N°)	Efectivo Año 2008		Tasa de Variación años 2007 - 2008	Cumplimiento de la Meta año 2008 (%)
	N°	%		N°	%		
a. Mujeres que ingresan	7.979	94,8	---	12.510	95,8	56,8	---
b. Mujeres que re-ingresan	441	5,2	---	553	4,2	25,3	---
c. Total de mujeres que ingresan (a+b)	8.420	100,0	12.416	13.063	100,0	55,1	105,2

Fuente: Informe de Operación de los Centros de la Mujer. Datos al 31 de Diciembre de 2008.

Los ingresos totales a los Centros de la Mujer aumentaron en un 55,1% respecto del año 2007. Asimismo, la meta establecida en relación con el número total de ingresos, fue cumplida en un 105,2%. Esto se debe al aumento en la cantidad total de Centros de la Mujer y al incremento de la cobertura esperada para cada Centro, establecida en el Convenio Anual que se firma con las entidades ejecutoras<sup>4</sup>. Otro factor que

<sup>4</sup> Se establecieron los siguientes mínimos de ingreso por Centro en los Convenios firmados con las entidades ejecutoras el año 2007: a) Centros emplazados en Comunas con población de hasta 51.000 habitantes: 258 mujeres. B) Centros emplazados en comunas con población de entre 51.001 a 200.000 habitantes: 279 mujeres. Centros emplazados en comunas con población superior a 200.001 habitantes: 301 mujeres.

incide en el aumento de los ingresos es la mayor disposición de las mujeres a solicitar ayuda en caso de sufrir violencia en sus hogares, consecuencia de la creciente visibilidad pública que ha ido adquiriendo este problema en la población.

Mujeres egresadas de los Centros de la Mujer: Efectivo y Meta Años 2007 – 2008 <sup>5</sup>							
Categorías	Efectivo Año 2007		Meta Año 2008 (%)	Efectivo Año 2008		Tasa de Variación años 2007 – 2008	Cumplimiento de la Meta año 2008 (%)
	Nº	%		Nº	%		
<b>Mujeres que egresan favorablemente</b>	4.243	50,4	50,0%	7.525	57,6	77,4	115,2
<b>Mujeres que desertan</b>	896	10,6	19,0%	1.119	8,6	24,9	220,9

Fuente: Informe de Operación de los Centros de la Mujer. Datos al 31 de Diciembre de 2008.

Egreso favorable significa que la mujer completó el proceso de atención, estimado en un período aproximado de cuatro meses y que cumplió los objetivos de su plan personal de intervención. Las mujeres que egresan favorablemente del proceso de intervención aumentaron en un 77,6% respecto del año 2007, así como también aumento el porcentaje de mujeres que egresan favorablemente respecto de los ingresos. La meta estipulada para el año 2008 fue cumplida en un 115,2%.

Las mujeres que desertan del proceso de intervención aumentaron en un 24,9% respecto del año 2007. Sin embargo, el porcentaje de mujeres que desertan respecto de los ingresos, disminuyó en un 23,4%. A este respecto, la meta estipulada para el año 2008 fue cumplida en un 220,9%.

Estos resultados satisfactorios, se explican a partir de un sistemático trabajo de los equipos de los Centros de la Mujer, abocados a disminuir las deserciones de las usuarias ya ingresadas a la atención de los Centros. Ello se realiza a través de un proceso de seguimiento y rescate de casos que potencialmente pueden abandonar el proceso de intervención. Otro factor que disminuye la tasa de deserciones es que se ha adaptado el modelo de intervención a las necesidades de las usuarias, particularmente estableciendo horarios alternativos de atención para no afectar su jornada laboral. En este sentido se han implementando grupos de atención en horarios vespertinos o con modalidades particulares para poblaciones complejas, como es el caso de usuarias que trabajan como temporeras.

El modelo de atención de los Centros de la Mujer, se centra en la intervención grupal, que favorece procesos en las mujeres de restablecimiento de la confianza en sí mismas y en otros/as, tomando conciencia en el acto de comunicar y aprendiendo estrategias eficaces de lo que comunican otras mujeres.

El proceso de atención dura en promedio cuatro meses, período en el cual la usuaria participa en dos grupos, el grupo de acogida y el grupo de apoyo.

Al momento del egreso las usuarias pueden optar por integrarse a grupos de autoayuda, que son instancias constituidas por ex usuarias de los Centros, y que de modo autónomo, definen una agenda de

<sup>5</sup> Los porcentajes de esta tabla están calculados sobre la base del total de ingresos, para mantener la lógica de los indicadores presentados en el formulario H 2008 (ver Anexo N°4).

trabajo. Durante el año 2008, se conformaron 116 grupos de autoayuda. El total de mujeres que participaron en estos grupos alcanzó un total de 1.070.

### 2.5.1.2. Componente de Promoción y Prevención

El componente de promoción y prevención tiene por objetivo reforzar los factores protectores presentes en la comunidad para prevenir y detectar tempranamente la ocurrencia de episodios de violencia intrafamiliar. Está dirigido principalmente a personas adultas pertenecientes a las donde se emplazan los Centros de la Mujer, a actores sociales y funcionarios públicos, y a jóvenes de enseñanza media y universitarios de ambos sexos.

#### a) Línea de Promoción

La línea de promoción se ejecuta mediante de la entrega de información de carácter masivo, respecto de los factores protectores y la detección temprana de episodios de violencia intrafamiliar.

Actividades Realizadas en la Línea de Promoción: Efectivo y Meta Año 2008			
Tipo de Actividad	Meta 2008 (N°)	Efectivo 2008 (N°)	Cumplimiento de la meta 2008 (%)
a. Eventos Masivos	116	204	175,9
b. Acciones comunicacionales	348	1.098	169,4
c. Actividades de información y sensibilización	1.740	1.860	106,8
d. Ejemplares distribuidos de material gráfico referido a la violencia intrafamiliar	290.000	378.486	130,5

Fuente: Informe de Operación de los Centros de la Mujer. Datos al 31 de Diciembre de 2008.

La totalidad de las metas referidas a las actividades de la línea de promoción fueron cumplidas. La mayor visualización del fenómeno de la violencia, la sensibilización de los medios de comunicación respecto a los femicidios y la mayor preocupación de la población en general por la violencia de género, hizo que los Centros de la Mujer a lo largo del país, respondieran con mayor intensidad a las demandas de información y referencias requeridas por la ciudadanía.

#### b) Línea de Prevención

La línea de prevención opera a través de la realización de talleres de prevención de la violencia contra la mujer y talleres sobre resolución no violenta de conflictos, orientados a jóvenes de ambos sexos del territorio donde se localizan los Centros de la Mujer.



Participantes en Talleres de Prevención: Efectivo y Meta Año 2008				
Tipo de Capacitación	Meta 2007	Total Efectivo 2008	Cumplimiento de la meta 2008 (%)	
a. Talleres de Resolución no Violenta de Conflictos	20.300	21.260	104,7	
b. Talleres de Prevención de Violencia contra la Mujer	17.400	21.134	121,5	

Fuente: Informe de Operación de los Centros de la Mujer. Datos al 31 de Diciembre de 2008.

Las metas en la línea de prevención fueron cumplidas, logrando superar los niveles proyectados de participación en los talleres de prevención. El total de participantes en talleres de prevención asciende a 42.324, lo que significa un aumento de 71,3% del total de personas que participaron en los talleres de prevención el año 2007. Esto se explica por el fortalecimiento de la línea de prevención del programa y por la instalación de nuevos centros de la mujer en el país.

### 2.5.1.3. Componente de Capacitación

Este componente tiene como objetivo instalar capacidad en las organizaciones, fortalecerlas y dotarlas de herramientas para mejorar la pesquisa, detección, derivación y seguimiento de casos de violencia intrafamiliar.

Participantes en Actividades de Capacitación: Efectivo y Meta Año 2008			
Tipo de Capacitación	Meta 2008	Total Efectivo 2008	Cumplimiento de la meta 2008 (%)
a. Capacitación a actores sociales y públicos	11.600	11.185	96,4
b. Capacitación a monitores jóvenes en género y violencia	5.800	4.847	83,6

Fuente: Informe de Operación de los Centros de la Mujer. Datos al 31 de Diciembre de 2008.

En total se logró capacitar a 16.032 personas de ambos sexos, pertenecientes a organizaciones sociales, lo que representa un 8,5% menos de personas capacitadas que el año 2007.

Las capacitaciones se realizaron contemplando un número mínimo de 16 horas pedagógicas. Esta exigencia significó que hubo dificultad para convocar a personas dispuestas a destinar este tiempo para capacitarse. También influyó el hecho de que algunos Centros de la Mujer iniciaron su funcionamiento durante el segundo semestre y debieron priorizar la línea de atención, dada la alta demanda al respecto.

---

#### 2.5.1.4. Trabajo con Redes e Intersectorialidad

Esta línea de acción refiere a la coordinación que efectúan los Centros de la Mujer con las instituciones públicas y privadas que trabajan en violencia intrafamiliar en el territorio donde focalizan su intervención, a objeto de promover la formación de un circuito de detección, derivación, atención y protección para optimizar la respuesta a las familias que viven violencia.

En este marco, cada Centro de la Mujer, apoya procesos de formación de redes sociales, realiza seguimiento a acciones de redes y tiene un rol relevante en la implementación a nivel local, de diversos convenios que SERNAM ha firmado con los sectores de Justicia, Salud, Educación, entre otros. Durante el año 2008, los 58 Centros trabajaron con un total de 138 redes.

#### 2.5.2. Casas de Acogida

El objetivo de las Casas de Acogida es dar protección temporal a mujeres que se encuentran en situación de riesgo vital a causa de violencia intrafamiliar<sup>6</sup> y a sus hijos/as menores de 12 años, otorgándoles un lugar seguro de residencia, atención psicosocial y legal, y apoyo para la reelaboración de su proyecto de vida. Durante el año 2008, se pusieron en funcionamiento nueve Casas de Acogida, alcanzado un total de 25 a lo largo del país. Este aumento en el número de proyectos implicó que el monto por concepto de transferencia a los organismos ejecutores ascendiera a M\$ 1.743.160, producto de la provisión de la infraestructura necesaria y la contratación de los equipos de trabajo y de recursos para su puesta en operación y funcionamiento anual.

##### 2.5.2.1. Resultados de la intervención de las mujeres que ingresaron a las Casas de Acogida

Datos Generales de Ingreso y Egreso		
Año 2008		
Categorías	Número	Porcentaje
Total de mujeres ingresadas	702	100,0
Mujeres que desertan	206	30,3
Mujeres que egresan	398	58,6
Mujeres trasladadas	32	4,6
Nº total de hijo/as ingresado/as	973	---

Fuente: Informe de Operación de las Casas de Acogida. Datos al 31 de Diciembre de 2008.

El 58,6% de las usuarias egresó de la Casa de Acogida, lo que significa que se modificó la situación de ingreso a favor de la usuaria.

El 30,3% de las mujeres que ingresó, desertó de la intervención. Es decir, 206 mujeres decidieron abandonar la Casa de Acogida sin el consentimiento del equipo operador. Toda mujer que deserta de la casa, lo hace de manera voluntaria y esta situación es informada a la URAVIT o Fiscalía correspondiente,

---

<sup>6</sup> La Fiscalía es la entidad que evalúa el nivel de riesgo que tiene la mujer. Si la evaluación arroja que hay riesgo vital, la mujer es derivada a una casa de acogida.

para que estos puedan tomar las medidas de protección necesarias. Comparativamente al año 2007, en el que desertó un 22,6% de las usuarias, se aprecia un leve aumento en el porcentaje de deserciones. Sin embargo, se mantiene dentro de lo esperado para este tipo de intervenciones. La mayoría de las mujeres que desertó, lo hizo para volver con el agresor.

Del total de los ingresos a las Casas de Acogida, el 87,0% corresponden a derivaciones realizadas por las diferentes Fiscalías a lo largo del país. El 13,0% corresponde a ingresos derivados por otras instituciones. Hay un 1,1% de mujeres, de las cuales no se cuenta con información sobre su vía de ingreso.

<b>Comparación de la situación ingreso-egreso de las mujeres egresadas de las Casas de Acogida</b>			
<b>Año 2008</b>			
	Situación al momento del ingreso (%)	Situación al momento del egreso (%)	Diferencia egreso-ingreso (%)
<b>Presencia de Redes primarias protectoras<sup>7</sup></b>	64,0	74,0	10,0
<b>Inserción laboral</b>	53,8	75,4	21,6

Fuente: Informe de Operación de las Casas de Acogida. Datos al 31 de Diciembre de 2008.

El 74% de las mujeres al momento del egreso cuentan con redes primarias, aumentando en 10 puntos porcentuales el total de mujeres que contaban con este tipo de redes al momento de su ingreso. Por su parte, un 75.4% de las mujeres se encuentra inserta laboralmente al momento del egreso, aumentando en 21.6% puntos porcentuales el total de mujeres que estaban insertas laboralmente al momento de su ingreso. Estos resultados dan cuenta de la eficacia de las Casas de Acogida como mecanismos de activación de redes protectoras en el entorno de las mujeres y de apoyo a su proceso de empoderamiento.

<b>Residencia de las mujeres al momento de su egreso</b>	
<b>Año 2008</b>	
Tipo de Residencia	Porcentaje
<b>Residencia habitual con agresor</b>	5,5
<b>Residencia habitual sin agresor</b>	16,1
<b>Residencia de familiares, amigos, vecinos u otros</b>	57,3
<b>Nueva residencia (se independiza)</b>	16,1
<b>Sin Información</b>	0,8
<b>Total de mujeres egresadas</b>	100,0

Fuente: Informe de Operación de las Casas de Acogida. Datos al 31 de Diciembre de 2008.

En lo referido a la residencia de egreso, el 93,7% de las mujeres no vuelven a cohabitar con el agresor, lo que es un aspecto clave para reducir el riesgo de las mujeres de volver a ser agredidas.

<sup>7</sup> Redes de familiares o amigos cercanos con los cuales se pueden hacer intervenciones que permitan una mayor protección de la mujer.

**Derivación de las Mujeres egresadas de las Casas de Acogida  
Año 2008**

Tipo de Derivación	Porcentaje
Derivación a Centro de la Mujer	60
Derivación a otra instancia <sup>8</sup>	40
<b>Total</b>	<b>100</b>

Fuente: Informe de Operación de las Casas de Acogida. Datos al 31 de Diciembre de 2008.

Dentro del Modelo de Intervención uno de los lineamientos dice relación con que la mujer, al egresar de la Casa de Acogida, debe ser derivada al Centro de la Mujer o a otra instancia para continuar con su proceso de reparación de los daños ejercidos por la violencia. Durante el año 2008, la totalidad de las mujeres ingresadas fue derivada tras su egreso; el 60% a los Centros de la Mujer y el 40% a otra instancia de derivación.<sup>2</sup>

### 2.5.2.2. Habilitación para el Empoderamiento

Este componente está destinado a entregar capacidades y competencias a las usuarias para su inserción laboral, y constituye un aspecto relevante del proceso de empoderamiento y reinserción social de las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar grave. La capacitación y habilitación laboral es uno de los objetivos centrales de la intervención en las casas de acogida y por el cual se han realizado variados esfuerzos por establecer convenios con organismos, como por ejemplo el SENCE, para que las mujeres puedan acceder a mejorar sus condiciones y acceso al mundo laboral.

**Acceso de las Mujeres a Programas de Apoyo a la Inserción Laboral  
Año 2008**

Habilitación Laboral	Datos
Nº de Mujeres que requiere habilitación laboral	497
Nº de mujeres que accede a habilitación laboral	244
Porcentaje de Cobertura	49,1%

Fuente: Informe de Operación de las Casas de Acogida. Datos al 31 de Diciembre de 2008.

Del total de mujeres ingresadas, 497 requieren algún tipo de capacitación de habilitación laboral. De éstas el 49,1% se inserta en algún programa de esta índole. Es importante considerar que de las mujeres que ingresaron a la Casa de Acogida, un 30.3% no cuenta con la enseñanza básica completa, lo que muchas veces es un requisito para ingresar a programas de capacitación. En estos casos, existe una mayor dificultad para mejorar sus condiciones de empleabilidad e independizarse económicamente, aspecto fundamental en la ruptura del círculo de la violencia.

<sup>8</sup> Servicio de Salud, Organización de la Sociedad Civil, Centro de Atención a Víctimas, Atención entregada por URAVIT; entre otras.

---

### 2.5.2.3. Atención de Salud

El total de mujeres atendidas en los Servicios de Salud a lo largo del país alcanzó a 420 usuarias, es decir el 60% del total de mujeres ingresadas. Esto no quiere decir que el 40% no haya sido atendido, sino que no requirió algún tipo de atención al menos en el servicio primario. Con respecto a los tipos de atención en salud recibidos por las usuarias del programa, el 46% recibió medicina general, el 33% recibió atención ginecológica, un 27% recibió atención en urgencia y el 20% fue atendida en salud mental.

### 2.5.2.4. Intervenciones dirigidas a los hijos/as de las usuarias de las casas de acogida

Durante el año 2008 ingresaron a las casas de acogida, un total de 973 hijos e hijas de las usuarias, es decir 1,3 hijos/as por usuaria ingresada. Solo 172 hijos e hijas (15,0%) no fueron ingresados ya que, o eran mayores de 12 años y tenían un lugar de protección, o eran mayores de edad.

Reinserción de niños en establecimientos educacionales		
Año 2008		
Categorías	Número	Porcentaje
Niños/as reinsertados en establecimiento educacionales	415	42,7
Niños sin posibilidad de reinserción	46	4,7
Niños que no requieren reinserción escolar	512	52,6
Total niños/as ingresados	973	100,0

Fuente: Informe de Operación de las Casas de Acogida. Datos al 31 de Diciembre de 2008.

En lo relativo a la inserción escolar y pre-escolar, el 42,6% de los niños/as ha sido reinsertado, el 52,6% no ha requerido reinserción y solo un 4,7% no ha podido ser reinsertado, correspondiendo mayoritariamente a niños/as en edad preescolar.

