
**BALANCE
DE GESTIÓN INTEGRAL
AÑO 2007**

**SERVICIO NACIONAL DE LA
MUJER**

SANTIAGO DE CHILE

Agustinas 1389 Santiago. Teléfono: 549 6100
www.sernam.cl

Índice

1. Presentación	02
2. Resultados de la Gestión 2007	05
3. Desafíos 2008	34
4. Anexos	38
• Anexo 1: Identificación de la Institución.....	39
• Anexo 2: Recursos Humanos.....	46
• Anexo 3: Recursos Financieros.....	51
• Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2007.....	60
• Anexo 5: Programación Gubernamental	65
• Anexo 6: Cumplimiento de los Compromisos de los Progr./Inst. Evaluadas.....	69
• Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2007.....	70
• Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo.....	71
• Anexo 9: Proyectos de Ley.....	72

Índice de Cuadros

Cuadro 1: Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos.....	49
Cuadro 2: Recursos Presupuestarios 2007.....	51
Cuadro 3: Ingresos y Gastos años 2006 – 2007, Ley de Presupuestos 2008.....	52
Cuadro 4: Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2007.....	54
Cuadro 5: Indicadores de Gestión Financiera.....	55
Cuadro 6: Transferencias Corrientes.....	56
Cuadro 7: Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2007.....	59
Cuadro 8: Cumplimiento de Indicadores de Desempeño año 2007.....	60
Cuadro 9: Otros Indicadores de Desempeño año 2007.....	64
Cuadro 10: Cumplimiento Programación Gubernamental año 2007.....	65
Cuadro 11: Cumplimiento PMG 2007.....	70
Cuadro 12: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2007.....	71

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Dotación Efectiva año 2007 por tipo de Contrato (mujeres y hombres)	46
Gráfico 2: Dotación Efectiva año 2007 por Estamento (mujeres y hombres)	47
Gráfico 3: Dotación Efectiva año 2007 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)	48

1. Presentación

La creación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) en 1991, responde a uno de los principales anhelos del movimiento de las mujeres por establecer una institucionalidad que se haga cargo del desarrollo de políticas públicas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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. A partir de 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.

El Programa de Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet tiene como preocupación central la construcción de una sociedad más equitativa e inclusiva, incluyendo la dimensión de género. La noción de “equidad de género” contempla principios de igualdad, aspectos redistributivos, cruces con otros tipos de equidad social, diferencias dignas de reconocimiento. La meta final de la acción de Gobierno y, por tanto del SERNAM, es lograr la equidad de género cuyo objetivo último es *“garantizar a ambos sexos el acceso equitativo a los beneficios, recursos y oportunidades que ofrece el desarrollo y asegurar una participación equitativa en las decisiones públicas”*¹.

En este sentido, el año 2007 ha representado un paso importante hacia el logro de la equidad de género, proceso que el SERNAM ha liderado mediante tres líneas estratégicas: (a) profundizar la transversalidad de género, creando las condiciones para que en todo el proceso de gestión de políticas públicas se incorpore la perspectiva de equidad de género; (b) desarrollar modelos de intervención para atender las situaciones de vulnerabilidad que afectan principalmente a grupos de mujeres y que deben ser abordadas de manera integral e intersectorial; y (c) promover la equidad de género en la Ley y en el ejercicio activo de los derechos ciudadanos.

a) Transversalidad de Género

En materia de transversalidad de género, se han profundizado los mecanismos de Gobierno para el desarrollo de este proceso, orientado a incorporar la perspectiva de género en las políticas de todas las instituciones públicas. La publicación de una agenda política de género que contiene los compromisos que espera alcanzar el Gobierno hacia el año 2010, facilita la alineación de las Instituciones Públicas en torno a objetivos comunes de equidad de género. Asimismo, la elaboración y aprobación por parte del Consejo de Ministros por la Igualdad de Oportunidades de una agenda ministerial para avanzar hacia la equidad de género que define claramente los objetivos que debe alcanzar cada una de las reparticiones públicas como contribución a los compromisos de la agenda de gobierno al bicentenario.

1 SERNAM, “Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Evaluación Primera Fase 2000 – 2005”, Chile, 2005.

Para supervisar y dar cumplimiento a dicha Agenda, este Consejo, ha asumido la responsabilidad de orientar y conducir en todos los ministerios las políticas sectoriales de género que se están implementando. De esta manera, es el conjunto de los sectores y servicios públicos quienes están llevando adelante la tarea de mejorar la situación de las mujeres en las diferentes esferas y lograr con ello reducir las inequidades de género.

El SERNAM se ha encargado de velar porque los compromisos ministeriales de igualdad de oportunidades den cuenta de la agenda de género del gobierno. Para ello, ha realizado asesoría técnica a los Ministerios y Servicios y ha mantenido un control de la ejecución de tales compromisos a través del Sistema de Programación Gubernamental de la SEGPRES. El resultado es que todos los Ministerios están avanzando en el cumplimiento de sus objetivos de equidad de género, a través de la incorporación de esta perspectiva en sus políticas sectoriales.

Paralelamente, se ha desarrollado un trabajo a partir de Comisiones Regionales de Igualdad de Oportunidades, a objeto de descentralizar el trabajo del Consejo de Ministros, promoviendo e implementando políticas específicas y adecuadas a la realidad de las mujeres que habitan los distintos territorios en concordancia con los compromisos de la Agenda de Género del Gobierno. Además, el SERNAM ha estado efectuando un trabajo de asesoría dirigida a la incorporación de la perspectiva de género en los instrumentos de planificación regional y local.

La estrategia se completa con la formación de capital humano en materia de equidad de género, a través de la realización de seminarios y cursos de capacitación dirigidos a funcionarios públicos que ocupan cargos estratégicos, a objeto de facilitar la inclusión de la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas.

b) Modelos de Intervención para la Equidad de Género

La instalación de modelos de intervención, es uno de los mecanismos que el SERNAM ha utilizado para desarrollar políticas públicas de equidad de género. En este sentido, cabe destacar logros de dos de estos modelos que sin duda contribuyen a mejorar la situación de las mujeres del país.

Por una parte, se ha instalado en 105 municipios del país el Programa “Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar”, que tiene como objetivo favorecer el acceso al mercado laboral y el incremento de los ingresos para las mujeres a cargo del sustento económico de sus familias; mediante un modelo de gestión descentralizado e integral, que contempla prestaciones preferentes en varias acciones gubernamentales. Este programa inicia su ejecución el año 2007 con su implementación en 105 Municipios, registrándose un total de 15.218 jefas de hogar y de núcleo ingresadas. Entre los componentes del programa, figuran: capacitación laboral, apoyo al fomento productivo, nivelación de estudios, prestaciones de la atención de salud y acceso a sala cuna y jardín infantil para sus hijos/as. Para el año 2008, se espera instalar el programa en 216 municipios, aumentando su cobertura a casi 30.000 mujeres jefas de hogar y/o de núcleo.