### 2.5.2.5. Medidas de Seguridad de las Casas de Acogida

Las 25 Casas de Acogida cuentan con las medidas de seguridad solicitadas por el nivel central, es decir, circuito cerrado de vigilancia y sistemas de alarma. Junto a esto, se han establecido las coordinaciones con Carabineros de Chile, llevándose a cabo los acuerdos expresados en el convenio, es decir, inserción de la casa en el plan cuadrante y rondas periódicas de vigilancia. Incluso la cooperación de Carabineros en algunas regiones se ha traducido en acompañamiento de las mujeres en los traslados a otras regiones.

## 2.6. Promoción de Derechos y Participación de las Mujeres

El SERNAM, durante el año 2008, implementó el Programa de Promoción de Derechos y Participación de las Mujeres, en todas las Regiones del país, que consta de tres líneas de acción: a) difusión y promoción de derechos de las mujeres, b) asociatividad y liderazgo; c) interlocución Estado-Sociedad Civil.

---

## **2.6.1. Difusión y Promoción de Derechos de las Mujeres**

Uno de los mecanismos medulares de difusión y promoción de derechos con los que cuenta el SERNAM son las Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias presentes en cada una de las Direcciones Regionales del país. Durante el 2008, el principal desafío que se enfrentó en este componente fue obtener la certificación de calidad en la atención y satisfacción de las usuarias de acuerdo a la norma internacional ISO 9001:2000 en cinco nuevas Regiones (Tarapacá, Antofagasta, Maule, Bío-Bío y Aysén), además de mantener la certificación en el nivel central y las Regiones Metropolitana y de Valparaíso. De esta manera, se garantizó que las 40.224 personas que obtuvieron información a través de estas oficinas, lo hicieron de acuerdo a estándares de calidad establecidos por dicha norma. Uno de los resultados más notables de la gestión año 2008, es el aumento del 71,11% en las atenciones realizadas por nuestras OIRS respecto del año 2007.

Otro de los mecanismos más importantes con los que cuenta el Estado para la promoción de derechos de las mujeres, son las campañas y acciones comunicacionales. En este caso, el objetivo del año 2008 fue llegar a nuevos grupos de mujeres para visibilizarlas y entregarles de una manera cercana información de derechos para facilitar así el ejercicio de los mismos. De esta forma, se llevaron a cabo cuatro campañas nacionales dirigidas a: Mujeres Mayores, Niñas, Jóvenes (derechos civiles y políticos) y Migrantes (prevención de trata internacional). También se elaboraron materiales de información de derechos laborales especialmente destinados a trabajadoras agrícolas de temporada, trabajadoras del mar y para mujeres rurales. Por otra parte, se desarrolló material y trabajo con las y los profesionales que atienden público migrante para asegurar un adecuado conocimiento de los derechos de las mujeres que vienen a nuestro país en busca de mejores condiciones de vida.

## **2.6.2. Asociatividad y Liderazgo**

En cuanto a la línea de asociatividad y liderazgo, ésta se implementó a través de las Escuelas de Formación Ciudadana y Liderazgo, que por primera vez incorporaron como práctica del módulo “Herramientas para la Acción”, la presentación y ejecución de 117 proyectos financiados a través de los fondos concursables de difusión de derechos y asociatividad, los cuales beneficiaron a un total de 14.232 personas. Dado el éxito de la implementación de este proceso de formación a lideresas de todas las regiones del país, el año 2008, se incorporaron 20 escuelas en comparación al año 2007, completando un total de 80 a nivel nacional. Esto permitió que 1.664 lideresas, tanto del mundo social como sindical, estudiantil y político se formaran en torno a cinco temáticas principales: Derechos Humanos, Género, Democracia, Ciudadanía y Herramientas para la Acción.

El total de recursos destinados para la implementación de las Escuelas de Liderazgo ascendieron a M\$ 160.000.

---

### **2.6.3. Interlocución Estado-Sociedad Civil**

En materia de interlocución Estado – Sociedad Civil, se ha logrado la instalación de 46 Mesas Provinciales de Mujeres, cuyo objetivo es hacer seguimiento a las Agendas Regionales de Género y dialogar con las autoridades de cada Región respecto de los avances y desafíos de la política de equidad de género. Este logro es relevante, en el marco de la promoción de la participación y control ciudadano a las políticas públicas, dado que fortalece a la ciudadanía, y particularmente a las mujeres ciudadanas, para que tengan voz e injerencia en las políticas de equidad de género. La culminación del trabajo de estas Mesas, se presentó a la ciudadanía en general, a través de los quince Cabildos Regionales en los que participaron un total de 3.090 mujeres. A estos concurrieron, además, las autoridades regionales, provinciales y comunales y representantes de los sectores, parlamentarios, etc.

## **2.7. Relaciones Internacionales y Cooperación**

Durante el año 2008 el SERNAM de la Mujer fortaleció su liderazgo regional en materia de equidad de género. Esto, se refleja en la elección, por aclamación, de su Ministra como Presidenta de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) para el período 2008-2010, perteneciente a la Organización de Estados Americanos (OEA). Adicionalmente, el SERNAM recibió una de las 100 Antorchas que el Gobierno de Dinamarca entregó a las mejores iniciativas comprometidas con realizar esfuerzos adicionales en torno al cumplimiento del Objetivo N° 3 de las Metas del Milenio. El SERNAM fue reconocido por el Sello IGUALA, de buenas prácticas laborales con equidad de género.

Para fortalecer la cooperación horizontal en torno a las políticas, programas y proyectos para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se suscribieron acuerdos de cooperación con los siguientes países e instituciones:

- Bolivia, Viceministerio de Género y Generación del Ministerio de Justicia.
- Uruguay, Instituto de la Mujer del Ministerio de Desarrollo Social.
- Mozambique, Ministerio de la Mujer.
- Marruecos, Ministerio de Desarrollo Social, la Familia y la Solidaridad
- País Vasco, Instituto de la Mujer “Emakunde”

Adicionalmente, el SERNAM implementó actividades de cooperación en respuesta a los convenios suscritos desde el año 2006 a la fecha. Específicamente, se efectuaron las siguientes actividades.

- Seminario internacional sobre Transversalización de Género en el Estado”. Se organizó en conjunto con AGCI y asistieron dos representantes de los Ministerios de la Mujer de América Latina.
- Pasantía de funcionarias de Perú, Ecuador, Paraguay, Sudáfrica, Mozambique, Bolivia, Costa Rica.
- Asistencia técnica sobre políticas de transversalización en Venezuela, Argentina, Guatemala, Costa Rica, Marruecos y Mozambique.

---

Por otra parte, el Servicio Nacional de la Mujer asesoró al Gobierno para efectuar el seguimiento e informar a las instancias pertinentes sobre el cumplimiento de los acuerdos internacionales relativos a los derechos de las mujeres. En este sentido, se elaboraron informes de país en el marco de las siguientes instancias internacionales:

- Informe sobre aplicación de la Resolución 61/144 de la Asamblea General, relativa a la trata de mujeres y niñas. Mayo 2008.
- Informe sobre aplicación de la Resolución 61/143 de la Asamblea General, relativa a la intensificación de los esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer. Mayo 2008.
- Informe sobre la aplicación de la resolución 62/134 de la Asamblea General, relativa a la eliminación de la violencia y otras formas de violencia sexual en todas sus manifestaciones, especialmente en situaciones de conflictos y situaciones análogas. Mayo 2008.
- Informe país ante la Comisión de Prevención del delito y justicia penal. 17 Período de sesiones, sobre debate temático de los aspectos del problema de la violencia contra la mujer que incumben directamente a la Comisión de prevención del delito y justicia penal. Abril 2008.
- Informe país sobre Objetivos de Desarrollo del Milenio. Objetivo 3 promover la igualdad entre los Géneros y la autonomía de la Mujer.
- Informe resumen para la elaboración del Informe del examen periódico Universal EPU. Agosto 2008.
- Informe para el Sexagésimo tercer período de Sesiones de la Asamblea General de Naciones Unidas. Septiembre 2008.
- Informe sobre Derechos Humanos solicitado por el Departamento de Estado de EE.UU.

En materia específica de derechos Humanos de las Mujeres, los informes elaborados fueron los siguientes:

- Informe país para el 52° Período de Sesiones de la Comisión sobre el Status Jurídico y Social de la Mujer.
- 41° reunión de la Mesa Directiva de la CEPAL
- Reunión de la Red de Mujeres Líderes de APEC
- XIX Reunión especializada de la Mujer . REM-MERCOSUR
- II Conferencia Iberoamericana de Género “Juventud y Desarrollo”
- XXXIV Asamblea de Delegadas de la Comisión Interamericana de la Mujer CIM/OEA

Por último, es relevante destacar que a partir de la participación de nuestro país en la Red de mujeres líderes de APEC, se convocó a formar parte de la delegación chilena a mujeres empresarias de todo el país. A la convocatoria respondieron positivamente más de 100 mujeres que acordaron, en Arequipa-Perú, formar la Red Nacional de Mujeres Empresarias. Actualmente dicha Red se constituyó con una directiva provisional y en marzo del año 2009, se definirán los estatutos y se convocará a elección para nueva directiva permanente. Esta iniciativa, que ha sido respaldada por SERNAM, promueve el fortalecimiento de



---

la asociatividad entre empresarias de distinto tamaño y rubro, y por finalidad promover los emprendimientos económicos de las mujeres, la comercialización y exportación de sus productos.

## **2.8. Fundación “Programa de Promoción y Desarrollo de la Mujer” (PRODEMU)**

La Fundación de Promoción y Desarrollo de la Mujer, PRODEMU, es una Fundación de Derecho Privado sin fines de lucro. PRODEMU forma parte de la Red de Fundaciones del Área Sociocultural de la Presidencia de la República de Chile y se inserta en la ejecución de políticas sociales orientadas a la disminución de las brechas de inequidad social y de género que afectan a las mujeres que se encuentran en situación de pobreza o vulnerabilidad. Para gran parte de sus componentes y subcomponentes, PRODEMU recibe aportes, a partir de un convenio anual, del SERNAM, vía transferencia de recursos a través de la Ley de Presupuestos. El año 2008, tales recursos ascendieron a M\$ 5.558.418.

Para el cumplimiento de su misión y propósito, PRODEMU ejecuta directamente y también por medio de convenios con otras instituciones públicas y privadas, programas de formación y capacitación, de carácter nacional, regional y provincial que apuntan al desarrollo personal y social de las mujeres en ámbitos como la acción comunitaria y la generación de ingresos.

Su objetivo (propósito) es que mujeres en situación de vulnerabilidad desarrollen competencias y habilidades que favorecen su desarrollo personal e inserción social y laboral.

Respecto de la cobertura asociada a la ejecución de la oferta programática 2008, PRODEMU comprometió en sus orientaciones técnicas acordadas con el SERNAM, atender un total de 29.119 mujeres. En cambio, la cobertura lograda, fue de 27.997. Esto implica un 96,15% de cumplimiento respecto de la meta comprometida. En los puntos siguientes, se desagrega la información por componente.

### **2.8.1. Componente 1: Capacidad Emprendedora y Redes**

Este componente tiene como objetivo que mujeres en situación de vulnerabilidad social amplíen sus oportunidades y posibilidades de desarrollo, fortaleciendo sus capacidades emprendedoras. Es implementado mediante la línea de intervención denominada “Emprendiendo un Proyecto de Vida”, que consiste en la implementación de un proceso formativo integral que permite a las participantes desenvolverse en distintos ámbitos (familiar, personal, comunitario, productivo). Los requisitos que deben cumplir las participantes son tener entre 18 y 65 años, estar en situación de pobreza, contar con la motivación y la disposición de tiempo para asistir, y saber leer y escribir.

En este componente se esperaba formar a 4.662 mujeres, logrando el egreso de 4.330 mujeres. Esto significa que se logró la meta propuesta en un 92,87%.

---

## **2.8.2. Componente 2: Capital Social y Ciudadanía**

Este componente tiene por objetivo que mujeres en situación de vulnerabilidad social construyan ciudadanía y ejerzan activamente sus derechos. Se implementa a través de tres subcomponentes:

### **2.8.2.1. Agendas Locales:**

Consiste en una intervención de carácter territorial con alcance nacional tendiente a la incorporación de buenas prácticas de gestión en la institucionalidad local y la inclusión del ejercicio de derechos de las mujeres adultas en situación de pobreza, como prioridad en el quehacer de las organizaciones y los actores locales.

Se esperaba que egresaran de esta subcomponente 13.634 mujeres, sin embargo, el resultado efectivo en términos de egreso<sup>9</sup>, fue de 13.531. Esto implica un nivel de cumplimiento de la meta establecida de 99,24%.

### **2.8.2.2. Formación de Líderes y Dirigentas Sociales**

Consiste en acciones de capacitación conducentes a que las mujeres participantes fortalezcan liderazgos democráticos para el desarrollo de sus organizaciones. Se identifican a mujeres líderes con mayor trayectoria y/o pertenecientes a organizaciones, se capacita a ambos grupos en diversos aspectos de ejercicio de ciudadanía y se gestionan participativamente encuentros de diálogo y formación. Pueden participar mujeres líderes en situación de pobreza, preferentemente en el tramo etario 18-45 años.

La meta establecida para el año 2008, consistió en formar en liderazgo democrático a 5.113 mujeres, mientras que egresaron efectivamente de este subcomponente, 4.614 mujeres. Ello significa un nivel de cumplimiento de la meta establecida de 90,24%.

### **2.8.2.3. Escuelas de Arte**

Consiste en cursos de formación que tienen por objetivo que las mujeres participantes fortalezcan redes sociales mediante la gestión de iniciativas artísticas de distintas disciplinas. Los requisitos de participación son ser mayor de 16 años y cumplir con el perfil general al cual está dirigida la acción institucional.

La meta establecida para el año 2008, consistió en que 1.220 mujeres se formaran en las escuelas de artes. Sin embargo, lograron egresar de dichas escuelas, 1.128 mujeres. Por ende, el nivel de cumplimiento de la meta establecida es de 92,46%.

---

<sup>9</sup> Egresan las participantes que asistan a mínimo dos sesiones del módulo educativo y al menos a dos diálogos con servicios públicos.

---

### **2.8.3. Componente 3: Autonomía Económica**

El objetivo de este componente es que mujeres en situación de vulnerabilidad social logren autonomía económica a través de su incorporación al mundo del trabajo dependiente e independiente. Se implementa a través de dos subcomponentes:

#### **2.8.3.1. Abriendo las Puertas al Mundo del Trabajo**

Consiste en acciones de capacitación modularizados cuyo objetivo es que las mujeres participantes desarrollen sus competencias de empleabilidad para desempeñarse en una actividad económico - productiva (dependiente o por cuenta propia). Los requisitos exigidos a las participantes es tener entre 18 y 50 años, estar en situación de pobreza, encontrarse desempleadas o buscar reinsertarse en el mercado del trabajo.

La meta establecida para el año 2008, consistió en apoyar la inserción laboral de 3.762 mujeres. Sin embargo, lograron egresar del subcomponentes, 3.604 mujeres. Esto supone un nivel de cumplimiento de la meta establecida de 95,80%.

### **2.8.4. Componente: Mejorando mi Negocio**

Se trata de un subcomponente con una duración de 120 hrs. para realizar acciones de capacitación y asistencia técnica para la elaboración de un plan de negocios y 3 semanas para operar un fondo de apoyo a las participantes. Tiene por objetivo el fomento de iniciativas productivas, con carácter de microemprendimiento, ya existentes - ya sea individuales y/o asociativas - que buscan consolidarse. El subcomponente intenciona la sociedad y coordinación con otros servicios públicos y privados vinculados a la temática, a fin de fortalecer el cumplimiento de sus objetivos. Los requisitos de participación son: ser mujer en situación de pobreza, de zonas urbanas, tener entre 18 y 60 años, contar con una iniciativa formal o informal con actividades de producción y/o venta no inferior a los 6 meses, que requieran apoyo para que su negocio sea estable y sostenido. El subcomponente contempla recursos para contratar a un especialista externo PRODEMU para llevar a cabo la asistencia técnica y especialidades necesarias para fortalecer los emprendimientos.

Se estableció como meta para el año 2008, que 728 mujeres egresaran de subcomponente<sup>10</sup>. En cambio, el egreso efectivo alcanzó las 790 mujeres. Entonces, se logró cumplir la meta establecida en un 108,52%.

---

<sup>10</sup> Egresan aquellas mujeres que han cumplido con la totalidad de los siguientes requisitos: a) han desarrollado del plan de negocio correspondiente a su emprendimiento; b) han finalizado el proceso de asistencia técnica y /o capacitación; c) han accedido a los activos identificados en su plan de negocio con el fondo de apoyo.

---

---

## **2.8.5. Síntesis de los Resultados de la Evaluación de Programas realizada a PRODEMU**

Durante el año 2008, la Fundación PRODEMU fue sometida a evaluación por parte de la DIPRES. Los resultados de esta evaluación indicaron que la existencia de PRODEMU está justificada dado que el problema que le dio origen aún persiste: la situación de inequidad de género que afecta diferenciadamente a mujeres en situación de pobreza, es una realidad que aqueja aproximadamente a 739.600 mujeres (según datos de la CASEN 2006).

La evaluación considera que el diseño del programa es consistente con la necesidad de abordar la causa del problema que justifica la intervención. A nivel de diseño, los tres componentes son complementarios: se parte de trabajar y estimular el desarrollo más bien personal de las beneficiarias, se pasa por el fomento de su capital social y ciudadanía, y se termina por la estimulación de su autonomía financiera.