Por otra parte, en materia de protección a las víctimas de la Violencia Intrafamiliar, el SERNAM ha puesto en funcionamiento 16 Casas de Acogida a lo largo de todo el país, otorgando un espacio temporal y un

lugar seguro a las mujeres víctimas de violencia grave e hijos/as menores de 12 años de edad, donde reciben atención psicosocial, legal, de salud, emocional y apoyo para la reelaboración de su proyecto de vida, con un enfoque integral y con perspectiva de género. Para el año 2008, las Casas de Acogida aumentarán a un total de 25, consecuentemente, más mujeres podrán acceder a este espacio de protección cuando son víctimas de la violencia masculina. Del mismo modo, se ampliarán los Centros de la Mujer a 59 en todo el país, los que permitirán atender y dar orientación legal a más de 12.000 mujeres víctimas de Violencia Intrafamiliar grave.

c) Reformas legales y ejercicio de los derechos de las mujeres

La equidad de género también se logra 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. Durante el año 2007, se publicó la Ley N° 20.152, que establece nuevos mecanismos para que el padre cumpla su obligación de manutención económica de sus hijos/as, cuando ha abandonado el hogar. Por otra parte, se publicó la Ley N° 20.166, que otorga a toda mujer trabajadora el derecho para alimentar a su hijo menor de dos años, independiente de la obligación del empleador de contar o no con una sala cuna para sus trabajadoras. Asimismo, cabe destacar, la aprobación del proyecto de Ley sobre Reforma Previsional que incluye beneficios importantes para las mujeres, como la pensión básica solidaria, el bono por cada hijo nacido vivo, entre otras.



**LAURA ALBORNOZ POLLMANN
MINISTRA DIRECTORA
SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER**

2. Resultados de la Gestión 2007

1. Coordinación Intersectorial y Asesoría Técnica

Durante el año 2007 se fortaleció la Coordinación Intersectorial y Asesoría Técnica para incorporar criterios de Equidad de Género en las Políticas Públicas y reforzar la implementación de la Agenda de Género 2006 – 2010. Para el logro de lo anterior se realizó una inversión en materia de Coordinación Intersectorial y Asesoría Técnica en instancias nacionales, regionales y locales que alcanzó el 2007 a M\$ 136.577; provenientes de los programas de Coordinación Intersectorial y Enfoque de Género el Sector Público y Equidad de Género en Gestión a Nivel Regional y Local.

Las medidas implementadas fueron las siguientes:

1. Se prestó asesoría a los sectores prioritarios en el contexto del establecimiento de los Compromisos Ministeriales de Igualdad de Oportunidades y asesoría y seguimiento de las Comisiones Intraministeriales de Género. Lo anterior, con el objeto de fortalecer el Consejo de Ministros como instancia de coordinación para la definición de compromisos orientados a avanzar en la equidad de género. Durante el período 19 Ministerios adquirieron un total de 105 compromisos, de los cuales, 89 fueron cumplidos de manera satisfactoria, lo que representa el 84,8%². Los logros sectoriales más destacados fueron: 60% de las personas beneficiarias de la reforma previsional son mujeres; 3 de cada 4 empleos creados en 2007 fueron para mujeres; 6 de cada 10 personas beneficiarias de Chile Solidario son mujeres; 120 mil mamografías gratuitas durante el 2007; 6 de cada 10 subsidios habitacionales fueron para mujeres (217.000); 5.555 mujeres accedieron a subsidios para regularizar títulos de dominio; la Salud Pública aumentó a 25 las Salas de Atención para mujeres víctimas de violencia sexual.

Para la difusión de lo señalado se realizaron acciones comunicacionales, que incluyeron la elaboración de material gráfico, asociadas al trabajo con los sectores y la transversalización de género de las políticas públicas, por un monto ejecutado de M\$ 46.275. Estas actividades fueron realizadas en todas las regiones del país.

Por otra parte, los avances registrados en esta materia fueron sistematizados en la publicación e impresión de la “Cuenta Pública 2006” que tuvo un costo de M\$ 3.700.

2. Implementación de una estrategia de trabajo dirigida a la incorporación de la perspectiva de género en los instrumentos de planificación regional y local. Como resultado de esta labor, el 2007 se logró incorporar enfoque de género en 52 instrumentos de gestión Municipal (36 PLADECO y 16 PADEM) e

2 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, según el calendario de SEGPRES, entre el 14 y el 18 de Enero de 2008. En cambio, el valor efectivo 2007 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 2007 de los Indicadores de Desempeño a la DIPRES (14 de Enero de 2008).

identificar y seleccionar los principales Instrumentos de Gestión Regional y Local posibles de ser adecuados con Enfoque de Género. Entre ellos, las Estrategias de Desarrollo Regional, Fondo Nacional de Desarrollo Regional, Planes de Desarrollo Comunal, Planes de Desarrollo de Educación Municipal. Esto permitirá contemplar las necesidades y problemas específicos de las mujeres en las políticas públicas regionales y locales. La implementación de la estrategia señalada fue ejecutada por un monto de M\$ 12.190.

Para asesorar técnicamente la implementación de la estrategia señalada se realizaron 3 talleres y 1 Seminario sobre la temática de transversalización de género y políticas públicas a nivel regional y local por un monto total ejecutado de M\$ 21.151.

3. El Sistema Enfoque de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) fue implementado por 164³ Servicios. A todos ellos se les prestó asesoría técnica, tanto en la formulación como en la implementación de sus planes. El año 2007 el 90,85% de los Servicios validaron el PMG de Género 2007; en tanto, un 9,15% no validó.

Para fortalecer la gestión del PMG de Género, así también para facilitar el envío de la información por parte de los Servicios que realizan este PMG; el año 2007 se mejoró el Sistema de Soporte Informático por un monto ejecutado de M\$ 6.000.

4. Reconstitución de las 13 Comisiones de Políticas Regionales de Igualdad de Oportunidades y constitución de estas Comisiones en las regiones nuevas. Con esto, se descentralizó el trabajo del Consejo de Ministros y se asumió a nivel regional la Agenda de Género del Gobierno, promoviendo e implementando políticas específicas y adecuadas a la realidad de las mujeres que habitan los distintos territorios.
5. Realización de 13 Encuentros con Alcaldes y Alcaldesas en todas las regiones del país y de un Encuentro Nacional de Alcaldesas y Concejales en Octubre de 2007, con participación de la Presidenta de la República, para reflexionar sobre la importancia de incorporar el Enfoque de Género en la gestión Municipal.
6. Capacitación y transferencia de competencias en Género y Políticas públicas a representantes de los GORE, Intendencias, Gobernaciones SERVIU y Seremias y Servicios Públicos.
7. Sistematización y publicaciones vinculadas a la Transversalización de Género, específicamente en materia de Estadísticas de Género y Trabajo, transversalización de género en el Sistema Nacional de Inversiones; Estrategia Pro Mujeres Rurales e Indígenas; Política, Salud y Género: salud sexual y reproductiva; propuesta de incorporación de enfoque de género en la Educación Superior; Difusión PMG y Transversalización y Manual de apoyo al PMG de Género. Todas estas publicaciones fueron realizadas por un monto total de M\$ 36.723.

3 El año 2007 se eximieron 8 servicios; lo que explica la diferencia en relación a los 172 servicios que realizaron PMG de Género el año 2006.

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 2007, 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 gasto efectivo en los servicios de capacitación ofrecidos por este programa el 2007 fue de M\$127.311, incluida la inversión para el desarrollo de la plataforma e learning. El 46% del total de recursos se ejecutó en regiones.

Cuadro: Funcionarios/as capacitados según Módulo de capacitación, año 2007

Módulos de Capacitación	Efectivo año 2006		Efectivo 2007		Tasa de Variación años 2006-2007
	Nº	%	N	%	
Módulo I: Género y Políticas Públicas	207	18,0%	1.276	16,3%	516,4%
Módulo II: Enfoque de Género en la Planificación Regional y Local	---	---	696	8,9%	---
Módulo III Aspectos Conceptuales, Jurídicos y Operativos de la Violencia Intrafamiliar	943	82,0%	4.284	54,1%	354,3%
Módulo IV: Equidad de Género en la Educación	---	---	930	11,9%	---
Módulo V: Dimensión de Género en la Economía y el Emprendimiento	---	---	459	5,8%	---
Otros contenidos de capacitación	---	---	172	22,0%	---
Total de funcionarios/as capacitados/as	1.150	100%	7.817	100%	579,8%

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

Durante el año 2007, se logró capacitar a 7.817 funcionarios/as públicos en los distintos módulos diseñados por el SERNAM. De este modo, se superó en un 579,8% el número de funcionarios/as capacitados el año 2006. En tanto; la meta de funcionarios/as capacitados establecida para el año 2007, fue cumplida en un 195,4% (ver anexo 4 “Indicadores de Desempeño”).

Este desempeño satisfactorio se explica por la necesidad de responder a una demanda superior a la esperada de capacitación en materias de género por parte de otras instituciones del Sector Público. La alta demanda se encuentra relacionada con la relevancia que ha adquirido el tema de Género en el Programa de Gobierno y que se refleja en la puesta en marcha de una Agenda de Género. El módulo que concentró la mayor cantidad de capacitaciones fue el de “Aspectos Conceptuales, Jurídicos y Operativos de la Violencia Intrafamiliar”, que aporta el 54,1% 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.

3. Mejoramiento de la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar

El programa “Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar”, tiene como objetivo favorecer el acceso al mercado laboral y el incremento de los ingresos de las mujeres a cargo del sustento económico sus familias. Mediante un modelo de gestión descentralizado e integral, que contempla prestaciones preferentes en varias acciones gubernamentales, este programa se inició durante el año 2007 a través de convenios suscritos con 105 Municipios, superando en un 5% el número de municipios programado.

El financiamiento del Programa se constituye por los aportes del SERNAM, de los Municipios donde se implementa y de las otras instituciones públicas a través de cupos preferenciales para las jefas de hogar en sus prestaciones, entre ellas:

- 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: SERCOTEC.
- Ministerio de Relaciones Exteriores: ProChile.
- Ministerio de Planificación y Cooperación: FOSIS, Fundación Integra.

El aporte del SERNAM, destinado a la ejecución del Programa a nivel local, el año 2007 alcanzó a M\$ 1.035.938, que corresponde al 78% del presupuesto total del programa.

3.1. Actividades Relevantes Año 2007

- Firma de convenios y transferencia de recursos financieros a 105 municipalidades de las 13 regiones del país para la implementación del Programa Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar.
- Firma de un Convenio Intersectorial cuatrienal de coordinación para la implementación del Programa Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar con el Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud, Ministerio de Educación, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Agricultura, MIDEPLAN, Prochile, SENCE, INDAP, DIBAM, FOSIS e INTEGRA.
- Coordinación de 105 actos comunales de lanzamiento para la difusión del Programa a nivel territorial.
- Coordinación de 105 encuentros comunales y realización de 13 encuentros regionales y 1 nacional de jefas de hogar para evaluar la implementación del Programa y elaborar propuestas de mejoramiento.

- 1.200 Asesorías Comunes, 39 asesorías regionales en terreno, 2 reuniones de coordinación intersectorial a nivel Nacional y 12 reuniones de coordinación intersectorial a nivel regional.
- Diseño y marcha blanca de un sistema informático de seguimiento y control de gestión del programa

3.2. Nivel de Cobertura del Programa

Durante su primer año de implementación, la cobertura de mujeres efectiva del programa superó en un 1,01% a la cobertura esperada, alcanzando a 15.258 usuarias participantes. La focalización del programa se orienta a mujeres jefas de hogar, de entre 18 y 65 años, que sepan leer y escribir, de la población económicamente activa, con carga familiares bajo su responsabilidad, del II y III quintil de ingreso y que vivan en la comuna donde éste se implementa.

3.3. Capacitación Laboral

Por ser este su primer año de ejecución se comprometieron resultados sólo en los ámbitos de la focalización social y territorial y no en la totalidad de sus componentes, ello porque los sectores que apoyan la implementación del programa, a través de la entrega de cupos preferentes para las jefas de hogar, no incluyeron en sus presupuestos año 2007 la atención de este grupo objetivo.

Sin embargo, es importante destacar los resultados alcanzados en este período en el ámbito de la capacitación laboral, como uno de los componentes principales que apunta hacia el mejoramiento de la empleabilidad y de las condiciones laborales de las mujeres jefas de hogar participantes del programa.

Cuadro: Mujeres Matriculadas en cursos de Capacitación Laboral, Meta y Efectivo año 2007

Meta año 2007	Efectivo año 2007		Cumplimiento de la Meta
%	Nº	%	%
50%	9.044	59,3%	118,6%

Fuente: Balance 2007 Mujer y Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social

El 59,3% del total de mujeres jefas de hogar participantes del programa se capacitó laboralmente, superando en un 18,6% la meta establecida. El sobre-cumplimiento de esta meta obedece a que SERNAM logró a través de negociaciones y coordinación con SENCE cupos preferentes para las jefas de hogar participantes del programa en sus distintas modalidades de capacitación orientadas al trabajo dependiente e independiente.

El total de recursos presupuestarios asignados al Programa el 2007 alcanzó a M\$1.326.8664, logrando una ejecución del 99,7% correspondiente a: un 78% en transferencias a Municipios, un 13,5% en difusión y encuentros evaluativos, un 6,6% en personal para la implementación del programa y un 1,9% en asesorías comunales, regionales e intersectoriales. Los aportes sectoriales para la ejecución del programa el 2007 corresponden a: Sence con M\$4.500 para la implementación del componente de capacitación laboral; Educación con M\$2.220 para el componente de nivelación escolar; Salud con M\$ 462 para

4 Presupuesto incluye reclasificaciones por M\$10.350 del Subtítulo 31 del Programa y M\$45.000 del subtítulo 21 del mismo, hacia el Subtítulo 22.

atenciones de salud odontológica, y exámenes preventivos (salud ocupacional y oftalmológicos); Junji e Integra con M\$ 209 para la implementación del componente de cuidado infantil y DIBAM con M\$ 681 para alfabetización digital.

El aporte de Municipios a la implementación del programa el 2007 alcanzó a M\$ 509.

4. Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar

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\$ 2.275.708, correspondiente al 78,1% del presupuesto vigente al 31 de Diciembre de 2007, que fue de M\$ 2.914.640. Sin embargo, el 99,9% del presupuesto se encuentra comprometido. El 76% del presupuesto asignado a este programa es de transferencia directa a Centros de la Mujer y Casas de Acogida.

4.1. 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.