No obstante, el panel de expertos/as, emitió varias recomendaciones, tanto a nivel de oferta programática como de organización y gestión interna de PRODEMU. De estas recomendaciones, las principales se presentan a continuación:

1. Fortalecer la vinculación y coordinación con SERNAM, estableciendo acuerdos estratégicos de trabajo para la acción en la disminución de brechas de inequidad que afectan a las mujeres en situación de pobreza, que se traduzcan en el mediano plazo en políticas públicas.
2. Explicitar y ordenar la definición de la población potencial de la Fundación. La definición de población potencial como las mujeres en situación de vulnerabilidad, es una definición más comprensiva, que permite incluir a mujeres que no siendo pobres, presenten situaciones de desmedro, por ejemplo, violencia intrafamiliar, madres solteras y mujeres jefas de hogar.
3. Definir la población objetivo de PRODEMU, a objeto de contar con las herramientas y metodologías que permitan focalizar adecuadamente la gestión de la Fundación y la posterior verificación de la eficacia de los instrumentos de selección de beneficiarias.
4. Revisar el diseño de la oferta programática de la institución a partir del concepto de empoderamiento de las mujeres en situación de pobreza, de manera de evitar la actual dispersión temática y desarrollar programas que se articulen con mayor capacidad de escalabilidad, particularmente en el componente 3.
5. Formalizar el ingreso de las beneficiarias en el sentido que se cuente con el diseño de un plan de ingreso que establezca un orden secuencial e incluso prerrequisitos para el paso de las beneficiarias por los diferentes componentes y subcomponentes.
6. Revisar los criterios de focalización y selección con el objetivo de simplificarlos y formularlos para no dejar espacios a la aplicación de criterios subjetivos en la selección de beneficiarias.
7. Se recomienda que, frente a los controles de la rendición de gastos que solicita la Contraloría General de la República, se analicen, diseñen e implementen mecanismos y procedimientos administrativos que estandaricen y faciliten al personal de PRODEMU su adecuado cumplimiento y ejecución.
8. Se recomienda desarrollar un plan de posicionamiento de la Fundación, como institución “experta” en el trabajo por enfrentar las brechas de inequidad que viven las mujeres en situación de pobreza, de

---

manera de ampliar las alianzas hacia el sector privado y de la sociedad civil y, de esa manera, poder ampliar su quehacer.

9. Se recomienda desarrollar una política de alianzas hacia el sector privado, que permita avanzar en la ampliación y diversificación de las fuentes de financiamiento.
10. Mejorar de sistema de registro de beneficiarias, de forma de realizar una adecuada caracterización de las mismas lo que permitirá realizar análisis de mejor calidad en relación al éxito de los programas en el cumplimiento de sus objetivos.
11. Realizar un estudio de impacto (que incluya grupo de control), del quehacer de la institución para verificar el cumplimiento del propósito y el aporte al cumplimiento del fin.

A partir de las recomendaciones emanadas de la evaluación, PRODEMU definió compromisos para su implementación. Respecto del monitoreo de tales compromisos, se definió un procedimiento que involucra a PRODEMU, SERNAM y DIPRES. El cumplimiento de los compromisos establecidos para el año 2008, se detalla en el anexo 6.

## **2.9. Fundación de la Familia (FUNFA)**

La Fundación de la Familia es una institución privada sin fines de lucro dependiente de la Dirección Sociocultural de la Presidencia de la República, cuya misión es contribuir al fortalecimiento de las familias de sectores vulnerables mediante la promoción de relaciones democráticas en su interior, y el fomento de la asociatividad y la participación de sus integrantes en el desarrollo local y nacional.

Esta fundación desarrolla su trabajo a través de 15 Centros Familiares, emplazados en sectores de alta vulnerabilidad, que son espacios comunitarios de participación, encuentro, recreación y formación de los distintos miembros de las familias que residen en las villas y poblaciones donde tales Centros se ubican. Para el cumplimiento de su misión institucional, el quehacer de la Fundación se estructura mediante tres líneas de acción: a) promoción de la asociatividad y participación; b) recreación y cultura; y c) orientación y formación. Igualmente, desarrolla dos proyectos específicos: a) de Infancia, y b) de computación comunitaria. Implementa también un Plan de Difusión Local y Comunitaria.

El SERNAM firmó un convenio con la FUNFA, mediante el cual le transfirió un total de M\$ 1.470.835 para el financiamiento de sus líneas de acción. A continuación se describen las actividades en las que utilizaron estos recursos, según la línea de acción a la que pertenezcan.

### **2.9.1. Asociatividad y Participación**

El objetivo de esta línea de acción es implementar estrategias de asociatividad y participación que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de las familias y al fortalecimiento de sus vínculos comunitarios. En el marco de este objetivo, se desarrollaron las siguientes actividades:

- 10 mesas de coordinación de participantes constituidas y con planes de trabajo conjunto.

- 
- Dos acciones de recuperación de historia local desarrolladas con grupos de la comunidad, en las que participaron 60 personas.
  - 11 acciones de recuperación de espacios públicos, desarrolladas con 2.000 vecinos de los territorios.
  - 36 iniciativas comunitarias apoyadas por los Centros Familiares, en las que participó un total de 3.447 personas.
  - 105 iniciativas sociales promovidas por grupos y organizaciones de la comunidad, apoyadas con recursos institucionales, alcanzado los 5.250 beneficiarios/as directos/as.
  - 29 acciones de coordinación territorial con grupos y organizaciones, en las que participaron 1.661 personas.
  - 19 acciones de formación y fortalecimiento de las capacidades directivas de líderes comunitarios, en las que participaron 474 personas.
  - Diversas actividades realizadas en seis Centros Familiares con redes temáticas locales, con una participación de 2.341 personas.

## **2.9.2. Recreación y Cultura**

El objetivo de esta línea de acción es Implementar estrategias recreativas que aporten a la expansión cultural de las familias y comunidades. En el marco de este objetivo, se desarrollaron las siguientes actividades:

- 147 Talleres recreativos en los que participaron 1.939 personas.
- 57 Talleres deportivos en los que participaron 5.755 personas.
- 163 Actividades recreativas, en las que participaron 10.652 personas.
- 137 eventos masivos, que abarcaron a 15.189 personas.
- 120 paseos, en los que participaron 5.437 personas.
- 105 iniciativas recreativas, culturales o deportivas, apoyadas con recursos institucionales, alcanzando 5.250 beneficiarias/os directas/os.
- 29 visitas fuera de los Centros Familiares, en las que participaron 1.734.
- Talleres itinerantes en convenio con la Fundación Artesanías de Chile, en los Centros Familiares de Huechuraba, La Florida, San Bernardo, Temuco y Coquimbo. Se logró un total de 229 talleres, a los que asistieron 4.031 personas.

## **2.9.3. Orientación y Formación**

El objetivo de esta línea de acción es fortalecer a las familias de los territorios donde se ubican los Centros Familiares, a través de la entrega de información y del desarrollo de recursos preventivos. En el marco de este objetivo, se desarrollaron las siguientes actividades:

- 294 atenciones individuales.
- 30 charlas informativas, con 724 participantes.

- 
- 13 acciones de difusión, con 1.564 participantes.
  - 12 campañas de sensibilización, con 2.881 participantes.
  - 122 acciones formativas (talleres y módulos), con 3.290 participantes.
  - 29 jornadas de formación con líderes comunitarios, con 255 participantes.
  - 37 charlas educativas, con 1.093 participantes.

#### **2.9.4. Proyecto de Infancia**

El objetivo es este proyecto, es promover el respeto y el ejercicio de los derechos de los niños y niñas mediante la implementación de acciones recreativas, culturales y formativas, en los diferentes niveles en que se realiza la intervención institucional. En el marco de este objetivo, se desarrollaron las siguientes actividades:

- 290 reuniones de apoyo a las familias de niños y niñas participantes del Programa de Infancia.
- 15 actividades recreativas de integración familiar (padres e hijos del Programa), con 620 participantes.
- 30 actividades asociativas y/o formativas con padres y madres, que abarcaron a 320 participantes.
- 27 actividades de promoción de la reflexión y el diálogo de niños y niñas, a las que asistieron 850 personas.
- 49 talleres deportivos y recreativos, a los que asistieron 2.833 personas.
- 104 actividades recreativas con niños y niñas, alcanzando 4.590 participantes.
- 105 iniciativas generadas y desarrolladas por grupos de niños y niñas, apoyadas con recursos institucionales. Estas iniciativas tuvieron 3.150 beneficiarios/as directos/as.
- Diversas acciones de coordinación, realizadas en ocho Centros Familiares, con diversos actores locales, en las que participaron 450 personas.

#### **2.9.5. Proyecto de Computación Comunitaria**

El objetivo de este proyecto es proporcionar un servicio informático que se dirija a fortalecer los recursos de las comunidades donde funcionan los Centros Familiares, a través de la co-gestión colaborativa de los telecentros comunitarios. En el marco de este objetivo, se desarrollaron las siguientes actividades:

- 17.508 atenciones abiertas en los Telecentros.
- 110 talleres de alfabetización digital, que alcanzaron 1919 participantes.
- Se diseñaron 6 páginas web con grupos en 6 Centros Familiares.
- 30 actividades de conexión guiada (vinculación a redes externas), con 287 participantes.
- 40 talleres de capacitación a monitores y voluntarios con interés en administrar los Telecentros, a los que asistieron 410 participantes.
- 21 talleres de apoyo escolar, a los que asistieron 480 participantes.
- 30 grupos de la comunidad usan los Telecentros como apoyo a su gestión. Estos grupos se componen de 854 personas en total.

---

## 2.9.6. Plan de Difusión Local y Comunitaria

El objetivo es fortalecer a las familias de los territorios de los Centros Familiares, a través de la entrega de información y del desarrollo de recursos preventivos. En el marco de la implementación de este plan, se desarrollaron las siguientes actividades. En el marco de este objetivo, se desarrollaron las siguientes actividades:

- Implementación de un Sistema de radio (Radio Nuestra), que se transmite a través de la página web y se difunde en los 15 Centros Familiares. Esta radio incluye música y mensajes de servicios públicos (SERNAC, MINSAL, MINEDUC, etc.) en su programación. Adicionalmente, se transmitieron microprogramas educativos y culturales de producción propia. Desde el 3 de abril, la programación es continuada las 24 horas del día.
- Producción de cápsulas de actualidad “Las Cosas Que Importan” con temas de interés público, como: Reforma Previsional, Programa Mujeres Jefas de Hogar, Vida y obra de Víctor Jara, Vida y obra de Gabriela Mistral, Programa “Biblioredes Abre tu Mundo”, Tribus Urbanas, Prevención de VIF, entre otros.
- Producción de especial musical, “Nuestra Propia Música” con grupos musicales de la comunidad. Se han emitido programas con los grupos “Moseñada” de Coquimbo, “Sindicato de la Danza” y “Mente Rebelde” de Huechuraba.
- Registro de video y fotográfico de las actividades de los Centros Familiares de la Región Metropolitana en terreno.
- Apoyo y asesoría a los equipos de los Centros Familiares para la realización de registros audiovisuales.
- Producción de notas audiovisuales y difusión a través del sitio web en “Portafolio de Videos”.
- Incorporación de microprogramas educativas de otras fuentes (ALER, RADIALISTAS.NET, AMARC) con temas como: pueblos originarios, cuidado del medio ambiente y género.
- Producción de micro espacio con selección relatos del Concurso de Relatos Familiares.



---

## 3. Desafíos 2009

### a) Coordinación Intersectorial para la Equidad de Género

1. Lograr que los Ministerios formulen compromisos sustantivos y mensurables, orientados al cumplimiento de la Agenda de Género del gobierno.
2. Intensificar el seguimiento para el cumplimiento de los compromisos Ministeriales, logrando que al menos un 75,0% de estos, sean implementados a cabalidad.
3. Diseñar los instrumentos metodológicos apropiados para incorporar el enfoque de género en el Sistema de Gestión de Calidad de los servicios públicos a que pasan marco de calidad en el Programa de Mejoramiento de la Gestión.
4. Incorporar el enfoque de género en los instrumentos de planificación y gestión municipal. Particularmente, se espera que el 30% del total de municipios del país, hayan incluido el enfoque de género en al menos dos de sus instrumentos de gestión.
5. Apoyar la elaboración de Agendas Comunales de Género, con el objetivo de establecer énfasis a nivel comunal respecto de la política de género que sirvan de guía para la gestión de los Municipios en esta materia.

### b) Capacitación a funcionarios públicos en materias de género

Se espera, a través de talleres, seminarios y el sistema de capacitación a virtual, desarrollar competencias en materias de género en 6.269 funcionarios/as públicos/as que ocupan cargos estratégicos. El objetivo final es que el diseño e implementación de las políticas públicas, esté permeado de la dimensión de género, y así éstas contribuyan a la superación de las desigualdades que existen entre hombres y mujeres.

### c) Reformas legales para la equidad de género

Durante el presente año, el SERNAM pondrá los esfuerzos en que que las iniciativas aprobadas por la Cámara de Diputados y que se encuentran en actual discusión pueden ser despachadas por el Senado:

1. Para que el homicidio de una persona con la que se tiene un hijo en común o que ha tenido una relación matrimonial o de convivencia, no siga constituyendo un homicidio simple, se espera que el Senado apruebe, el proyecto sobre femicidio y que sanciona, además, otras forma de violencia sexual y patrimonial en las relaciones de familia y de afectividad.
2. Que sean aprobados aquellos proyectos de Ley que implican modificar las normas que niegan a las mujeres de la posibilidad de participar de las decisiones familiares. Particularmente, se busca que el padre y la madre, puedan decidir de común acuerdo el orden de los apellidos de su hijo o hija y que se

---

modifique el régimen de sociedad conyugal, dado que impide a la mujer gozar de la administración de los bienes matrimoniales.

3. Que sea convertida en Ley, la iniciativa que reconoce el derecho de las trabajadoras puertas adentro a descansar en días feriados.
4. Que el proyecto que establece incentivos para alcanzar participación más equilibrada de hombres y mujeres en candidaturas de partidos políticos sea ya discutido en el Senado. Esto representará un avance para que candidatos y candidatas puedan competir en condiciones de mayor simetría.
5. Los contextos de crisis económicas afectan especialmente a quienes se encuentran condiciones más desfavorables para revolverlas. La trata de personas es una realidad que requiere de una regulación adecuada para afrontarla. El SERNAM intentará que el proyecto de ley sea prontamente despachado en cumplimiento a nuestras obligaciones internacionales en la materia.
6. Ninguna crisis económica justifica discriminar en la remuneración en razón del sexo. Se buscará que la aprobación del proyecto de Ley de no discriminación.

#### **d) Modelos programáticos orientados a disminuir las brechas de discriminación de género que afectan a las mujeres**

##### ***Programa Mejoramiento de la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Trabajadoras Jefas de Hogar***

Los principales desafíos relativos a este programa son:

- Lograr que 30.000 trabajadoras jefas de hogar participen en el programa.
- Alcanzar las 21.000 trabajadoras jefas de hogar egresadas del programa. Con ello, se lograría una cobertura bruta de la población objetivo de 2,3%.

##### ***Sistema de Protección a las Víctimas de Violencia Intrafamiliar***

Durante el año 2009, se implementarán 32 Nuevos Centros de la Mujer, con lo que se alcanzaría un total de 90 Centros de la Mujer a lo largo del país. Se espera, también, mantener la tasa de mujeres que concluyen favorablemente el proceso de intervención en un 50% respecto de los ingresos. En lo que refiere a las casas de acogida, se harán los esfuerzos necesarios para que la tasa de egresos, sea como mínimo, de 40% respecto de los ingresos.

##### ***Programa Promoción de Derechos y de la Participación Social de las Mujeres***

Se Fortalecerá y ampliará la estrategia de participación y promoción de derechos de las mujeres para que promueva el liderazgo femenino, mejore los instrumentos de información de derechos y refuerce las instancias de interlocución entre el Estado y la sociedad civil.

---

## **Programa de Buenas Prácticas Laborales**

Los principales desafíos que tiene para el año 2009 este programa son:

- Lograr que 50 empresas públicas y privadas cuenten con modelos de gestión de recursos humanos en Buenas Prácticas Laborales con equidad de género.
- Iniciar el sello Iguala que certificará a empresas públicas y privadas en materia de equidad de género en la gestión de recursos humanos.
- Otorgar 400 becas para prácticas profesionales y técnico profesionales mujeres en empleos tradicionalmente ocupados por hombres.

### **e) Relaciones Internacionales en materia de género**

1. Avanzar en las negociaciones para la aprobación del protocolo facultativo de la CEDAW, único protocolo adicional de las convenciones internacionales que ha firmado Chile, que no ha sido ratificado.
2. Cumplir con el mandato delegado a la Presidenta de la Comisión Interamericana de las Mujeres por parte de las Representantes de los países miembros de la Organización de Estados Americanos, relativo a lograr transformaciones en el tratamiento que se le da a la perspectiva de género.
3. Establecer acuerdos con los países de la Región con los que no se ha firmado convenio de cooperación interinstitucional: Perú, México, Rep. Dominicana, Panamá, Nicaragua y El Salvador. Con la finalidad de cumplir con el mandato de cooperación horizontal y acercamiento a los países vecinos según se indica en las definiciones de la política exterior de Chile.

### **f) Información sobre la situación y brechas de discriminación que afectan a las mujeres**

1. Poner a disposición del público en general a través del Centro de documentación Virtual con que cuenta el SERNA y que está disponible en la Web institucional, más de 36 estudios del SERNAM digitalizados para leer gratuitamente en línea, imprimir y/o guardar en el computador.
2. Desarrollo de un estudio de Prevalencia de Violencia Intrafamiliar hacia las mujeres con datos a nivel nacional.

---

## 4. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2008
- Anexo 5: Compromisos Gubernamentales
- Anexo 6: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas
- Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2008
- Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo
- Anexo 9: Proyectos de Ley

---

- **Anexo 1: Identificación de la Institución**

- a) **Definiciones Estratégicas**

- **Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución**

Ley N°19.023, publicada en el Diario Oficial con fecha 03 de enero de 1991, que creó el Servicio Nacional de la Mujer, que establece su naturaleza, objeto, funciones, sede, Organización de su Dirección Nacional y Direcciones Regionales, patrimonio, y planta del personal.

Decreto con Fuerza de Ley N°1, del Ministerio de Planificación y Cooperación, publicado en el Diario Oficial del 25 de marzo de 1992, que fija la estructura y Organización interna del Servicio, así como las funciones y atribuciones propias de sus distintas jerarquías administrativas.

- **Misión Institucional**

Diseñar, proponer y coordinar políticas, planes, medidas y reformas legales conducentes a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, y a disminuir prácticas discriminatorias en el proceso de desarrollo político, social, económico y cultural del país.

- **Aspectos Relevantes Contenidos en Proyecto de Ley de Presupuestos- Año 2008**

Número	Descripción
1	<b>SOPORTE ADMINISTRATIVO:</b> Considera los recursos necesarios para la operación normal del Servicio, considerando los subtítulos de gastos en personal, bienes y servicios de consumo y adquisición de activos no financieros, todos del Programa 01. Se incluyen recursos adicionales destinados a regularizar contratos de honorarios, aplicación de la Ley N° 20.212 y recursos asignados para el funcionamiento en las dos nuevas regiones del país.
2	<b>APORTES A FUNDACIONES Y CORPORACIONES:</b> Corresponde a los aportes financieros que la Ley de Presupuestos asigna a la Fundación de la Familia (M\$ 1.473.272) y Fundación PRODEMU (M\$ 5.472.201). Este último aporte incluye un crecimiento de 8,7% destinado al mejoramiento de la oferta programática y de gestión de la Fundación.
3	<b>PROGRAMA DE BUENAS PRACTICAS LABORALES:</b> Este programa iniciado durante el año 2007 considera para el 2008 M\$ 516.608, lo cual incluye recursos incrementales por M\$ 221.107 destinados al reforzamiento de la intermediación laboral.
4	<b>PROGRAMA DE APOYO A MUJERES JEFAS DE HOGAR:</b> Para este programa iniciado en 2007 se observa un crecimiento de 69,4% tendiente a aumentar a 27.500 el número de beneficiarias y a duplicar desde 100 a 200 el número de comunas atendidas.
5	<b>PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR:</b> El Programa experimenta un crecimiento de 12,4% para el año 2008. Los recursos son destinados a la puesta en marcha de 2 nuevos Centros de la Mujer e implementación de 3 nuevas Casas de Acogida, con lo cual se completaría un total de 33 Centros de la Mujer y 19 Casas de Acogida a lo largo del país.

---

## - Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Incorporar el enfoque de género en las políticas y programas del sector público, a través de la coordinación intersectorial, la asesoría técnica y la capacitación a funcionarios/as públicos/as.
2	Proponer y promover reformas legales y medidas normativas que contribuyan a superar las discriminaciones de género.
3	Diseñar, implementar, validar y transferir modelos programáticos integrales que aborden las principales discriminaciones que afectan a las mujeres
4	Promover una cultura de igualdad a través de la implementación de campañas comunicacionales tendientes a visibilizar temáticas de género prioritarias y propiciar imágenes positivas de las mujeres en los Medios de Comunicación.
5	Promover la posición del Gobierno de Chile a través de la difusión de la agenda internacional de género y la implementación y seguimiento de los acuerdos de cooperación horizontal, bilateral y multilateral.
6	Generar y difundir conocimiento sobre la situación y brechas de discriminación de género que afectan a las mujeres como insumo para el desarrollo de políticas orientadas a la equidad de género.

## - Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
	<u>Coordinación Intersectorial y Asesoría Técnica para incorporar criterios de Equidad de Género en las Políticas Públicas.</u>	
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromisos Ministeriales para la igualdad de Oportunidades.</li> <li>• Compromisos Regionales para la Igualdad de Oportunidades.</li> <li>• Agendas y convenios con los sectores prioritarios.</li> <li>• Sistema de Enfoque de Género PMG.</li> <li>• Eventos temático para la reflexión e intercambio de experiencias</li> <li>• Asesoría Técnica y Metodológica para la incorporación del Enfoque de Género en los procesos de Planificación y Gestión               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asesoría técnica implementada en el marco del Sistema de Enfoque de Género</li> <li>- Asesoría técnica para la incorporación del Enfoque de Género en los procesos de planificación y gestión a nivel nacional, regional y municipal</li> </ul> </li> </ul>	1
	<u>Capacitación a Funcionarios/as del Sector Público en materias de Género.</u>	
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instrumentos técnico-metodológicos de apoyo.</li> <li>• Capacitación a funcionarios/as públicos en materias de género.               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Talleres y Seminarios</li> <li>- Sistema E Learning</li> </ul> </li> </ul>	1
	<u>Reformas legales</u>	
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyectos y/o Indicaciones de Ley.</li> <li>• Seguimiento de la Agenda Legislativa en materia de Género</li> </ul>	2
	<u>Modelos Programáticos</u>	
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejoramiento de la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Trabajadoras Jefas de Hogar.               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitación Laboral de Mujeres Jefas de hogar a través de la coordinación con SENCE.</li> <li>- Atención Odontológica Integral a través de la coordinación con el Ministerio de Salud.</li> <li>- Nivelación de Estudios Básicos y Medios a Través de la coordinación con MINEDUC.</li> <li>- Cuidado Infantil para hijas/os de mujeres jefas de hogar, a través de la coordinación con JUNJI e INTEGRA .</li> <li>- Asesoría técnica a funcionarios municipales para la implementación del Programa Jefas de Hogar.</li> <li>- Apoyo a emprendimientos económicos, individuales y asociativos, de mujeres jefas de hogar</li> </ul> </li> <li>• Sistema de Protección a las Víctimas de Violencia Intrafamiliar.               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitación y Apoyo a la formación de Redes para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar.</li> <li>- Atención Psicológica y Jurídica a las Víctimas de Violencia Intrafamiliar a través de los Centros de la Mujer.</li> <li>- Casas de Acogida para las mujeres víctimas de violencia</li> </ul> </li> </ul>	3

	<ul style="list-style-type: none"> <li>intrafamiliar y sus hijos/as.</li> <li>- Acciones de carácter socioeducativo de prevención de la violencia doméstica en Jardines Infantiles y Escuelas</li> <li>• Promoción de Derechos y de la Participación Social de las Mujeres. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Difusión de derechos a través de las Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias.</li> <li>- Encuentros, Cabildos, Mesas de Mujeres, Consultas Ciudadanas, Diálogos Ciudadanos, Consejos de la Sociedad Civil y/o Seminarios para fortalecer la interlocución Estado/Sociedad Civil, el seguimiento de la Agenda de Género y Agenda Pro-Participación del Gobierno y el empoderamiento de las mujeres</li> <li>- Desarrollo de competencias para la asociatividad y el liderazgo de las mujeres (Escuelas de Formación Ciudadana, Escuelas de Liderazgo, Fondos para el desarrollo de iniciativas de participación social y política).</li> </ul> </li> <li>• Buenas Prácticas Laborales <ul style="list-style-type: none"> <li>- Agendas de Trabajo para la equidad de género con Asociaciones Empresariales, organismos públicos e Instituciones de Educación Portal "Iguala.cl".</li> <li>- Promoción de Modelos de Gestión de Buenas Prácticas Laborales en la Política de Recursos Humanos con equidad de género en los Sectores Público y Privado</li> <li>- Asesoría técnica y seguimiento para la formulación y aplicación de Planes de Igualdad de Oportunidades en establecimientos de formación técnica y profesional</li> <li>- Becas de práctica profesional en rubros y trabajos no tradicionales para mujeres</li> </ul> </li> </ul>	
--	--	--

Difusión de Temáticas de Género Prioritarias a través de los Medios de Comunicación.

5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan Anual Comunicacional.</li> <li>• Campañas Comunicacionales.</li> <li>• Cooperación, capacitación y apoyo a instituciones de Gobierno en materias comunicacionales de género</li> </ul>	4
---	--	---

Relaciones Internacionales y Cooperación en materia de género

6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguimiento a los compromisos internacionales asumidos por el Estado de Chile en materia de género.</li> <li>• Representación, seguimiento y promoción de las posiciones de Chile en instancias de mujer/género de organismos y foros económicos multilaterales.</li> <li>• Asesoría técnica a la Cancillería para la incorporación de la perspectiva de género en los objetivos estratégicos del Ministerio y AGCI.</li> <li>• Promoción y coordinación de la cooperación internacional horizontal, bilateral y multilateral.</li> <li>• Cooperación técnica para la difusión de los acuerdos firmados entre el Gobierno de Chile con otros países en materia de género</li> </ul>	5
---	--	---

Información sobre la Situación y Brechas de Discriminación que afectan a las mujeres

7	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudios e Investigaciones.</li> <li>• Centro de Documentación.</li> </ul>	6
---	---	---



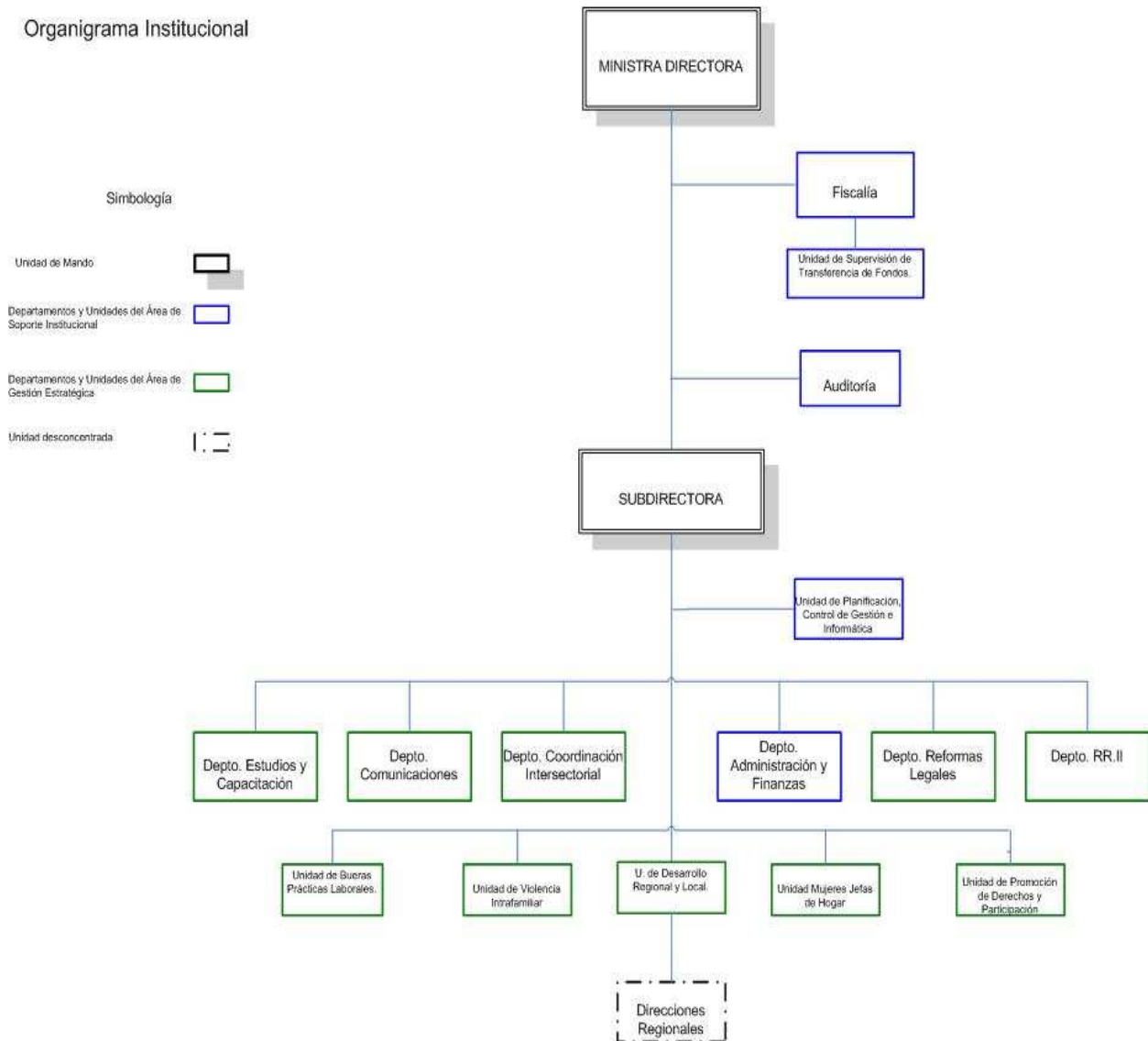
---

## - Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Número	Nombre
1	Autoridades y funcionarios/as del sector público del nivel central, regional y local. <ul style="list-style-type: none"><li>• Ministros/as, Directivos públicos del gobierno central; Intendentes/as, Gobernadores/as, Alcaldes y Concejales; Funcionarios/as Públicos del Gobierno Central y de los Gobiernos Regionales; Funcionarios/as municipales.</li></ul>
2	Parlamentarios/as de Cámara de Diputados y Senadores.
3	Empresas Públicas y Privadas.
4	Organizaciones de Mujeres Vinculadas al Tema de Género.
5	Profesionales de los Medios de Comunicación de Masas.
6	Organismos Internacionales Vinculados al Tema de Género.
7	Mujeres Jefas de Hogar y de Núcleo.
8	Mujeres Víctimas de Violencia Intrafamiliar. <ul style="list-style-type: none"><li>• Mujeres Usuarias de los Centros de la Mujer; Mujeres Usuarias de las Casa de Acogida.</li></ul>
9	Hijos/as de Mujeres Víctimas de Violencia Intrafamiliar.
10	Usuarios/as de las Acciones de Prevención de la Violencia Intrafamiliar <ul style="list-style-type: none"><li>• Población entre 14 y 30 años; Líderes Sociales de los Sectores Medios y Bajos.</li></ul>
11	Mujeres Vinculadas a Organizaciones Sociales, Sindicales y Políticas.
12	Ciudadanía en General.
13	Hijos/as de Mujeres Jefas de Hogar y de Núcleo
14	Niñas/os de Jardines Infantiles y Escuelas

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

Organigrama Institucional



---

### c) Principales Autoridades

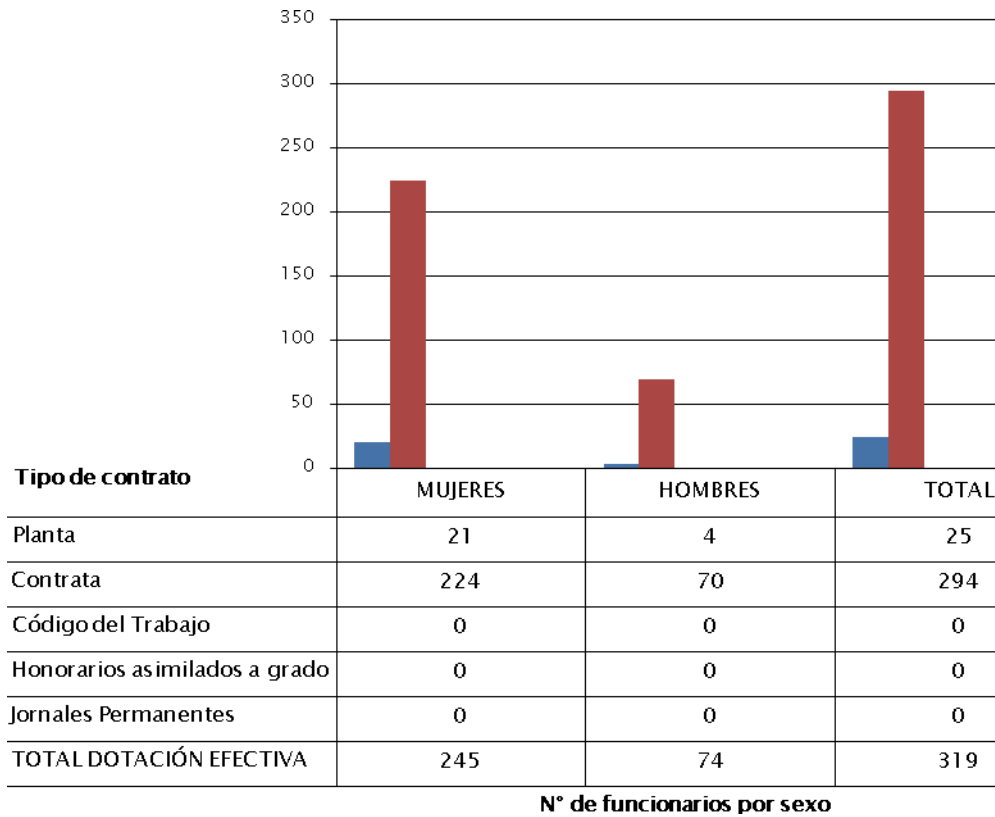
Cargo	Nombre
Ministra Directora	Laura Albornoz Pollmann
Subdirectora	Carmen Andrade Lara
Fiscal	Gonzalo Blanco Lobos
Jefa Departamento de Administración Finanzas	Leticia Rivas Soto
Auditora Interna	Jessica Hernández Salinas
Jefa Departamento de Coordinación Intersectorial	Andrea Reyes Saldías
Jefe Departamento de Reformas Legales	Marco Rendón Escobar
Jefe Departamento de Estudios y Capacitación	Gabriel de Pujadas Hermosilla
Jefa Departamento de Comunicaciones	Alejandra Truffello Hurtado
Jefa Departamento de Relaciones Internacionales	Maricel Sauterel Gajardo
Jefa Unidad de Planificación, Control de Gestión e Informática	Gloria García Ling
Jefa Unidad de Desarrollo Regional y Local	Sylvia Musalem Galaz
Jefe Unidad de Violencia Intrafamiliar	Christián García Bustamante
Jefa Unidad de Promoción de Derechos y Participación	Débora Solís Martínez
Jefa Unidad Mujeres Jefas de Hogar	Laura Echeverría Correa
Jefa Unidad de Buenas Prácticas Laborales	Gloria Fuentes Needham
Directora Regional región de Arica-Parinacota	Carmen Fuentes Börgel
Directora Regional región de Tarapacá	Irina Rossi Ciocca
Directora Regional región de Antofagasta	Johana Torres Olea
Directora Regional región de Atacama	Ximena Matas Quilodrán
Directora Regional región de Coquimbo	Sofía Villalobos Humeres
Directora Regional región de Valparaíso	Claudia Silva Burgos
Directora Regional región Metropolitana	Paula Urzúa Frei
Directora Regional región del Libertador General Bernardo O'Higgins	Natalia Bascuñán Jofré
Directora Regional región del Maule	Claudia Quezada Bravo
Directora Regional región del Bío-Bío	Rina Oñate Cid
Directora Regional región de la Araucanía	Blanca Beraud Fernández
Directora Regional región de Los Lagos	Marianela Huenchor Huenchor
Directora Regional región de Los Ríos	Teresita Cancino Moraga
Directora Regional región Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo.	Katherine Araya Matus
Directora Regional región de Magallanes y la Antártica Chilena	Claudia Ruiz Hijerra