Cuadro: Número de Centros de la Mujer por año (2005, 2006 y 2007)

	Año 2005	Año 2006	Año 2007
Total de Centros de la Mujer	23	29	31

El año 2007, están funcionando 31 Centros de la Mujer, aumentando en 2 el número de Centros respecto del año 2006. Para el funcionamiento de estos Centros, SERNAM transfirió recursos por M\$ 1.125.717, para el componente de Atención. De dicho presupuesto, al 31 de Diciembre de 2007, se ejecutó un 92,6%.

4.1.1. Componente de Atención

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

Cuadro: Mujeres ingresadas a los Centros de la Mujer: Efectivo y Meta, años 2006 – 2007

Categorías	Efectivo Año 2006		Meta Año 2007 (N°)	Efectivo Año 2007		Tasa de Variación años 2006 - 2007	Cumplimiento de la Meta año 2007 (%)
	N°	%		N°	%		
a. Mujeres que ingresan	6.482	94,8%	---	7.979	94,8%	23,1%	---
b. Mujeres que re-ingresan	355	5,2%	---	441	5,2%	24,2%	---
c. Total de mujeres que ingresan (a+b)	6.837	100%	8.401	8.420	100%	23,2%	100,2%

Fuente: Sistema de Seguimiento de los Centros de la Mujer

Los ingresos totales a los Centros de la Mujer aumentaron en un 23,2% respecto del año 2006. Asimismo, la meta establecida en relación con el número total de ingresos, fue cumplida en un 100,2%. 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 ejecutoras⁵. Otro factor que 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.

Cuadro: Mujeres egresadas de los Centros de la Mujer: Efectivo y Meta, años 2006 – 2007

Categorías	Efectivo Año 2006		Meta Año 2007 (%°)	Efectivo Año 2007		Tasa de Variación años 2006 - 2007	Cumplimiento de la Meta año 2007 (%)
	N°	%		N°	%		
a. Mujeres que egresan favorablemente	3.519	77,3%	42,9%	4.243	82,6%	20,6%	165,4%
b. Mujeres que desertan	1.033	22,7%	18,7%	896	17,4%	-13,3%	107,3%
c. Total de mujeres que egresan (a+b)	4.552	100%	---	5.139	100%	12,9%	---

Fuente: Sistema de Seguimiento de los Centros de la Mujer (indicador del formulario H 2007, ver anexo N°4).

Las mujeres que egresan favorablemente del proceso de intervención aumentaron en un 20,6% respecto del año 2006. Asimismo, la meta estipulada para el año 2007 fue cumplida en un 165,4%. Tales resultados satisfactorios, son consecuencia de:

- Una mejora en los procesos de atención durante el año 2007, fortaleciendo la modalidad de atención grupal, lo que permitió que un mayor número de mujeres concluyera favorablemente sus procesos de intervención.
- Se detectó casos de mujeres que, habiendo cumplido los objetivos de la intervención, continuaban asistiendo al Centro por un sentido de pertenencia o de vínculos afectivos, y no eran egresadas por los Centros de la Mujer. Se decidió que éstas debían ser egresadas favorablemente, pese a que pueden seguir participando en algunas actividades, como los grupos de autoayuda.

5 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.

- Se instruyó a los Centros de la Mujer que aquellos casos, en que el término de las causas en tribunales se alargara más que la conclusión favorable de la intervención psico-social, se considerarían como un egreso favorable, independientemente que la mujer continuara recibiendo apoyo en materia legal.

Las mujeres que desertan del proceso de intervención disminuyeron en un 13,3% respecto del año 2006. Asimismo, la meta estipulada para el año 2007 fue cumplida en un 107,3%. Estos resultados satisfactorios, son efecto de:

- El mejoramiento de los procesos de monitoreo y control de la gestión de los Centros de la Mujer y a la modificación de algunos aspectos del modelo de intervención, privilegiando resultados terapéuticos para egresar a las mujeres, por sobre el cumplimiento de un período fijo de intervención.
- El reforzamiento del proceso de desarrollo de competencias del personal que trabaja en los Centros de la Mujer, a través de actividades de capacitación realizadas en todo el país.

4.1.2. 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. En esta materia, se ejecutó un presupuesto de M\$ 122.202, correspondiente al 33,3% del presupuesto vigente al 31 de Diciembre de 2007; equivalente a M\$ 367.000⁶. Dicho presupuesto se utilizó en las actividades detalladas a continuación:

4.1.2.1. 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.

Cuadro: Actividades Realizadas en la Línea de Promoción: Efectivo y Meta, año 2007

Tipo de Actividad	Meta 2007 (N°)	Efectivo 2007 (N°)	Cumplimiento de la meta 2007 (%)
a. Eventos Masivos	62	127	205 %
b. Acciones comunicacionales	186	885	476 %
c. Actividades de información y sensibilización	930	1.274	137 %
d. Ejemplares distribuidos de material gráfico referido a la violencia intrafamiliar	155.000	219.404	142 %

Fuente: Sistema de Seguimiento de los Centros de la Mujer

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

6 Sin embargo, el 99,8% del presupuesto asociado a este componente se encuentra comprometido.

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.

4.1.2.2. 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. En la tabla siguiente se presentan los resultados de cobertura 2007 de dichos talleres que muestran que las metas de cobertura de la capacitación en materia de prevención fueron cumplidas.

Cuadro: Participantes en Talleres de Prevención: Efectivo y Meta, año 2007

Tipo de Capacitación	Meta 2007	Efectivo 2007 Hombres	Efectivo 2007 Mujeres	Total Efectivo 2007	Cumplimiento de la meta 2007 (%)
a. Talleres de Resolución no Violenta de Conflictos	10.850	5.466	6.907	12.373	114,0%
b. Talleres de Prevención de Violencia contra la Mujer	9.300	10.440	1.883	12.323	132,5%

Fuente: Sistema de Seguimiento de los Centros de la Mujer

4.13. 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. Para ello, contó con un Fondo de la Sociedad Civil, del cual se ejecutaron M\$ 23.900, equivalente al 85,7% del presupuesto asignado al fondo y que correspondió a M\$ 27.900. El 100% del presupuesto asignado a este componente se encuentra comprometido.

Cuadro: Participantes en Actividades de Capacitación: Efectivo y Meta, año 2007

Tipo de Capacitación	Meta 2007	Efectivo 2007 Hombres	Efectivo 2007 Mujeres	Total Efectivo 2007	Cumplimiento de la meta 2007 (%)
a. Capacitación a actores sociales y públicos	10.850	3.598	7.928	11.767	108%
b. Capacitación a monitores jóvenes en género y violencia	4.650	2.041	2.041	5.639	121%

Fuente: Sistema de Seguimiento de los Centros de la Mujer

Las metas de cobertura del componente de capacitación fueron cumplidas. En total se logró capacitar a 17.406 personas de ambos sexos, pertenecientes a organizaciones sociales.