---

- **Anexo 2: Recursos Humanos**

- a) **Dotación de Personal**

- **Dotación Efectiva año 2008<sup>11</sup> por tipo de Contrato (mujeres y hombres)**

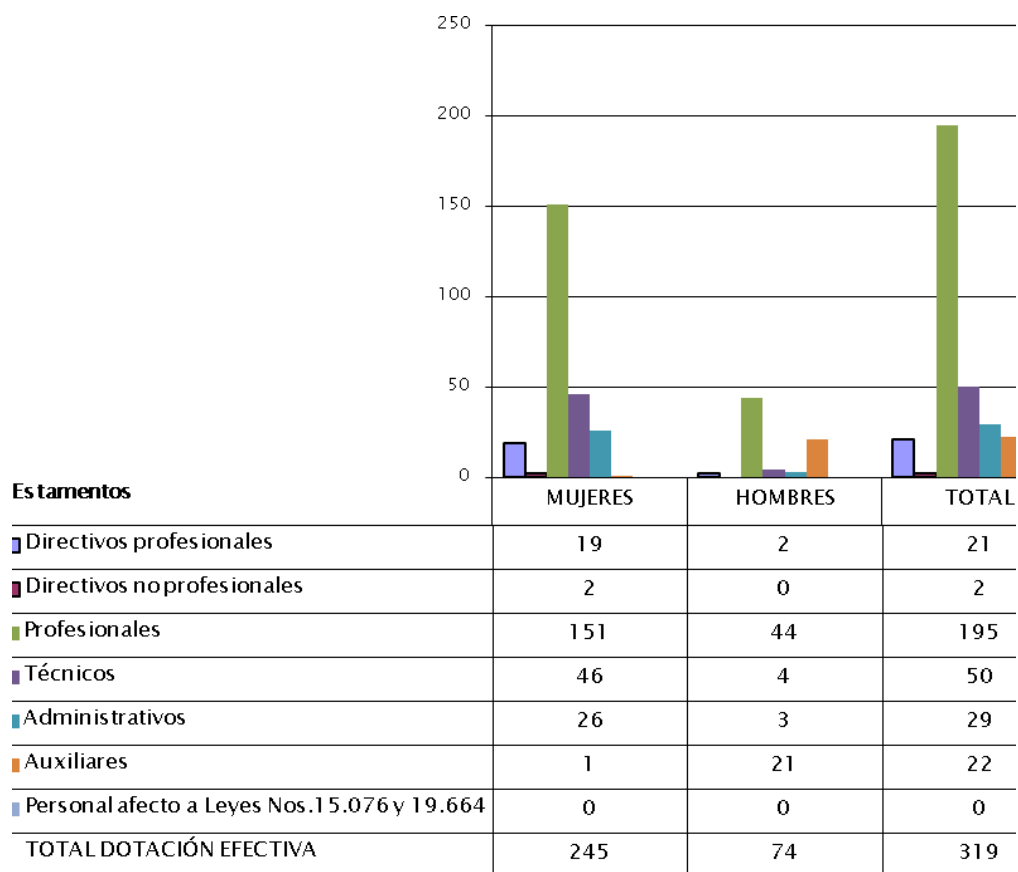



---

<sup>11</sup> Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2008. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

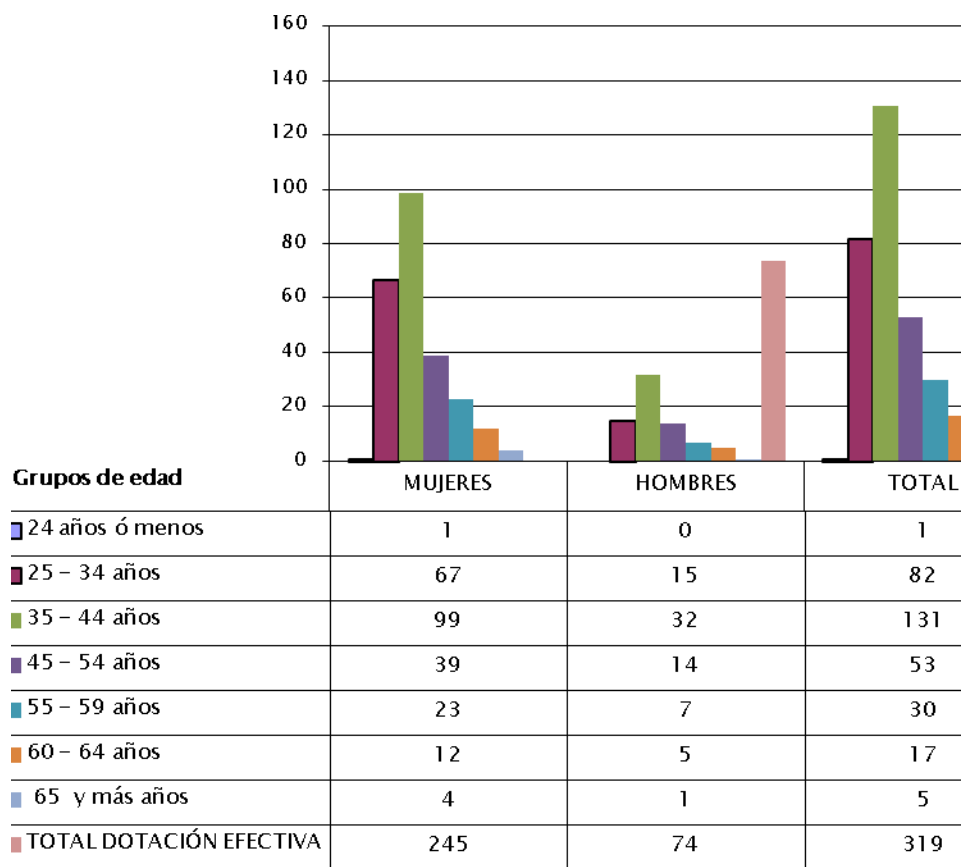
---

- Dotación Efectiva año 2008 por Estamento (mujeres y hombres)



N° de funcionarios por sexo

- Dotación Efectiva año 2008 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



N° de funcionarios por sexo

## b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>12</sup>		Avance <sup>13</sup>	Notas
		2007	2008		
<b>1. Días No Trabajados</b>					
Promedio Mensual Número de días no trabajados por funcionario.	(N° de días de licencias médicas, días administrativos y permisos sin sueldo año t/12)/Dotación Efectiva año t	1,8	2,0	88,8	14
<b>2. Rotación de Personal</b>					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	(N° de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año t/ Dotación Efectiva año t) *100	0,0	10,7	0,0	14
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
Funcionarios jubilados	(N° de funcionarios Jubilados año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0,0	0,9	---	15
Funcionarios fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0,0	0,0	---	16
Retiros voluntarios con incentivo al retiro	(N° de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año t/ Dotación efectiva año t)*100	0,0	0,6	---	15
otros retiros voluntarios	(N° de retiros otros retiros voluntarios año t/ Dotación efectiva año t)*100	0,0	7,8	0,0	14
Otros	(N° de funcionarios retirados por otras causales año t/ Dotación efectiva año t)*100	0,0	1,3	0,0	14
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	N° de funcionarios ingresados año t/ N° de funcionarios en egreso año t)	1,1	1,1	99,1	14

<sup>12</sup> La información corresponde al período Enero 2007 - Diciembre 2007 y Enero 2008 - Diciembre 2008.

<sup>13</sup> El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene. Para calcular este avance es necesario, considerar el sentido de los indicadores (ascendente o descendente) previamente establecido y señalado en las instrucciones.

<sup>14</sup> Indicador descendente: la disminución en el valor del indicador refleja una mejora en la gestión de recursos humanos.

<sup>15</sup> Indicador ascendente: el aumento en el valor del indicador refleja una mejora en la gestión de recursos humanos.

<sup>16</sup> Indicador neutro: este indicador no refleja ni una mejora ni un deterioro en la gestión de recursos humanos.

**Cuadro 1**  
**Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos**

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>12</sup>		Avance <sup>13</sup>	Notas
		2007	2008		
<b>3. Grado de Movilidad en el servicio</b>					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	3,8	0,0	0,0	15
3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año t}) / (\text{Total contratos efectivos año t}) * 100$	3,1	3,1	98,7	15
<b>4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal</b>					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	95,1	107,2	112,7	15
4.2 Porcentaje de becas <sup>17</sup> otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	0,0	0,0	---	15
4.3 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas para Capacitación año t} / \text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año t})$	2,9	1,2	42,3	15
<b>5. Grado de Extensión de la Jornada</b>					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t} / 12) / \text{Dotación efectiva año t}$	6,1	4,0	151,4	14
<b>6. Evaluación del Desempeño<sup>18</sup></b>					
Distribución del personal de acuerdo a los resultados de las calificaciones del personal.	Lista 1 % de Funcionarios	87,9	96,3		
	Lista 2 % de Funcionarios	11,6	3,3		
	Lista 3 % de Funcionarios	0,4	0,4		
	Lista 4 % de Funcionarios	0,0	0,0		

<sup>17</sup> Considera las becas para estudios de pregrado, postgrado y/u otras especialidades.

<sup>18</sup> Esta información se obtiene de los resultados de los procesos de evaluación de los años correspondientes.



## • Anexo 3: Recursos Financieros

### a) Recursos Presupuestarios

Cuadro 2			
Recursos Presupuestarios 2008 (Consolidado Programas 01, 03 y 06)			
Ingresos Presupuestarios Percibidos		Gastos Presupuestarios Ejecutados	
Descripción	Monto M\$	Descripción	Monto M\$
Aporte Fiscal	22.572.024	Corriente <sup>19</sup>	24.502.153
Endeudamiento <sup>20</sup>	-	De Capital <sup>21</sup>	227.885
Otros Ingresos <sup>22</sup>	2.310.384	Otros Gastos <sup>23</sup>	152.370
<b>TOTAL</b>	<b>24.882.408</b>	<b>TOTAL</b>	<b>24.882.408</b>

Cuadro 2.a			
Recursos Presupuestarios 2008 (Programas 01, Servicio Nacional de la Mujer)			
Ingresos Presupuestarios Percibidos		Gastos Presupuestarios Ejecutados	
Descripción	Monto M\$	Descripción	Monto M\$
Aporte Fiscal	15.116.795	Corriente	16.117.135
Endeudamiento	-	De Capital	227.885
Otros Ingresos	1.380.595	Otros Gastos	152.370
<b>TOTAL</b>	<b>16.497.390</b>	<b>TOTAL</b>	<b>16.497.390</b>

<sup>19</sup> Los gastos Corrientes corresponden a la suma de los subtítulos 21, 22, 23 y 24.

<sup>20</sup> Corresponde a los recursos provenientes de créditos de organismos multilaterales.

<sup>21</sup> Los gastos de Capital corresponden a la suma de los subtítulos 29, subtítulo 31, subtítulo 33 más el subtítulo 32 ítem 05, cuando corresponda.

<sup>22</sup> Incluye el Saldo Inicial de Caja y todos los ingresos no considerados en alguna de las categorías anteriores.

<sup>23</sup> Incluye el Saldo Final de Caja y todos los gastos no considerados en alguna de las categorías anteriores.

Cuadro 2.b			
Recursos Presupuestarios 2008			
(Programas 03, Mujeres Jefas de Hogar)			
Ingresos Presupuestarios Percibidos		Gastos Presupuestarios Ejecutados	
Descripción	Monto M\$	Descripción	Monto M\$
Aporte Fiscal	2.326.722	Corriente	2.622.158
Endeudamiento	-	De Capital	-
Otros Ingresos	295.436	Otros Gastos	-
<b>TOTAL</b>	<b>2.622.158</b>	<b>TOTAL</b>	<b>2.622.158</b>

Cuadro 2.c			
Recursos Presupuestarios 2008			
(Programas 06, Prevención y Atención de Violencia Intrafamiliar)			
Ingresos Presupuestarios Percibidos		Gastos Presupuestarios Ejecutados	
Descripción	Monto M\$	Descripción	Monto M\$
Aporte Fiscal	5.128.507	Corriente	5.762.860
Endeudamiento	-	De Capital	-
Otros Ingresos	634.353	Otros Gastos	-
<b>TOTAL</b>	<b>5.762.860</b>	<b>TOTAL</b>	<b>5.762.860</b>

## b) Resultado de la Gestión Financiera

<b>Cuadro 3</b>				
<b>Ingresos y Gastos devengados años 2007 – 2008, y Ley de Presupuestos 2009</b>				
<b>(Consolidado Programas 01, 03 y 06)</b>				
Denominación	Monto Año 2007 M\$ <sup>24</sup>	Monto Año 2008 M\$	Monto Ley de Presupuestos Año 2009 M\$	Notas
<b>INGRESOS</b>	<b>21.264.581</b>	<b>23.375.079</b>	<b>26.913.799</b>	
TRANSFERENCIAS	60.726	669.155	709.125	
OTROS INGRESOS	128.121	236.631	74.340	
APORTE FISCAL	21.075.734	22.469.293	26.108.339	1
VENTA ACTIVOS NO FINANCIEROS	-	-	8.995	
SALDO INICIAL DE CAJA	-	-	13.000	
<b>GASTOS</b>	<b>21.375.097</b>	<b>24.402.739</b>	<b>26.913.799</b>	
GASTOS EN PERSONAL	5.425.489	5.679.386	6.005.334	2
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	3.039.586	4.093.996	3.907.792	3
PRESTACIONES PREVISIONALES	-	9.606	-	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	12.381.161	14.272.017	16.803.751	4
INTEGROS AL FISCO	-	-	-	
OTROS GASTOS CORRIENTES	-	-	-	
ACTIVOS NO FINANCIEROS	269.597	195.364	194.922	5
INVERSIÓN FINANCIERA	122.923	-	-	6
SERVICIO DE LA DEUDA PUBLICA	136.340	152.370	1.000	
SALDO FINAL DE CAJA	-	-	1.000	
<b>RESULTADO</b>	<b>-110.516</b>	<b>- 1.027.660</b>	<b>-</b>	

### Notas:

La variación respecto del presupuesto año 2008 obedece a lo siguiente:

1. Incremento Aporte Fiscal obedece sustancialmente a mayores recursos para el Programa 03 Mujeres Jefas de Hogar y Programa 06 Prevención y Atención de Violencia Intrafamiliar.
2. Incremento Subtítulo 21 Gastos en Personal obedece principalmente a la incorporación de recursos asociados al traspaso de funcionarios de Honorarios a Contrata.
3. En términos nominales la Variación Subtítulo 22 Bienes y Servicios de Consumo comparando Presupuesto Final 2008 versus Presupuesto Ley 2009 se debe a que el año 2008, ingresaron recursos extraordinarios para permitir la realización de campañas ligadas a temas de Promoción de Derechos y Día Internacional de la No Violencia. En términos reales la variación es igual a cero.
4. Incremento Subtítulo 24 Transferencias Corrientes obedece principalmente al impulso dado al Programa Prevención y Atención de Violencia Intrafamiliar que aumentó su presupuesto para la implementación de 32 nuevos Centros de Atención. Asimismo este incremento se explica por el aumento de recursos para el Programa Nacional Mujeres Jefas de Hogar.
5. Incremento Subtítulo 29 Activos No Financieros obedece principalmente al cambio planificado de vehículos.
6. No se consideran recursos en este Subtítulo, para el año 2009.

<sup>24</sup> La cifras están indicadas en M\$ del año 2008. Factor de actualización es de 1,0872 para expresar pesos del año 2007 a pesos del año 2008.

**Cuadro 3.a**  
**Ingresos y Gastos devengados años 2007 – 2008, y Ley de Presupuestos 2009**  
**(Programas 01, Servicio Nacional de la Mujer)**

Denominación	Monto Año 2007 M\$	Monto Año 2008 M\$	Monto Ley de Presupuestos Año 2009 M\$
<b>INGRESOS</b>	<b>15.539.649</b>	<b>15.919.850</b>	<b>16.988.397</b>
TRANSFERENCIAS	60.726	669.155	709.125
OTROS INGRESOS	128.121	236.631	74.340
APORTE FISCAL	15.350.802	15.014.064	16.182.937
VENTA ACTIVOS NO FINANCIEROS	-	-	8.995
SALDO INICIAL DE CAJA	-	-	13.000
<b>GASTOS</b>	<b>16.672.093</b>	<b>16.240.609</b>	<b>16.988.397</b>
GASTOS EN PERSONAL	5.276.221	5.338.811	5.718.679
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	2.806.676	3.293.565	3.373.784
PRESTACIONES PREVISIONALES	-	9.606	-
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	8.060.336	7.250.893	7.699.012
INTEGROS AL FISCO	-	-	-
OTROS GASTOS CORRIENTES	-	-	-
ACTIVOS NO FINANCIEROS	269.597	195.364	194.922
INVERSIÓN FINANCIERA	122.923	-	-
SERVICIO DE LA DEUDA PUBLICA	136.340	152.370	1.000
SALDO FINAL DE CAJA	-	-	1.000
<b>RESULTADO</b>	<b>-1.132.445</b>	<b>- 320.759</b>	<b>-</b>

**Cuadro 3.b**  
**Ingresos y Gastos devengados años 2007 – 2008, y Ley de Presupuestos 2009**  
**(Programas 03, Mujeres Jefas de Hogar)**

Denominación	Monto Año 2007 M\$	Monto Año 2008 M\$	Monto Ley de Presupuestos Año 2009 M\$
<b>INGRESOS</b>	<b>1.557.755</b>	<b>2.326.722</b>	<b>2.631.983</b>
TRANSFERENCIAS	-	-	-
OTROS INGRESOS	-	-	-
APORTE FISCAL	1.557.755	2.326.722	2.631.983
VENTA ACTIVOS NO FINANCIEROS	-	-	-
SALDO INICIAL DE CAJA	-	-	-
<b>GASTOS</b>	<b>1.187.088</b>	<b>2.524.023</b>	<b>2.631.983</b>
GASTOS EN PERSONAL	115.540	138.992	108.226
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	88.471	169.951	148.169
PRESTACIONES PREVISIONALES	-	-	-
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	983.077	2.215.080	2.375.588
INTEGROS AL FISCO	-	-	-
OTROS GASTOS CORRIENTES	-	-	-
ACTIVOS NO FINANCIEROS	-	-	-
INVERSIÓN FINANCIERA	-	-	-
SERVICIO DE LA DEUDA PUBLICA	-	-	-
SALDO FINAL DE CAJA	-	-	-
<b>RESULTADO</b>	<b>370.688</b>	<b>197.301</b>	-

**Cuadro 3.c**  
**Ingresos y Gastos devengados años 2007 – 2008, y Ley de Presupuestos 2009**  
**(Programas 06, Prevención y Atención de Violencia Intrafamiliar)**

Denominación	Monto Año 2007 M\$	Monto Año 2008 M\$	Monto Ley de Presupuestos Año 2009 M\$
<b>INGRESOS</b>	<b>4.167.177</b>	<b>5.128.507</b>	<b>7.293.419</b>
TRANSFERENCIAS	-	-	-
OTROS INGRESOS	-	-	-
APORTE FISCAL	4.167.177	5.128.507	7.293.419
VENTA ACTIVOS NO FINANCIEROS	-	-	-
SALDO INICIAL DE CAJA	-	-	-
<b>GASTOS</b>	<b>3.515.916</b>	<b>5.638.107</b>	<b>7.293.419</b>
GASTOS EN PERSONAL	33.728	201.583	178.429
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	144.439	630.480	385.839
PRESTACIONES PREVISIONALES	-	-	-
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	3.337.749	4.806.044	6.729.151
INTEGROS AL FISCO	-	-	-
OTROS GASTOS CORRIENTES	-	-	-
ACTIVOS NO FINANCIEROS	-	-	-
INVERSIÓN FINANCIERA	-	-	-
SERVICIO DE LA DEUDA PUBLICA	-	-	-
SALDO FINAL DE CAJA	-	-	-
<b>RESULTADO</b>	<b>651.261</b>	<b>- 509.600</b>	<b>-</b>

### c) Comportamiento Presupuestario Año 2008

Cuadro 4						
Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2008						
(Consolidado Programas 01, 03 y 06)						
Subt.	Denominación	Presupuesto Inicial <sup>25</sup> (M\$)	Presupuesto Final <sup>26</sup> (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia <sup>27</sup> (M\$)	Notas
	<b>INGRESOS</b>	<b>22.791.869</b>	<b>23.310.424</b>	<b>23.375.079</b>	<b>- 64.655</b>	
05	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	667.726	667.726	669.155	-1.429	
08	OTROS INGRESOS CORRIENTES	68.470	70.674	236.631	- 165.957	1
09	APORTE FISCAL	22.055.673	22.572.024	22.469.293	102.731	2
15	SALDO INICIAL DE CAJA	-	-	-	-	
	<b>GASTOS</b>	<b>22.804.869</b>	<b>25.549.134</b>	<b>24.402.739</b>	<b>1.146.395</b>	
21	GASTOS EN PERSONAL	5.253.134	5.764.976	5.679.386	85.590	3
22	BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	3.490.909	4.960.988	4.093.996	866.992	4
23	PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	-	13.218	9.606	3.612	5
24	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	13.900.283	14.429.697	14.272.017	157.680	
29	ADQ. ACTIVOS NO FINANCIEROS	158.543	227.885	195.364	32.521	
34	SERVICIO DE LA DEUDA	1.000	152.370	152.370	-	
35	SALDO FINAL DE CAJA	1.000	-	-	-	
	<b>Resultado (Dif. Ingresos – Gastos)</b>	<b>- 13.000</b>	<b>- 2.238.710</b>	<b>- 1.027.660</b>	<b>- 1.211.050</b>	

#### Notas:

La variación respecto de los **ingresos** en el presupuesto final durante el año 2008, se debe a lo siguiente:

1. **Otros Ingresos Corrientes:** Aumentó producto de la mayor recuperación de reembolsos por licencias médicas.
2. **aporte Fiscal:** Se explica por recursos extraordinarios recibidos para Campaña Publicitaria contra la Violencia Intrafamiliar; y recursos para pago de bono institucional PMG, Reajuste y otros.

La variación respecto de los **gastos** en el presupuesto final durante el año 2008, se debe a lo siguiente:

3. **Gastos en Personal:** Obedece a incrementos para Reajuste de Aguinaldo y Bonos; Bono Institucional por cumplimiento de PMG.
4. **Bienes y Servicios de Consumo:** Obedece principalmente al incremento para Campaña Publicitaria VIF.
5. **Transferencias Corrientes:** Obedece principalmente a incremento para Transferencia a Fundación PRODEMU.

<sup>25</sup> Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

<sup>26</sup> Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2008.

<sup>27</sup> Corresponde a la diferencia entre el Presupuesto Final y los Ingresos y Gastos Devengados.

Cuadro 4.a					
Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2008 (Programas 01, Servicio Nacional de la Mujer)					
Subt.	Denominación	Presupuesto Inicial (M\$)	Presupuesto Final (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia (M\$)
	<b>INGRESOS</b>	<b>15.361.149</b>	<b>15.855.195</b>	<b>15.919.850</b>	<b>-64.655</b>
05	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	667.726	669.930	669.155	-1.429
08	OTROS INGRESOS CORRIENTES	68.470	70.674	236.631	-165.957
09	APORTE FISCAL	14.624.953	15.116.795	15.014.064	102.731
15	SALDO INICIAL DE CAJA	-	-	-	-
	<b>GASTOS</b>	<b>15.374.149</b>	<b>17.164.116</b>	<b>16.240.609</b>	<b>923.507</b>
21	GASTOS EN PERSONAL	4.877.702	5.385.679	5.338.811	46.868
22	BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	3.176.821	4.019.895	3.293.565	726.330
23	PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	-	13.218	9.606	3.612
24	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	7.159.083	7.365.069	7.250.893	114.176
29	ADQ. ACTIVOS NO FINANCIEROS	158.543	227.885	195.364	32.521
34	SERVICIO DE LA DEUDA	1.000	152.370	152.370	-
35	SALDO FINAL DE CAJA	-	-	-	-
	<b>Resultado (Dif. Ingresos – Gastos)</b>	<b>-13.000</b>	<b>-1.308.921</b>	<b>320.759</b>	<b>-988.162</b>

Cuadro 4.b					
Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2008 (Programas 03, Mujeres Jefas de Hogar)					
Subt.	Denominación	Presupuesto Inicial (M\$)	Presupuesto Final (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia (M\$)
	<b>INGRESOS</b>	<b>2.326.722</b>	<b>2.326.722</b>	<b>2.326.722</b>	<b>-</b>
05	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	-	-	-	-
08	OTROS INGRESOS CORRIENTES	-	-	-	-
09	APORTE FISCAL	2.326.722	2.326.722	2.326.722	-
15	SALDO INICIAL DE CAJA	-	-	-	-
	<b>GASTOS</b>	<b>2.326.722</b>	<b>2.622.158</b>	<b>2.524.023</b>	<b>98.135</b>
21	GASTOS EN PERSONAL	155.303	157.572	138.992	18.580
22	BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	139.519	243.563	169.951	73.612
23	PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	-	-	-	-
24	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	2.031.900	2.221.023	2.215.080	5.943
29	ADQ. ACTIVOS NO FINANCIEROS	-	-	-	-
34	SERVICIO DE LA DEUDA	-	-	-	-
35	SALDO FINAL DE CAJA	-	-	-	-
	<b>Resultado (Dif. Ingresos – Gastos)</b>	<b>-</b>	<b>-295.436</b>	<b>-197.301</b>	<b>-98.135</b>



**Cuadro 4.c**  
**Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2008**  
**(Programas 06, Prevención y Atención de Violencia Intrafamiliar)**

Subt.	Denominación	Presupuesto Inicial (M\$)	Presupuesto Final (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia (M\$)
	<b>INGRESOS</b>	<b>5.103.998</b>	<b>5.128.507</b>	<b>5.128.507</b>	<b>-</b>
05	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	-	-	-	-
08	OTROS INGRESOS CORRIENTES	-	-	-	-
09	APORTE FISCAL	5.103.998	5.128.507	5.128.507	-
15	SALDO INICIAL DE CAJA	-	-	-	-
	<b>GASTOS</b>	<b>5.103.998</b>	<b>5.762.860</b>	<b>5.638.107</b>	<b>124.753</b>
21	GASTOS EN PERSONAL	220.129	221.725	201.583	20.142
22	BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	174.569	697.530	630.480	67.050
23	PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	-	-	-	-
24	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	4.709.300	4.843.605	4.806.044	37.561
29	ADQ. ACTIVOS NO FINANCIEROS	-	-	-	-
34	SERVICIO DE LA DEUDA	-	-	-	-
35	SALDO FINAL DE CAJA	-	-	-	-
	<b>Resultado (Dif. Ingresos – Gastos)</b>	<b>-</b>	<b>-634.353</b>	<b>-509.600</b>	<b>-124.753</b>

## d) Indicadores de Gestión Financiera

Cuadro 5 Indicadores de Gestión Financiera								
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo <sup>28</sup>			Avance <sup>29</sup> 2008/ 2007	Notas	
			2006	2007	2008			
Porcentaje de decretos modificatorios que no son originados por leyes	$[\text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios} - \text{N}^\circ \text{ de decretos originados en leyes}^{30} / \text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios}] * 100$	%	58,33	47,00	35,00	0,74		
Promedio del gasto de operación por funcionario	$[\text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)} / \text{Dotación efectiva}^{31}]$	M\$	18.669 .61	25.578 .10	28.567 .03	1,11	1	
Porcentaje del gasto en programas del subtítulo 24 sobre el gasto de operación	$[\text{Gasto en Programas del subt. 24}^{32} / \text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)}] * 100$	%	44,26	46,31	71,00	1,53		
Porcentaje del gasto en estudios y proyectos de inversión sobre el gasto de operación	$[\text{Gasto en estudios y proyectos de inversión}^{33} / \text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)}] * 100$	%	0,08	1,10	0,00	0,00	2	

### Notas:

1. El incremento del promedio del gasto de operación por funcionario se ve fuertemente influido por el aumento de recursos en los Subtítulos 21 y 22, lo que hizo incrementar el Gasto Corriente del Servicio durante el año 2008.
2. El valor del indicador es cero para el año 2008, dado que se reclasificaron por su naturaleza estos recursos al Subtítulo 22.

<sup>28</sup> Los factores de actualización de los montos en pesos es de 1,1350 para 2006 a 2008 y de 1,0872 para 2007 a 2008.

<sup>29</sup> El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

<sup>30</sup> Se refiere a aquellos referidos a rebajas, reajustes legales, etc.

<sup>31</sup> Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilados a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

<sup>32</sup> Corresponde a las transferencias a las que se aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

<sup>33</sup> Corresponde a la totalidad del subtítulo 31 "Iniciativas de Inversión".

### 3. Transferencias Corrientes<sup>34</sup>

<b>Cuadro 6</b>					
<b>Transferencias Corrientes</b>					
Descripción	Presupuesto Inicial 2008 <sup>35</sup> (M\$)	Presupuesto Final 2008 <sup>36</sup> (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia <sup>37</sup>	Notas
<b>TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO</b>	<b>11.139.561</b>	<b>11.479.852</b>	<b>11.328.115</b>	<b>151.737</b>	<b>1</b>
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros	11.139.561	11.479.852	11.328.115	151.737	
<b>TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS</b>	<b>2.031.900</b>	<b>2.221.023</b>	<b>2.215.080</b>	<b>5.943</b>	<b>2</b>
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros[4]	2.031.900	2.221.023	2.215.080	5.943	
<b>TOTAL TRANSFERENCIAS</b>	<b>13.171.461</b>	<b>13.700.875</b>	<b>13.543.195</b>	<b>157.680</b>	

**Notas:**

1. Respecto a las Transferencias al Sector Privado, la Diferencia entre Presupuesto Final y Gasto Devengado se explica por la existencia de recursos que quedaron sin transferirse, principalmente a la Fundación PRODEMU.
2. Respecto a las Transferencias a Otras Entidades Públicas, la Diferencia entre Presupuesto Final y Gasto Devengado se explica por la existencia de recursos que quedaron sin transferirse.

<sup>34</sup> Incluye solo las transferencias a las que se les aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

<sup>35</sup> Corresponde al aprobado en el Congreso.

<sup>36</sup> Corresponde al vigente al 31.12.2008.

<sup>37</sup> Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

## ● Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2008

### - Indicadores de Desempeño presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2008

Cuadro 7 Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2008										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2008	Cumple SI/NO <sup>38</sup>	% Cumplimiento <sup>39</sup>	Notas
				2006	2007	2008				
<u>Eficacia/Producto</u>										
●Coordinación Intersectorial y Asesoría Técnica para incorporar criterios de Equidad de Género en las Políticas Públicas. – Compromisos Ministeriales para la igualdad de Oportunidades.	Porcentaje de Compromisos Ministeriales de Igualdad de Oportunidades Implementados respecto del Total de Compromisos Ministeriales Establecidos en el Sistema de Programación Gubernamental (SEGPRES)	(N° de Compromisos Ministeriales de Igualdad de Oportunidades implementados/N° Total de Compromisos Ministeriales de Igualdad de Oportunidades establecidos en el Sistema de Programación Gubernamental SEGPRES)*100	%	n.c.	73	70	70	SI	101	1
Aplica Enfoque de Género: NO										
●Coordinación Intersectorial y Asesoría Técnica para incorporar criterios de Equidad de Género en las Políticas Públicas. – Asesoría técnica para la incorporación del Enfoque de Género en los procesos de planificación y gestión a nivel nacional, regional y municipal.	Porcentaje de Municipios que incorporan enfoque de género en al menos 2 instrumentos de gestión respecto del total de Municipios del país	(N° de Municipios que incorporan enfoque de género en al menos 2 instrumentos de gestión/N° total de Municipios del país)*100	%	n.c.	100	27	25	SI	106	2
Aplica Enfoque de Género: NO										

<sup>38</sup> Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2008 es igual o superior a un 95% de la meta.

<sup>39</sup> Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2008 en relación a la meta 2008.

**Cuadro 7**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2008**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2008	Cumple SI/NO <sup>38</sup>	% Cumplimiento <sup>39</sup>	Notas
				2006	2007	2008				
<p>•Capacitación a Funcionarios/as del Sector Público en materias de Género.</p> <p>– Capacitación a funcionarios/as públicos en materias de género.</p>	<u>Eficacia/Producto</u>	(N° de personas en cargos estratégicos capacitadas en materias de género/N° total de personas en cargos estratégicos proyectadas)*100	%	n.c.	43	65	61	SI	107	3
	Porcentaje de personas en cargos estratégicos capacitadas en materias de género respecto del total de personas en cargos estratégicos proyectadas	Mujeres:		n.c.	0	93	61			
		Hombres:		n.c.	0	47	61			
	Aplica Enfoque de Género: SI									
<p>•Modelos Programáticos</p> <p>– Sistema de Protección a las Víctimas de Violencia Intrafamiliar.</p> <p>≈Atención Psicológica y Jurídica a las Víctimas de Violencia Intrafamiliar a través de los Centros de la Mujer.</p>	<u>Eficacia/Resultado Intermedio</u>	(N° de mujeres que anualmente egresan de los Centros de la Mujer/N° total de mujeres que ingresan anualmente a los Centros de la Mujer (VIF))*100	%	77	83	58	50	SI	115	4
	Porcentaje de mujeres que concluyen favorablemente el proceso de intervención de los Centros de la Mujer (VIF)	Aplica Enfoque de Género: NO								
<p>•Modelos Programáticos</p> <p>– Sistema de Protección a las Víctimas de Violencia Intrafamiliar.</p> <p>≈Casas de Acogida para las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar y sus hijos/as.</p>	<u>Eficacia/Producto</u>	(N° de Casas de Acogida implementadas/N° de Casas de Acogida proyectadas)*100	%	n.c.	84	100	100	SI	100	5
	Porcentaje de Casas de Acogida para la protección de las víctimas de violencia intrafamiliar respecto del total de Casas de Acogida proyectadas	Aplica Enfoque de Género: NO								
<p>•Modelos Programáticos</p> <p>– Mejoramiento de la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Trabajadoras Jefas de Hogar.</p>	<u>Eficacia/Producto</u>	(N° de Municipios en que se implementa el Programa para mejorar la empleabilidad y condiciones de las mujeres Jefas de Hogar respecto del total de Municipios proyectados)*100	%	n.c.	105	108	90	SI	120	6
	Porcentaje de Municipios en que se implementa el Programa para mejorar la empleabilidad y condiciones de las mujeres Jefas de Hogar respecto del total de Municipios proyectados	Aplica Enfoque de Género: NO								