4.1.4. Dificultades de la Gestión de los Centros de la Mujer

- **Sistema de Seguimiento de los Centros de la Mujer:** Se han identificado deficiencias en el diseño y aplicación del Sistema de Seguimiento de los Centros de la Mujer, lo que dificulta el monitoreo de la gestión de los Centros de la Mujer y la obtención oportuna de información referida a los diferentes aspectos de la intervención realizada a las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar.
- **Diseño y Aplicación del Modelo de Intervención:** Se detectó que, en el caso de algunos Centros de la Mujer, las mujeres permanecían recibiendo atención psico-social pese a haber cumplido con los objetivos de la intervención en esta materia, producto de que los procesos judiciales relativos a violencia intrafamiliar aún no estaban resueltos. Asimismo, algunos Centros de la Mujer privilegiaban el cumplimiento de un período de intervención, por sobre el cumplimiento de los objetivos terapéuticos de la misma, para egresar a las mujeres.

4.2. Casas de Acogida

A partir el año 2007, el SERNAM puso en funcionamiento 16 Casas de Acogida en distintas comunas del país, con el objetivo de dar protección temporal a mujeres que se encuentran en situación de riesgo vital a causa de violencia intrafamiliar grave, otorgándoles un lugar seguro de residencia, atención psicosocial y legal, y apoyo para la reelaboración de su proyecto de vida. Con ello, dio cumplimiento a la meta contemplada en los Indicadores de Desempeño Institucional de instalar el 84% de las Casas de Acogida requeridas.

Las Casas de Acogida se enmarcan en un sistema de protección y atención a mujeres en situación de riesgo a causa de la violencia intrafamiliar, sistema del que también forman parte los Centros de la Mujer, que agregan a su oferta la atención reparatoria para mujeres que son derivadas desde las Casas desde 2007. Para el funcionamiento de las Casas de Acogida, SERNAM transfirió recursos por M\$ 1.089.873, de los cuales, al 31 de Diciembre de 2007, se había ejecutado un 88,2%.

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

Cuadro: Datos generales de ingreso y egreso, año 2007

Categorías	Número	Porcentaje
Mujeres que permanecen en las Casas de Acogida ⁷	122	30,7%
Mujeres retiradas ⁸	2	0,5%
Mujeres que desertan	90	22,6%
Mujeres que egresan	184	46,2%
Total de ingresos	398	100,0%

Fuente: Informes de Gestión Mensual de las Casas de Acogida

Del total de mujeres que salieron de las Casas de Acogida el 2007 (276) el 66,7% “egresan”, lo que significa una modificación en las condiciones de riesgo inicial, en otras palabras, la ausencia de la condición de riesgo vital. Mientras que, de ese mismo universo, el 33,6% de las usuarias desertaron, siendo el principal motivo de deserción retomar el contacto con el agresor.

De las mujeres ingresadas, el 75,6% fueron derivadas por la fiscalía; en tanto, el 23,6% corresponde a ingresos derivados por otras instituciones. Existe un 0,8% de mujeres ingresadas de las cuales no se cuenta con el dato respecto de la vía de ingreso.

La mujer egresa de la Casa de Acogida cuando, a partir de la evaluación de la Fiscalía (URAVIT⁹) y el equipo profesional de la Casa, se ha modificado la situación y, por tanto, no se encuentra en riesgo vital.

Cuadro: Comparación de la situación ingreso-egreso de las mujeres egresadas de las Casas de Acogida, año 2007

	Situación al momento del ingreso	Situación al momento del egreso	Diferencia egreso-ingreso
Redes primarias protectoras ¹⁰	49%	71%	22%
Inserción laboral	14%	39%	25%

Fuente: Informes de Gestión Mensual de las Casas de Acogida

El 71% de las mujeres al momento del egreso cuentan con redes primarias, aumentando en 22 puntos porcentuales el total de mujeres que contaban con este tipo de redes al momento de su ingreso. Por su parte, un 39% de las mujeres encuentra inserta laboralmente al momento del egreso, aumentando en 25 puntos porcentuales el total de mujeres que estaban insertas laboralmente al momento de su ingreso. En tanto, un 15% de las mujeres fueron trasladadas a otra región para su reinserción y reelaboración del proyecto de vida.

7 Al 31 de Diciembre de 2007.

8 Mujeres que por motivos de inadecuación reiterada al reglamento de la casa de acogida han debido ser retiradas de éstas.

9 Unidades Regionales de Atención a Víctimas y Testigos, dependientes de Fiscalía.

10 Redes de familiares o amigos cercanos con los cuales se pueden hacer intervenciones que permitan una mayor protección de la mujer.

Cuadro: Residencia de las mujeres al momento de su egreso, año 2007

Tipo de Residencia	Porcentaje
Residencia habitual	17%
Residencia de familiares	32%
Residencia de amigos, vecinos u otros	11%
Nueva residencia (se independiza)	32%
Otro tipo	9%
Total de mujeres egresadas	100%

Fuente: Informes de Gestión Mensual de las Casas de Acogida

En lo referido a la residencia de egreso, el 32% se independiza del hogar de origen. Igualmente un 32% se va a vivir a con algún familiar protector. El 17% vuelve a su residencia habitual, y un 11% se traslada para vivir en la residencia de amigos o vecinos. Finalmente, un 9% egresa a otro tipo de residencia (Centros de rehabilitación, vivienda de empleadores, entre otros).

Cuadro: Derivación de las Mujeres egresadas de las Casas de Acogida, año 2007

Tipo de Derivación	Porcentaje
Derivación a Centro de la Mujer	57%
Derivación a otra instancia ¹¹	32%
Sin derivación	6%
Sin información	5%
Total	100%

Fuente: Informes de Gestión Mensual de las Casas de Acogida

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. En este sentido, del total de mujeres egresadas un 89% han sido derivadas a alguna instancia que le permita continuar con el proceso de reparación.

Cuadro: Situación judicial del agresor al momento del egreso de la mujer, año 2007

Situación Judicial del Agresor	Porcentaje ¹²
Condenado	7%
Prisión preventiva	2%
Suspensión condicional	4%
Con medidas cautelares	39%
Con medidas de protección autónomas	32%
Otro tipo de medida	10%
Sin medidas de protección	15%

Fuente: Informes de Gestión Mensual de las Casas de Acogida

Es importante considerar la situación judicial en la que se encuentra el agresor al momento del egreso de la usuaria. Tal como muestra la tabla anterior, solo un 2% de los agresores se encuentra en prisión preventiva y un 7% ha sido condenado. Un 39% se encuentra con medidas cautelares y un 32% con "medidas de protección autónomas". En tanto, un 15% se encuentra sin ningún tipo de medida de protección.

11 Servicio de Salud, Organización de la Sociedad Civil, Centro de Atención a Víctimas, Atención entregada por URAVIT; entre otras.

12 Respecto del total de agresores de las mujeres egresadas de las Casas de Acogida.

4.2.2. Apoyo Legal

Este componente tiene como objetivo dar patrocinio legal para el trámite en tribunales de las causas judiciales de las usuarias en materia de violencia intrafamiliar y otras materias relacionadas con el no cumplimiento de las responsabilidades familiares por parte de sus parejas.