**Cuadro 7**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2008**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2008	Cumple SI/NO <sup>38</sup>	% Cumplimiento <sup>39</sup>	Notas
				2006	2007	2008				
<p>•Modelos Programáticos</p> <p>– Sistema de Protección a las Víctimas de Violencia Intrafamiliar. ≈Atención Psicológica y Jurídica a las Víctimas de Violencia Intrafamiliar a través de los Centros de la Mujer.</p>										
	<u>Eficacia/Producto</u>	(N° de mujeres que desertan anualmente de la atención entregada en los Centros de la Mujer (VIF)/N° total de mujeres que ingresan anualmente a la atención entregada en los Centros de la Mujer (VIF))*100	%	23	17	9	19	SI	222	7
	Porcentaje de mujeres que desertan de la atención entregada en los Centros de la Mujer (VIF)									
	Aplica Enfoque de Género: NO									
<p>•Modelos Programáticos</p> <p>– Buenas Prácticas Laborales ≈Promoción de Modelos de Gestión de Buenas Prácticas Laborales en la Política de Recursos Humanos con equidad de género en los Sectores Público y Privado</p>										
	<u>Eficacia/Resultado Intermedio</u>	(N° de empresas que implementan planes de acción positiva en BPL con equidad de género/N° de empresas contactadas para implementar modelos de gestión de recursos humanos en BPL con equidad de género)*100	%	n.c.	51	43	78	NO	55	8
	Porcentaje de empresas públicas y privadas con modelos de gestión de recursos humanos en las Buenas Prácticas Laborales con equidad de género									
	Aplica Enfoque de Género: NO									
<p>•Modelos Programáticos</p> <p>– Mejoramiento de la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Trabajadoras Jefas de Hogar.</p>										
	<u>Eficacia/Producto</u>	(N° de mujeres jefas de hogar y de núcleo que participan en el Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones laborales de las jefas de Hogar a nivel nacional, respecto del total de mujeres proyectadas)	%	n.c.	55	115	80	SI	143	9
	Porcentaje de mujeres jefas de hogar y de núcleo que participan en el Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones laborales de las jefas de Hogar a nivel nacional/N° total de mujeres proyectadas)*100									
	Aplica Enfoque de Género: NO									

Porcentaje global de cumplimiento: 90%

**Notas:**

1. De acuerdo a los resultados de este indicador, la meta establecida fue cumplida en un 100%. La medición definitiva se verificará solamente después del ingreso del estado de avance al IV trimestre de 2008. Sin embargo, es posible

---

suponer que el porcentaje de compromisos cumplidos aumente, pues varios que han sido calificados como medios o bajos, están desarrollando las tareas comprometidas para su cumplimiento al final del periodo, debido a retrasos en su implementación. La situación final de los compromisos ministeriales, se verificará el 23 de Enero de 2009, fecha en que se evalúa el estado avance al IV trimestre, según el cronograma de la SEGPRES. La información ha sido elaborada sobre la base de lo informado en el Sistema de Programación Gubernamental de SEGPRES. Es importante destacar que, la operación del Comité Asesor del Consejo de Ministros fue un elemento facilitador para el cumplimiento de la meta, dado que hizo más eficaz y oportuna la negociación técnica con el SERNAM y la coordinación ministerial para la implementación de los compromisos.

2. Para la incorporación del enfoque de género en los instrumentos de gestión municipal, se desarrolló, desde las Direcciones Regionales, un proceso de sensibilización dirigido a las autoridades locales cuyo objetivo fue contar con la voluntad política del Alcalde y del Concejo comunal. Junto con esta actividad se llevo a cabo, la transferencia de una Guía metodológica acerca de cómo incorporar enfoque de género en los instrumentos de gestión y planificación municipal, esta actividad permitió dotar de herramientas practicas a los/as funcionarios/as municipales para adecuar los instrumentos. Este proceso fue acompañado de la asesoría directa a los municipios seleccionados, revisando cada uno de los instrumentos, profundizando el diagnóstico, objetivos, planes, y programas desde la mirada de género. Al mismo tiempo se realizaron gestiones desde el nivel central con el Ministerio de Educación y la Asociación Chilena de Municipalidades para elaborar un instructivo a las instancias regionales y provinciales de educación con el fin de lograr el objetivo. El adecuado modelo de intervención permitió cumplir en un 108% la meta establecida, pese al cambio de autoridades municipales, que generó incertidumbre y atrasos en el proceso de intervención.
3. Los resultados de este indicador, presentan un nivel de cumplimiento dentro de lo esperado. El porcentaje de cumplimiento obtenido, es producto de haber ejecutado acciones de capacitación a través de dos vías: 1) capacitaciones presenciales desarrolladas a nivel nacional y que ejecutadas de forma directa por las Direcciones Regionales en coordinación con el Departamento de Estudios y Capacitación. Las Direcciones Regionales fueron las encargadas de desplegar una estrategia de difusión a nivel territorial, realizando las convocatorias a los Servicios Públicos y Municipalidades, a fin de que estos aseguraran la participación de sus funcionarios/as en los eventos de capacitación organizados por SERNAM. Las capacitaciones a nivel regional, son altamente valoradas por los/las funcionarios, los/las cuales reconocen en estas instancias una oportunidad de adquirir conocimientos en materias de género y políticas públicas y nuevas herramientas que les permitan aplicar el enfoque de género en sus Instituciones. Lo anterior se ve reflejado en el número de personas capacitadas a la fecha, que ascienden a 2.947 funcionarios/as capacitados/as a través de cursos presenciales a nivel nacional. Durante el presente año, se puso en marcha el Sistema e-learning mediante la dictación de los dos primeros cursos a distancia, los cuales permitieron capacitar a través de la ejecución de un plan piloto a 967 funcionarios/as del Sector Público. Las Direcciones Regionales colaboraron en el proceso de capacitación a distancia, en una primera instancia difundiendo los cursos hacia las diferentes reparticiones públicas y en una segunda instancia colaborando en la selección de los/las funcionarios/as. Posteriormente, el Departamento de Estudios y Capacitación se encargo de inscribir y de coordinar la adecuada implementación de los cursos. Ambas vías han permitido capacitar durante el año 2008 a 3.914 personas que ocupan cargos estratégicos, alcanzando un total acumulado entre los años 2007 y 2008 de 11.731 funcionarios/as que ocupan cargos estratégicos, capacitados/as en materias de género y políticas públicas. En cuanto a las metas desagregadas por sexo, el SERNAM se había propuesto capacitar a una proporción mayor de hombres que de mujeres, dado que el análisis diagnóstico indicó que éstos tenían menores niveles de competencia e interés sobre los temas de género. Sin embargo, los datos efectivos indican que se capacitaron más mujeres, alcanzando el 57% del total de capacitados/as. Pese a que contemplaron cupos diferenciados por sexo en las convocatorias a las capacitaciones, éstos no fueron cumplidos, debido a que los servicios enviaron más mujeres, lo que podría explicarse porque el tema de género se asocia culturalmente a las mujeres y porque algunos de los cargos que forman parte de la población objetivo de la línea de capacitación, están feminizados, como por ejemplo, los/as encargados/as del Sistema de Enfoque de Género (PMG).
4. Los resultados de este indicador, presentan un nivel de cumplimiento dentro de lo esperado. El modelo de intervención especifica un proceso concreto de atención para las usuarias, las cuales al cabo de un tiempo promedio de 4 meses egresan de los Centros de la Mujer. Este proceso en términos generales se ejecutó de acuerdo al modelo de intervención diseñado por el SERNAM en los 58 centros a nivel nacional.
5. En relación a ésta meta, tiene un cumplimiento del indicador dentro de lo esperado debido a que efectivamente se implementaron las 25 casas de acogida comprometidas, y se encuentran hoy en funcionamiento, otorgando protección temporal y atención psicosocial a mujeres en riesgo vital por violencia intrafamiliar. El buen desempeño de

- 
- este indicador, se debe a las gestiones oportunas realizadas para contar con la infraestructura física requerida y con los organismos ejecutores encargados de la operación de las casas de acogida.
6. El alto nivel de cumplimiento de este indicador obedece al incremento de los recursos para la implementación del programa de mujeres jefas de hogar, lo que permitió instalarlo en un mayor número de municipios que el inicialmente proyectado, y, en consecuencia, aumentó la cobertura.
  7. El sobre cumplimiento se explica a partir de un sistemático trabajo de los equipos de los Centros de la Mujer, abocados a disminuir las deserciones de las usuarias ya ingresadas a la atención de los Centros. Ello se realiza a través de un proceso de seguimiento y rescate de casos que potencialmente pueden abandonar el proceso de intervención. Otro factor que disminuye la tasa de deserciones es que se ha adaptado el modelo de intervención a las necesidades de las usuarias, particularmente estableciendo horarios alternativos de atención para no afectar su jornada laboral. En este sentido se han implementando grupos de atención en horarios vespertinos o con modalidades particulares para poblaciones complejas, como es el caso de usuarias que trabajan como temporeras.
  8. Si bien la meta del 78% de 36 empresas implementando modelos de gestión en RRHH en BPL con Equidad de Género no se cumplió, se superó en 13 las empresas en convenio. En este contexto, son 49 los convenios firmados entre SERNAM y grandes y medianas empresas de todo el país al 31 de diciembre. El desglose, respecto del proceso de implementación del Modelo es el siguiente: De las 49 empresas con las que el SERNAM firmó convenio, el 73,47% -36 empresas- se encuentra con diagnósticos realizados; el 57.14% - 28 empresas- están con sus planes de acción diseñados; y el 42.86% - 21 empresas- están implementando alguna acción del plan de acción positiva. La principal razón del bajo nivel de cumplimiento es que fase diagnóstica del trabajo con las empresas implicó más tiempo que el planificado, debido a que: 1) los datos solicitados para realizar el diagnóstico no existían y tuvieron que ser producidos por las empresas; 2) Se detectó que algunos/as encargados/as regionales del programa no tienen competencias suficientes sobre negociación y comunicación efectiva para lograr los consensos requeridos entre Gerencia, Sindicato y Estado, lo que produjo nudos en los procesos de negociación. Una medida tomada durante el 2008, para acelerar la conclusión de los diagnósticos, fue cambiar la metodología, haciéndola más expedita. Esta nueva metodología inicia con una revisión del grado de implementación en la empresa de acciones preconcebidas derivadas del modelo de gestión propuesto, mientras que la anterior partía con la aplicación de un cuestionario de diagnóstico, que requería información muchas veces no disponible.
  9. El sobre cumplimiento de la meta obedece al aumento de los recursos asignados al programa de mujeres jefas de hogar, lo que permitió instalarlo en 216 comunas, superando las 200 comunas que se habían proyectado previamente a la aprobación del presupuesto 2008. Esto tuvo como consecuencia, el ingreso al programa de un mayor número de mujeres que las inicialmente proyectadas.




















- Otros Indicadores de Desempeño

Cuadro 8 Otros indicadores de Desempeño año 2008							
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Notas
				2006	2007	2008	
<p>•Modelos Programáticos</p> <p>– Mejoramiento de la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Trabajadoras Jefas de Hogar.</p> <p>≈ Capacitación Laboral de Mujeres Jefas de hogar a través de la coordinación con SENCE.</p>	Porcentaje de mujeres que acceden a capacitación laboral respecto del total de participantes del programa de jefas de hogar	$(\text{N}^\circ \text{ de mujeres que acceden a capacitación laboral} / \text{N}^\circ \text{ total de mujeres participantes del programa de jefas de hogar}) * 100$	%	N.C	59,3	56,5	
<p>•Modelos Programáticos</p> <p>– Sistema de Protección a las Víctimas de Violencia Intrafamiliar.</p>	Porcentaje de Centros de la Mujer instalados respecto del total de comunas del país	$(\text{N}^\circ \text{ de Centros de la Mujer instalados} / \text{N}^\circ \text{ total de comunas del país}) * 100$	%	8,4	9,0	16,8	
<p>•Modelos Programáticos</p> <p>– Sistema de Protección a las Víctimas de Violencia Intrafamiliar.</p> <p>≈ Atención Psicológica y Jurídica a las Víctimas de Violencia Intrafamiliar a través de los Centros de la Mujer.</p>	Tasa de reingreso a los Centros de la Mujer	$(\text{N}^\circ \text{ de mujeres que reingresan a los Centros de la Mujer} / \text{N}^\circ \text{ total de mujeres que ingresan}) * 100$	%	5,2	5,2	5,2	
<p>•Modelos Programáticos</p> <p>– Sistema de Protección a las Víctimas de Violencia Intrafamiliar.</p> <p>≈ Capacitación y Apoyo a la formación de Redes para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar.</p>	Nº de personas que participan en talleres de prevención de los Centros de la Mujer	Nº de personas que participan en talleres de prevención de los Centros de la Mujer	Nº	26.084	24.696	42.324	
<p>•Modelos Programáticos</p> <p>– Sistema de Protección a las Víctimas de Violencia Intrafamiliar.</p> <p>≈ Casas de Acogida para las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar y sus hijos/as.</p>	Porcentaje de mujeres que desertan de las Casas de Acogida respecto del total de mujeres que ingresan	$(\text{N}^\circ \text{ de mujeres que desertan de las Casas de Acogida} / \text{N}^\circ \text{ total de mujeres que ingresan}) * 100$	%	N.C	22,6	30,3	
•Modelos Programáticos	Nº de ofertas de trabajo publicadas en el portal "igual.cl"	Nº de ofertas de trabajo publicadas en el portal "igual.cl"	Nº	N.C	673	2.018	

**Cuadro 8**  
**Otros indicadores de Desempeño año 2008**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Notas
				2006	2007	2008	
- Buenas Prácticas Laborales							
≈ Portal "Iguala.cl".							

## Anexo 5: Programación Gubernamental

Cuadro 9 Cumplimiento Programación Gubernamental año 2008			
Objetivo <sup>40</sup>	Producto <sup>41</sup>	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula <sup>42</sup>	Evaluación <sup>43</sup>
Incorporar el enfoque de género en las políticas y programas del sector público, a través de la coordinación intersectorial, la asesoría técnica y la capacitación a funcionarios/as públicos/as.	70% de los Compromisos Ministeriales de Igualdad de Oportunidades de sectores prioritarios, son coherentes con la Agenda de Género.	Coordinación Intersectorial y Asesoría Técnica para incorporar criterios de Equidad de Género en las Políticas Públicas.	1º Trimestre: <b>ALTO</b>  2º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b>  3º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b>  4º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b> 
Incorporar el enfoque de género en las políticas y programas del sector público, a través de la coordinación intersectorial, la asesoría técnica y la capacitación a funcionarios/as públicos/as.	Comisiones Políticas y Técnicas PRIO con funcionamiento regular en las 15 regiones.	Coordinación Intersectorial y Asesoría Técnica para incorporar criterios de Equidad de Género en las Políticas Públicas.	1º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b>  2º Trimestre: <b>ALTO</b>  3º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b>  4º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b> 
Incorporar el enfoque de género en las políticas y programas del sector público, a través de la coordinación intersectorial, la asesoría técnica y la capacitación a funcionarios/as públicos/as.	87 Municipios incorporan enfoque de género en 2 instrumentos de gestión municipal.	Coordinación Intersectorial y Asesoría Técnica para incorporar criterios de Equidad de Género en las Políticas Públicas.	1º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b>  2º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b>  3º Trimestre: <b>ALTO</b>  4º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b> 
Incorporar el enfoque de género en las políticas y programas del sector público, a través de la coordinación intersectorial, la asesoría técnica y la capacitación a funcionarios/as públicos/as.	7.000 funcionarios públicos, en cargos estratégicos, capacitados en materias de género.	Capacitación a Funcionarios/as del Sector Público en materias de Género.	1º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b>  2º Trimestre: <b>BAJO</b>  3º Trimestre: <b>BAJO</b>  4º Trimestre: <b>MEDIO</b> 
Proponer y promover reformas legales y medidas normativas que contribuyan a superar las	Impulsar la tramitación del Proyecto de Ley sobre Régimen Económico del Matrimonio para que sea votado por	Reformas legales.	1º Trimestre: <b>ALTO</b>  2º Trimestre:























<sup>40</sup> Corresponden a actividades específicas a desarrollar en un período de tiempo preciso.

<sup>41</sup> Corresponden a los resultados concretos que se espera lograr con la acción programada durante el año.











<sup>42</sup> Corresponden a los productos estratégicos identificados en el formulario A1: Definiciones Estratégicas.

<sup>43</sup> Corresponde a la evaluación realizada por la Secretaría General de la Presidencia.