Cuadro: Mujeres patrocinadas por abogados/as de los Centros de la Mujer, año 2007

Patrocinio Jurídico	Porcentaje
Mujeres con patrocinio jurídico	58%
Mujeres sin patrocinio jurídico	42%
Total de mujeres ¹³	100%

Fuente: Informes de Gestión Mensual de las Casas de Acogida

El 58% de las mujeres que permanecen o que ya egresaron de las Casas de Acogida, cuenta con patrocinio por parte de la abogada/o del Centro de la Mujer correspondiente. Respecto de las acciones emprendidas en materia jurídica, se han solicitado tanto “medidas autónomas” como “cautelares”. Las “medidas autónomas” solicitadas han sido: ronda de carabineros, llamada prioritaria, alarma personal, entrega de celular. Las “medidas cautelares” solicitadas han sido: prohibición de acercamiento de agresor a mujer, prohibición de porte y tenencia de armas, asistencia obligatoria a programas terapéuticos o de orientación familiar. Junto a estas medidas se ha pedido la prisión preventiva de los agresores. En total, se han solicitado 222 medidas a Fiscalía y 144 a Tribunales de Familia. Las fiscalías concedieron un total de 241 medidas para las mujeres usuarias de las Casas de Acogida, superando las solicitadas en un 8,6%. En cambio, los Tribunales de Familia, concedieron un total de 137 medidas, un 4,9% menos que las medidas solicitadas.

4.2.3. 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.

Cuadro: Acceso de las Mujeres a Programas de Apoyo a la Inserción Laboral, año 2007

Tipo de Acceso	Porcentaje ¹⁴
Mujeres que acceden a habilitación laboral	47,5%
Mujeres que acceden a apoyo para el micro-emprendimiento	3,3%
Mujeres que acceden a nivelación de estudios	6,8%

Fuente: Informes de Gestión Mensual de las Casas de Acogida

13 Sólo se consideran las mujeres que egresaron o permanecen en las Casas de Acogida.

14 Respecto del total de mujeres que egresó o permanece en las Casas de Acogida.

Del total de mujeres de las Casas de Acogida, excluidas las que desertaron o fueron retiradas, el 47,5% accedió a algún tipo de habilitación laboral, un 3,3% ingresó a programas de apoyo al micro-emprendimiento, mientras que un 6,8% accedió al programa de nivelación de estudios.

4.2.4. Atención de Salud

Este componente tiene como objetivo el tratamiento médico de los daños físicos ocasionados por la violencia intrafamiliar, que es una condición necesaria para la reinserción social de las mujeres.

Cuadro: Mujeres que son atendidas en servicio de salud, año 2007

Categorías	Porcentaje
Mujeres atendidas en servicio de salud	68%
Sin necesidad de atención	32%
Total de mujeres¹³	100%

Fuente: Informes de Gestión Mensual de las Casas de Acogida

El 68% de las mujeres ingresadas han sido atendidas en Servicios de Salud. El resto (32%) no requiere atención de salud. Con respecto a los tipos de atención en salud recibidos por las usuarias del programa, el 63% recibió atención de urgencia, el 29% recibió atención ginecológica, el 17% fue atendida en salud mental, mientras que el 15% accedió a atención en medicina general. Un 27% accedió a otro tipo de prestación entre las que se cuentan exámenes de laboratorios, cardiología, neurología, nutricionista, otorrino, incluso hospitalizaciones y cirugías.

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

A las Casas de Acogida han ingresado un total de 588 niños/as. Con respecto a la necesidad de reubicación de los hijos(as), el 87% no ha requerido reubicación pues han sido ingresados junto con la madre a la Casa de Acogida. Un 8,5% ha sido reubicado, especialmente por motivos de protección de los mismos en residencia de familiares, u otros, y un 5% en "residencias" de la red SENAME.

Cuadro: Reinserción de niños en establecimientos educacionales, año 2007

Categorías	Número	Porcentaje
Niños/as reinsertados en establecimiento educacionales	270	45,9%
Niños que no han sido reinsertados en establecimientos educacionales	71	12,1%
Niños que no requieren reinsertación escolar	247	42,0%
Total niños/as ingresados ¹⁵	588	100%

Fuente: Informes de Gestión Mensual de las Casas de Acogida

En lo relativo a la inserción escolar y pre - escolar, el 46% de los niños/as han sido reinsertados, mientras un 42% no lo ha requerido y solo un 12% no ha podido ser reinsertado, que corresponde mayoritariamente a niños/as en edad preescolar.

15 Corresponden a los hijos/as de las mujeres que egresaron o permanecen en las casas de acogida.

4.2.6. Medidas de Seguridad de las Casas de Acogida

Las 16 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.

4.2.7. Dificultades de la Operación de las Casas de Acogida

a) Respecto de la intervención destinada a las usuarias con el objetivo de su reinserción social:

- **Acceso a capacitación y habilitación laboral:** un 47,5% de las mujeres ingresadas a las Casas de Acogida accedió a algún tipo de capacitación y habilitación laboral y un 3,3% ingresó a programas de microemprendimiento. El convenio firmado con SENCE establece que todas las mujeres que lo requieran, tendrán acceso a capacitación y apoyo laboral, lo que el año 2007 no se cumplió. Durante el 2008 se gestionará un mayor acceso a los cursos de capacitación del SENCE, para que la totalidad de las usuarias de las Casas de Acogida que lo requieran puedan participar, tal cual lo estableció el convenio que se firmó con dicha repartición.
- **Nivelación de estudios:** En el momento del ingreso a la Casa de Acogida, sólo el 35% de las mujeres ha completado sus estudios (enseñanza básica y media), y un 6.8% ingresa a programas de nivelación de estudios, por lo que existe una amplia proporción de mujeres que, al no haber terminado sus estudios, tienen dificultades para acceder al mundo laboral o a mejores condiciones de trabajo. Por tal motivo, se gestionará con el Ministerio de Educación el ingreso de las usuarias que lo requieran al Programa Chile-Califica.

b) Respecto de la intervención dirigida a hijos/as de las usuarias:

- **Red Sename:** sólo un 11.2% de los niños/as ingresados a las Casas de Acogida, ha accedido a diagnóstico en esta red y el mismo porcentaje a atención por parte de esta red (entre ellos un 5% es derivado a residencias SENAME). Este es uno de los aspectos críticos de la intervención pues se requiere atención especializada para estos niños/as, razón por la cual se reforzará la coordinación con el SENAME, para que efectivamente se cumpla lo establecido en el convenio que se suscribió con dicha institución, referido al diagnóstico y atención prioritaria a los Hijos/as de las usuarias de las Casas de Acogida.
- **Reinserción Escolar:** un 12% de los niños/as, no ha podido ser reinsertado en el sistema escolar y este corresponde principalmente al nivel de educación preescolar. Al respecto, se harán las gestiones con JUNJI e INTEGRAL para subsanar esta situación.

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

El Programa de Buenas Prácticas Laborales (BPL) tiene como objetivo contribuir a la constitución de una nueva cultura del trabajo, que incorpore de manera plena la igualdad de mujeres y hombres como sujetos de derecho, proveedores de ingresos para el hogar y responsables del cuidado del grupo familiar. El principio básico del programa 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.

La inversión para la ejecución del programa el 2007 alcanzó a M\$ 231.281; de los cuales fueron ejecutados M\$ 229.684, que corresponde al 99%.

5.1. Componente 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.

Durante el año 2007, se establecieron convenios con 20 empresas a lo largo del país¹⁶, para la implementación de Planes de Acción Positiva en Buenas Prácticas Laborales. Con los planes se intencionó la generación, en dichas empresas, de modelos de referencia de prácticas de equidad de género, desde una perspectiva de derechos laborales y de Responsabilidad Empresarial. Esta iniciativa benefició a más de 10.000 trabajadoras/es de todas las regiones del país.