**Cuadro 9**  
**Cumplimiento Programación Gubernamental año 2008**

Objetivo <sup>40</sup>	Producto <sup>41</sup>	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula <sup>42</sup>	Evaluación <sup>43</sup>
discriminaciones de género.	el Senado.		<b>MEDIO</b>  3º Trimestre: <b>MEDIO</b>  4º Trimestre: <b>MEDIO</b> 
Proponer y promover reformas legales y medidas normativas que contribuyan a superar las discriminaciones de género.	Impulsar la tramitación del Proyecto de Ley sobre Violencia contra la Mujer hasta contar con segundo informe de la Comisión de Constitución del Senado.	Reformas legales.	1º Trimestre: <b>MEDIO</b>  2º Trimestre: <b>MEDIO</b>  3º Trimestre: <b>MEDIO</b>  4º Trimestre: <b>MEDIO</b> 
Contribuir a la reducción de la violencia intrafamiliar, mediante la implementación de un modelo de intervención integral orientado a la prevención, detección e interrupción temprana del fenómeno.	Ampliación a 58 los Centros de la Mujer para la atención psicológica y jurídica de mujeres víctimas de violencia intrafamiliar.	Modelos Programáticos.	1º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b>  2º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b>  3º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b>  4º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b> 
Contribuir a la reducción de la violencia intrafamiliar, mediante la implementación de un modelo de intervención integral orientado a la prevención, detección e interrupción temprana del fenómeno.	Ampliación a 25 Casas de Acogida para la protección de las víctimas de violencia intrafamiliar con riesgo vital.	Modelos Programáticos.	1º Trimestre: <b>MEDIO</b>  2º Trimestre: <b>ALTO</b>  3º Trimestre: <b>ALTO</b>  4º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b> 
Contribuir a mejorar la empleabilidad y condiciones laborales de las trabajadoras jefas de hogar, y mejorar su calidad de vida y la de su familia, a través del diseño, implementación, validación y transferencia a otras instancias pública de un modelo intervención municipal integral e intersectorial.	Ampliar el programa Mujeres Jefas de Hogar a 200 Municipios del país.	Modelos Programáticos.	1º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b>  2º Trimestre: <b>MEDIO</b>  3º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b>  4º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b> 
Contribuir a mejorar la empleabilidad y condiciones laborales de las trabajadoras jefas de hogar, y mejorar su calidad de vida y la de su familia,	Alcanzar una cobertura del 80% de un total de 27.500 mujeres jefas de hogar y de núcleo, a nivel nacional participantes del Programa.	Modelos Programáticos.	1º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b>  2º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b>  3º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b> 

**Cuadro 9  
Cumplimiento Programación Gubernamental año 2008**

Objetivo <sup>40</sup>	Producto <sup>41</sup>	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula <sup>42</sup>	Evaluación <sup>43</sup>
a través del diseño, implementación, validación y transferencia a otras instancias pública de un modelo intervención municipal integral e intersectorial.			<b>CUMPLIDO</b>  <u>4º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b> 
Diseñar, implementar, validar metodologías y herramientas que contribuyan a incorporar modelos de gestión en buenas prácticas laborales con equidad de género en empresas públicas y privadas.	40 empresas públicas y privadas diseñan e implementan Modelos de Gestión de Recursos Humanos en Buenas Prácticas Laborales con equidad de género.	Modelos Programáticos.	<u>1º Trimestre:</u> <b>MEDIO</b>  <u>2º Trimestre:</u> <b>BAJO</b>  <u>3º Trimestre:</u> <b>BAJO</b>  <u>4º Trimestre:</u> <b>MEDIO</b> 
Desarrollar estrategias para la promoción de la participación social y política de las mujeres.	Mesas PRIO funcionando en el 85% de las provincias del país para el seguimiento de la implementación de la Agenda de Género (45 de 53 Provincias)	Modelos Programáticos.	<u>1º Trimestre:</u> <b>NO REQUIERE EVALUACIÓN</b> <u>2º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>  <u>3º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>  <u>4º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b> 
Desarrollar estrategias para la promoción de la participación social y política de las mujeres.	1.500 Mujeres participan en las Escuelas de Fomento de la participación, asociatividad y liderazgo femenino, desarrolladas en las todas las regiones del país	Modelos Programáticos.	<u>1º Trimestre:</u> <b>NO REQUIERE EVALUACIÓN</b> <u>2º Trimestre:</u> <b>NO REQUIERE EVALUACIÓN</b> <u>3º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>  <u>4º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b> 

• **Anexo 6: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas<sup>44</sup>**  
**(01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2008)**

Programa/Institución: Fundación Promoción de Desarrollo de la Mujer (PRODEMU)  
 Año Evaluación: 2008  
 Fecha del Informe: 18-05-2009

**Cuadro 10**  
**Cumplimiento de Compromisos de Programas/Instituciones Evaluadas**

Compromiso	Cumplimiento
1. Implementar una mesa de trabajo entre ambas instituciones con el objeto de acordar los términos de la relación SERNAM – PRODEMU que permita implementar acuerdos estratégicos de trabajo.	<p>Durante el año 2008 se realizaron las gestiones para la constitución de la Mesa de Trabajo entre SERNAM y PRODEMU, con la finalidad de alinear estratégicamente la oferta programática de ambas instituciones y hacer seguimiento a la implementación de los compromisos institucionales que se suscribieron con DIPRES en el contexto de la evaluación hecha a la Fundación. Desde esta misma Mesa de Trabajo se articularán los compromisos año 2009.</p> <p><i>Calificación:</i> Cumplido (Diciembre 2008)</p> <p><i>Medios de Verificación:</i> Informe Mesa de Trabajo SERNAM / PRODEMU</p>
2. Elaborar un convenio de transferencia de recursos que considere la coherencia entre las orientaciones estratégicas de SERNAM y los objetivos estratégicos de la oferta programática de PRODEMU, a través del seguimiento de los compromisos asumidos por la institución en el marco de la evaluación realizada por DIPRES y de los indicadores de desempeño que se considere pertinentes.	<p>Se elaboró el convenio de transferencia de recursos año 2009 que considera las orientaciones estratégicas de SERNAM y los objetivos estratégicos de la oferta programática de PRODEMU. Además, se incorporo el documento de compromisos suscritos con la DIPRES en el marco de la evaluación de la Fundación. A través de la Mesa de Trabajo entre SERNAM y PRODEMU se irá monitoreando la adecuada implementación del convenio año 2009.</p> <p><i>Calificación:</i> Cumplido (Diciembre 2008)</p> <p><i>Medios de Verificación:</i> Documento de convenio de transferencia de fondos 2009</p>
3. Elaborar los Términos Técnicos de Referencia para la evaluación de resultados de los programas de la Fundación ejecutados en el año 2008.	<p>Los términos técnicos de referencia para la evaluación de resultado de los programas de la Fundación en el año 2008, fueron elaborados.</p> <p><i>Calificación:</i> Cumplido (Diciembre 2008)</p> <p><i>Medios de Verificación:</i> Documento de términos de referencia</p>

<sup>44</sup> Se refiere a programas/instituciones evaluadas en el marco del Programa de Evaluación que dirige la Dirección de Presupuestos.

- Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2008 (Programa de Mejoramiento de la Gestión, Metas de Eficiencia Institucional u otro)**

Cuadro 11 Cumplimiento PMG 2008															
Áreas de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión										Prioridad	Ponderador	Cumple	
		Etapas de Desarrollo o Estados de Avance													
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X				
Recursos Humanos	Capacitación						○						ALTA	11%	✓
	Higiene-Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo				○								MENOR	5%	✓
	Evaluación de Desempeño					○							MEDIA	9%	✓
Calidad de Atención a Usuarios	Sistema Integral de Atención a Cliente(a)s, Usuario(a)s y Beneficiario(a)s									○			ALTA	12%	✓
	Gobierno Electrónico						○						MENOR	5%	✓
Planificación / Control / Gestión Territorial	Planificación / Control de Gestión									○			ALTA	12%	✓
	Auditoría Interna					○							ALTA	12%	✓
	Gestión Territorial				○								MEDIA	7%	✓
Administración Financiera	Sistema de Compras y Contrataciones del Sector Público									○			MEDIA	7%	✓
Enfoque de Género	Enfoque de Género				○								ALTA	13%	✓

Porcentaje Total de Cumplimiento: 100%

Cuadro Cumplimiento PMG años 2005 – 2008						
		2005	2006	2007	2008	
Porcentaje Total de Cumplimiento PMG	de	100%	100%	100%	100%	

## • Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 12 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2008				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo <sup>45</sup>	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas <sup>46</sup>	Incremento por Desempeño Colectivo <sup>47</sup>
Gabinete de Dirección	6	5	100,0%	7,0%
Gabinete Subdirección	5	6	100,0%	7,0%
Depto. Coordinación Intersectorial	10	6	100,0%	7,0%
Dpto. de Reformas Legales y Unidad de Buenas Prácticas laborales	6	7	94,3%	7,0%
Fiscalía y Auditoría	13	7	100,0%	7,0%
Dpto. de Relaciones Internacionales y Unidad de Desarrollo Regional y Local	9	7	97,0%	7,0%
Dpto. de Estudios y Capacitación	7	7	100,0%	7,0%
Dpto. de Comunicaciones	7	4	100,0%	7,0%
Unidad de Planificación y Control de Gestión e Informática	9	8	100,0%	7,0%
Unidad de Promoción de Derechos y Participación de las Mujeres	5	5	100,0%	7,0%
Unidad de Violencia Intrafamiliar	6	5	99,3%	7,0%
Unidad de Mujeres Jefas de Hogar	7	5	100,0%	7,0%
Unidad de Contabilidad, Unidad de Presupuesto y Jefatura DAF	11	7	98,3%	7,0%
Unidad de Adquisiciones	5	5	92,0%	7,0%
Unidad de Servicios Generales	13	6	93,3%	7,0%
Unidad de Desarrollo de las Personas	12	10	82,0%	3,5%
Dirección Regional de Tarapacá	12	9	100,0%	7,0%
Dirección Regional de Antofagasta	14	9	98,4%	7,0%
Dirección Regional de Atacama	10	10	97,1%	7,0%
Dirección Regional de Coquimbo	10	9	98,4%	7,0%
Dirección Regional de Valparaíso	15	9	99,3%	7,0%
Dirección Regional de Libertador Bernardo O'Higgins	13	9	100,0%	7,0%
Dirección Regional de Maule	14	9	99,6%	7,0%

<sup>45</sup> Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2008.

<sup>46</sup> Corresponde al porcentaje que define el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, por equipo de trabajo.

<sup>47</sup> Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.



---

Dirección Regional de Bio- Bio	20	9	100,0%	7,0%
Dirección Regional de Araucanía	14	9	98,2%	7,0%
Dirección Regional de Los Lagos	13	9	100,0%	7,0%
Dirección Regional de Magallanes	8	9	100,0%	7,0%
Dirección Regional Metropolitana	22	9	100,0%	7,0%
Dirección Regional de Los Ríos	8	7	98,6%	7,0%
Dirección Regional de Arica y Parinacota	8	7	100,0%	7,0%

---

## ● Anexo 9: Proyectos de Ley

### **BOLETÍN: 1309-13. Proyecto de ley que establece normas para flexibilizar el uso del permiso maternal.**

Descripción: Otorgar a la mujer que trabaja, la opción de trasladar una fracción de días de su permiso prenatal, que corresponde a seis semanas, para agregarlo al final del período post natal.

Objetivo: Facilitar la compatibilización entre las responsabilidades laborales y familiares de la mujer.

Fecha de ingreso: Jueves 4 de Agosto, 1994.

Estado de tramitación: Segundo trámite constitucional / Segundo informe de Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Beneficiarios directos: Mujeres trabajadoras y sus hijos/as.

### **BOLETÍN: 1707-18. Modifica el Código Civil y leyes complementarias en materia de sociedad conyugal o comunidad de gananciales, otorgando a la mujer y al marido iguales derechos y obligaciones.**

Descripción: Establece la comunidad de gananciales como régimen legal de bienes del matrimonio, otorgando igual condición jurídica a ambos cónyuges. El actual régimen legal de sociedad conyugal se conserva como alternativo, facultándose que su administración sea asumida por cualquiera de los cónyuges.

Objetivo: Consagrar un régimen matrimonial que reconozca la igualdad jurídica de ambos cónyuges para administrar los bienes del matrimonio.

Fecha de ingreso: Miércoles 4 de Octubre, 1995.

Estado de tramitación: Segundo trámite constitucional / Discusión general.

Beneficiarios directos: Cónyuges.

### **BOLETÍN: 2667-10. Aprueba Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.**

Descripción: Aprueba el "Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer", adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 6 de octubre de 1999.

Objetivo: Avanzar en el compromiso de hacer efectivos los derechos establecidos en el Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, destinada a lograr la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer.

Fecha de ingreso: Martes 6 de Marzo, 2001.

Estado de tramitación: Segundo trámite constitucional / Cuenta de proyecto.

Beneficiarios directos: Mujeres del país.

### **BOLETÍN: 3778-18. Tipifica el delito de trata de niños/as y personas adultas y el de tráfico ilícito de migrantes, estableciendo normas para su prevención y más efectiva persecución criminal.**

Descripción: Tipifica el delito de trata y tráfico ilícito de migrantes, y otorga atribuciones para su control e investigación.

---

Objetivo: Establecer un marco jurídico para prevenir la trata de personas, proteger a sus víctimas y sancionar a los perpetradores de este delito.

Fecha de ingreso: Miércoles 5 de Enero, 2005.

Estado de tramitación: Segundo trámite constitucional / Segundo informe de Comisión.

Beneficiarios directos: Víctimas de Trata de personas y del Tráfico ilícito de migrantes.

**BOLETÍN: 3810-18 y 4149-18, refundidos. Modifica las normas sobre cambio de apellidos.**

Descripción: Otorga autonomía del padre y la madre para determinar el orden de los apellidos para sus hijos comunes.

Objetivo: Consagrar la autonomía del padre y la madre para determinar libremente el orden de los apellidos de sus hijos/as.

Fecha de ingreso: Miércoles 16 de Marzo, 2005.

Estado de tramitación: Segundo trámite constitucional / Primer informe de Comisión de Derechos Humanos, Nacionalidad y Ciudadanía.

Beneficiarios directos: Familias del país.

**BOLETÍN: 3815-07. Establece medidas contra la discriminación.**

Descripción: establece el deber del Estado de elaborar políticas y arbitrar acciones que sean necesarias para garantizar que las personas no sean discriminadas en el goce y ejercicio de sus derechos fundamentales; establece un concepto de discriminación arbitraria; establece de una acción para reclamar ante los tribunales de Justicia por las discriminaciones arbitrarias; y modifica el artículo 12 del Código Penal, con la finalidad de establecer una nueva agravante, esta es, la comisión del acto delictivo motivado por la discriminación.

Objetivo: Resguardar en el ordenamiento jurídico la no discriminación arbitraria, de forma tal de garantizar en mejor forma la igualdad ante la ley y el reconocimiento de los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana.

Fecha de ingreso: Martes 22 de Marzo, 2005.

Estado de tramitación: Segundo trámite constitucional / Segundo informe de Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento.

Beneficiarios directos: Personas y grupos de personas que sean víctimas de discriminación.

**BOLETÍN: 4356-13. Modifica el Código del Trabajo resguardando el derecho a la igualdad en las remuneraciones.**

Descripción: Introduce modificaciones en el Código del Trabajo para hacer efectiva la obligación de no discriminar por razones de sexo durante la vigencia de la relación laboral, mediante el reconocimiento expreso del derecho a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, por el trabajo que realizan de igual valor.

Objetivo: Consagrar expresamente el derecho de los trabajadores a una igual remuneración sin distinción de sexo, con criterios claros para establecer tal discriminación (cargo, igualdad de condiciones, o funciones de la misma naturaleza), como derecho individual y colectivo.

Fecha de ingreso: Miércoles 19 de Julio, 2006.

Estado de tramitación: Segundo trámite constitucional / Segundo informe de Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Beneficiarios directos: Trabajadoras/es del país.

---

**BOLETÍN: 4937-18 y 5308-18 refundidos. Modifica el Código Penal y el decreto ley N° 321, de 1925, para sancionar el “femicidio”, y aumentar las penas aplicables a este delito.**

Descripción: Propone incorporar modificaciones legales que apuntan en tres sentidos: a) Incorporar conceptualmente el tipo de femicidio como todo asesinato en que la víctima sea la cónyuge, conviviente o cualquier mujer con la que el agresor está o haya estado ligado por alguna relación afectiva. b) Disminuir las posibilidades de aplicar la atenuante de obras por estímulos tan poderosos que naturalmente hayan producido arrebatos y obcecación en algunos delitos cuando el agresor ha sido sancionado previamente por violencia intrafamiliar. c) Eliminar la posibilidad de acceder a la libertad condicional a los condenados por delitos especialmente graves de connotación familiar.

Objetivo: Mejorar la legislación en materia de violencia contra las mujeres y en las relaciones de familia.

Fecha de ingreso: Martes 3 de Abril, 2007.

Estado de tramitación: Segundo trámite constitucional / Primer informe de Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento.

Beneficiarios directos: Mujeres víctimas de violencia y sus familias.

**BOLETÍN: 4930-18. Extiende a los padres trabajadores el derecho de alimentar a sus hijos y perfecciona normas sobre protección de la maternidad.**

Descripción: Establece posibilidad de que el padre ejerza el derecho de alimentación y apego después de los seis meses de vida del hijo/a y establece formalidades para comunicación a empleadores de ambos progenitores.

Objetivo: Procurar la igualdad jurídica entre hombres y mujeres en el ejercicio de las responsabilidades parentales.

Otro objetivo asociado a este proyecto es reducir la potencial discriminación en la contratación de mujeres.

Fecha de ingreso: Martes 3 de Abril, 2007.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional / Discusión general.

Beneficiarios directos: Padres trabajadores y madres trabajadoras.

**BOLETÍN: 5310-13. Modifica el artículo 150 del Código del Trabajo, en lo relativo al descanso semanal de las trabajadoras de casa particular.**

Descripción: Explicita que los/as trabajadores/as de casa particular que viven en la casa del empleador tienen derecho a gozar de los días festivos que la ley declare como tales, derecho que hoy se encuentra reconocido expresamente tratándose de los trabajadores de casa particular que no viven en la casa del empleador.

Objetivo: Establecer un régimen justo de descanso, tanto para los trabajadores de casa particular que vivan en la casa del empleador, como para los que no viven en ella.

Fecha de ingreso: Miércoles 5 de Septiembre, 2007.

Estado de tramitación: Segundo trámite constitucional / Cuenta de segundo informe de Comisión.

Beneficiarios directos: Trabajadores/as de casa particular, que viven en la casa del empleador.

---

**BOLETÍN: 5553-06. Establece política equilibrada de hombres y mujeres en el acceso y ejercicio de cargos de elección popular.**

Descripción: Establece normas destinadas a garantizar una participación equilibrada de hombres y mujeres en el acceso y ejercicio de los cargos internos de los Partidos Políticos y de las responsabilidades públicas; y establece un mayor aporte fiscal a las candidatas mujeres que resulten electas y una cantidad mayor de recursos a los Partidos Políticos que incorporen en sus listas de candidatos a una cantidad mayor de mujeres que las que corresponda de acuerdo a la ley.

Objetivo: Avanzar hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para acceder a cargos políticos y de elección popular.

Fecha de ingreso: Martes 11 de Diciembre, 2007.

Estado de tramitación: Segundo trámite constitucional / Primer informe de Comisión de Gobierno Interior, Regionalización, Planificación y Desarrollo Social.

Beneficiarios directos: Candidatas a cargos políticos y de elección popular.