En lo particular, cada empresa logró constituir una mesa de trabajo entre empleador (empresa) y trabajadores organizados (sindicato de la empresa) con el objeto de implementar el Modelo de Gestión diseñado por Semam en la empresa. Dicho proceso se encuentra en etapa de diagnóstico; puesto que se requiere conocer las prácticas laborales en cada empresa.

Por otra parte, se logró incluir el Modelo de Gestión en Buenas Prácticas Laborales en el corpus del negocio de cada empresa; situación que está consignada implícitamente en el convenio firmado por cada una de ellas.

¹⁶ Se firmaron convenios con empresas públicas y privadas de todas las regiones del país con excepción de la X y XII región.

5.2. Componente de Intermediación Laboral

Este componente tiene como objetivo ofrecer a las mujeres, profesionales y técnicas, canales y mecanismos de intermediación laboral a través del Portal Web de Intermediación Laboral: www.igual.cl. Esta herramienta entrega servicios de información; orientación para apoyar el proceso de búsqueda de trabajo y una bolsa de empleo; así como acceso a prácticas profesionales en empleos tradicionalmente ocupados por hombres.

5.2.1. Ofertas de Empleo Publicadas en el Portal “Iguala.cl”

En el período se estableció como meta de desempeño institucional (ver Anexo N°4), lograr la publicación, en la web www.igual.cl, de 273 ofertas de empleo para empresas públicas y privadas, bajo estándares de calidad definidos, que correspondió al 21% de 1.326 proyectadas¹⁷. Finalmente, se logró publicar un 51% de las ofertas de empleo proyectadas (673) correspondientes a empresas, lo que constituyó un sobrecumplimiento que se explica por el establecimiento inicial de cualidades demasiado amplias para las ofertas de empleo lo que condicionó la estimación de la meta. Esto se refiere a que, en la definición de las cualidades se señaló como requisito que las ofertas de trabajo debían solicitar mano de obra especializada técnica y/o profesional; y porque se recibieron ofertas múltiples por parte de un mismo oferente. Adicionalmente, se publicaron 65 ofertas provenientes de Servicios Públicos.

Cuadro: Ofertas de empleo publicadas en el Portal Web www.igual.cl 2007

Meta Año 2007 (%)		Efectivo Año 2007		Cumplimiento de la Meta año 2007 (%)
N°	%	N°	%	
273	21%	673	51%	246%

Fuente: Indicadores de Desempeño Institucional 2007 (Formulario H).

Además, se inscribieron 1.010 mujeres en el sitio web por búsqueda de empleo, en tanto, 199 empresas colocaron sus ofertas; lográndose la intermediación laboral entre demandantes y oferentes de empleo para mujeres. El sitio web recibió 24.835 visitas durante este período.

5.3. Componente Apoyo para la implementación del Código de Buenas Prácticas Laborales en el Sector Público

Este componente pone a disposición de los Servicios Públicos talleres, metodologías, capacitaciones, cursos y material especializado para apoyar la implementación del Código de BPL. Para la realización de estas actividades se asignó y se ejecutó en su totalidad M\$ 42.894.

En esta línea se realizaron: a) 6 talleres sobre acoso laboral, código BPL y elaboración de planes trienales en BPL; b) 10 charlas o exposiciones sobre acoso laboral; violencia intrafamiliar y conciliación de la vida

¹⁷ Los valores de los operandos del indicador de Ofertas Publicadas en el portal web corresponden a: 273 (Operando 1) y 1.326 (Operando 2)

laboral y familiar; c) 2 capacitaciones en implementación del Código BPL y, d) 13 Seminarios para la divulgación de los diagnósticos regionales en Buenas Prácticas Laborales.

Todas estas actividades contemplaron transferencia de conceptos y problematización respecto de los temas que contiene el Código de Buenas Prácticas.

5.4. Componente Difusión de una Nueva Cultura de Trabajo

Este componente está constituido por diversas actividades comunicacionales y de difusión cuyo objeto es el posicionamiento en la opinión pública de las Buenas Prácticas Laborales como una nueva cultura del trabajo en la relación laboral entre hombres y mujeres y familia-empleo. Durante el año 2007 se realizaron 2 campañas públicas sobre Buenas Prácticas Laborales. Ambas campañas estuvieron dirigidas a relevar en la opinión pública las buenas prácticas laborales con equidad de género con el objeto de intencionar cambios socio-culturales en esta materia. Las campañas contemplaron mensajes comunicacionales alusivos a la conciliación familia-trabajo; a la igual remuneración frente a similar responsabilidad laboral y a la representación equilibrada entre hombres y mujeres en cargos de jefatura y responsabilidad directiva.

Las campañas fueron realizadas en 4 medios de difusión masiva: Metro de Santiago, radios con cobertura nacional y regional; transporte público en todo el país y una edición especial de Publmetro. En ambas campañas se ejecutaron recursos por un monto de M\$ 119.420.

Además, se elaboró material de difusión, como pendones, Mouse pads, productos audiovisuales para el Portal de Intermediación Laboral www.igual.cl, cuadernillos temáticos y espacios publicitarios por un monto ejecutado de M\$ 66.237.

Por otra parte, durante el período se realizaron 2 eventos de carácter internacional sobre Políticas de Igualdad en el Empleo y Conciliación Familia y Trabajo. En detalle:

1. El Foro de Biarritz, realizado en octubre del 2007, convocó a más de 200 personas entre altos ejecutivos de empresas, sindicatos de empresas, trabajadores-as, Corporaciones y Fundaciones que trabajan en torno a la Responsabilidad Social de la Empresa. El contexto del Foro fueron las políticas de igualdad en el empleo.
2. La Expo Capital Humano, realizada el 12 de Noviembre de 2007, también convocó a más de 200 personas entre altos ejecutivos de empresas, sindicatos de empresas, trabajadores-as, Corporaciones y Fundaciones que trabajan en torno a la Responsabilidad Social de la Empresa. El contexto de este evento fue la Conciliación Familia y Trabajo.

En el ámbito de la gestión interna se realizaron 3 Encuentros con Encargados Regionales del programa por un monto total de M\$ 1.133.

6. Derechos Humanos de las Mujeres y Participación de lo Global a lo Local

El programa tiene como fin contribuir a la disminución de la brecha de participación ciudadana entre mujeres y hombres mediante la entrega de herramientas de asesoría, información, capacitación y formación a mujeres con el objeto de promover el ejercicio de sus derechos, la asociatividad y el liderazgo.

La inversión 2007 para la ejecución del programa fue de M\$ 138.396. De dicho monto se ejecutó, según planificación, M\$ 134.126, que corresponde al 97% de los recursos asignados; en tanto del presupuesto restante un 2% corresponde a recursos comprometidos.

6.1. Difusión y Promoción de Derechos de las Mujeres

El componente de difusión está destinado a lograr un mayor conocimiento de las mujeres acerca de sus derechos, a la manera de ejercerlos efectivamente, y a la erradicación de los estereotipos de género en nuestra cultura. Lo anterior, se operacionaliza mediante la atención directa de las mujeres, a través, de las Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias (OIRS) y la formación y capacitación en derechos con enfoque de género.

Cuadro: Atenciones de las OIRS, según modalidad y desagregación por sexo, año 2007

Modalidad de Atención								
Presencial		Telefónica		Correo Electrónico		Total		
M	H	M	H	M	H	M	H	Total
8.097	458	2.497	222	3.287	258	13.881	938	14.819

Fuente: Sistema de Información OIRS.

Durante el año 2007, el principal desafío que enfrentó esta línea de trabajo, fue obtener la Certificación de Calidad en la Atención y Satisfacción de las Usuarias de estas oficinas de acuerdo a la Norma ISO 9001:2000. Esto contempló la implementación de un Sistema de Gestión de la Calidad tanto en el equipo de coordinación central de las OIRS, como en las oficinas de atención de la región Metropolitana y de Valparaíso. De esta manera, se garantizó que el diseño y gestión de las OIRS fue realizado con arreglo a requisitos normativos y que las personas que obtuvieron información a través de estas oficinas, lo hicieron de acuerdo a estándares de calidad establecidos por dicha Norma.

En el ámbito de la formación en derechos se realizaron 322 talleres a lo largo del país, en que participaron 7.140 mujeres y 1.548 hombres.

El presupuesto asignado para la Difusión y Promoción de Derechos de las Mujeres correspondió a M\$ 36.860. De dicho monto se ejecutó M\$ 34.864, equivalente al 94%.

6.2. Desarrollo de Competencias para la Asociatividad y el Liderazgo de las Mujeres

Este componente tiene como propósito el desarrollo de competencias y habilidades en las mujeres en torno a la asociatividad y la construcción de liderazgo para el ejercicio de una ciudadanía más integral desde una perspectiva de género. Lo anterior, mediante la implementación de Escuelas de Formación Ciudadana y Liderazgo y la transferencia de Fondos Concursables para desarrollo de iniciativas de participación social y política por parte de la sociedad civil.

En esta línea se realizaron 60 Escuelas de Formación Ciudadana y Liderazgo en las que participaron 1.500 lideresas tanto del mundo social, sindical, estudiantil y político. Las Escuelas se diseñaron como espacios formativos con enfoque de género para la adquisición de competencias tanto para el desempeño organizacional y directivo, como para fortalecer la capacidad de interlocución de las organizaciones de mujeres con la institucionalidad pública. Además, fueron concebidas como un lugar de encuentro para la articulación de las redes que pudiesen generar las mujeres que participan en ellas. La formación contempló 3 niveles de profundización (básico, intermedio y avanzado) y a lo largo de 36 horas de trabajo presencial, sus participantes adquirieron conocimientos en torno a 5 temáticas principales: Derechos Humanos, Género, Democracia, Ciudadanía y Herramientas para la Acción.

La realización de las Escuelas de Liderazgo tuvo un costo total de M\$ 36.536 que corresponde a la totalidad del presupuesto planificado para su realización. Por otra parte, dicho monto corresponde al 26% del presupuesto anual del programa.

En el ámbito del apoyo a iniciativas de participación social y política se destinaron recursos por un monto total de M\$ 65.000, de los cuales se ejecutó el 99%. Con dichos recursos se financió la ejecución de 129 proyectos de mujeres que fueron seleccionados mediante la modalidad de fondo concursable, a un costo de M\$ 500 c/u. Los proyectos tuvieron como objetivo la promoción de derechos laborales, sexuales y reproductivos y civiles y políticos entre mujeres jóvenes principalmente. Las iniciativas beneficiaron de manera directa a 15.084 mujeres de 93 comunas del país.

6.3. Instalación de Espacios de Interlocución Estado-Sociedad Civil

Este componente tiene como propósito incentivar el desarrollo de medidas para la interacción entre los actores políticos presentes en el territorio mediante la instalación de canales de participación efectiva de las mujeres, con capacidad de injerencia en las decisiones de Políticas Públicas, que les permita ejercer control ciudadano. Lo anterior, a través de la implementación de Cabildos regionales y fortalecimiento de las Mesas de Mujeres PRIO.

En este ámbito se reconstituyeron y fortalecieron las Mesas de Mujeres PRIO para el seguimiento de la implementación de políticas de género en 13 regiones del país y que culminaron con la realización de 15 Cabildos entre los meses de Noviembre y Diciembre de 2007. A los cabildos concurrieron tanto autoridades regionales, provinciales y comunales y representantes de los sectores (SEREMIs), como mujeres líderes y parlamentarios.

Para el desarrollo de estos espacios, se destinaron recursos por M\$ 34.864, equivalentes al 25% del presupuesto del Programa para el período 2007. En estas instancias de interlocución participaron un total de 2.863 mujeres en las fases pre-cabildo y 3.734 en los cabildos.

6.4. Programa de Promoción y Consolidación del Enfoque de Derechos en Salud Sexual y Reproductiva. Cooperación Técnica no reembolsable ATN/JO-9402-CH

Este proyecto comenzó su ejecución el año 2007, pues en Marzo de dicho año Sernam solicitó al BID una ampliación del plazo de ejecución del mismo; solicitud que fue aprobada.

La ejecución se realiza en las regiones del Bio Bio y Araucanía con un presupuesto total de M\$ 66.776 para el año 2007 y 2008. Para el año 2007 se planificó la ejecución de M\$ 39.449, que equivale al 59% del presupuesto total asignado. En tanto, para el año 2008 se planificó la ejecución de M\$ 27.326, que corresponde al 41% restante.

El año 2007 se ejecutó un monto de M\$ 14.947, que corresponde al 37% del presupuesto programado para el año; en tanto, M\$ 24.502 corresponde a recursos comprometidos.

Las actividades realizadas en dicho período son las siguientes:

- a) Instalación de mesas de trabajo con las contrapartes técnicas en las dos regiones en que se ejecuta el proyecto.
- b) Realización de las capacitaciones programadas.
- c) Contratación de Consultores en cada región en que se ejecuta el proyecto por un monto ejecutado de M\$ 13.400.
- d) 10 Encuentros sobre sexualidad y derechos Sexuales y Reproductivos en las regiones indicadas.
- e) Elaboración del Primer Informe Anual.
- f) Elaboración de material de enseñanza para las capacitaciones.
- g) Adquisición de equipamiento computacional por un monto ejecutado de M\$ 1.098.
- h) Gastos en materiales de oficina por un monto de M\$ 449.

7. Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU) y Fundación de la Familia (FUNFA)

La Fundación PRODEMU tiene por misión “Contribuir a la disminución de las brechas de inequidad que afectan a las mujeres en situación de pobreza, fomentando la autonomía económica y el ejercicio activo de la ciudadanía; mediante una propuesta socioeducativa con perspectiva de género y en alianza estratégica con actores públicos y privados”.

Los resultados de la gestión 2007 en términos de coberturas planificadas fueron los siguientes:

- 45.571 atenciones, lo que representa un 94,6% de las 48.191 programadas.

-
- A nivel nacional se programó un total de 1.638 proyectos, de los cuales 117 corresponden a proyectos propios de provincias y regiones, equivalentes al 7,1% del total de proyectos programados.
 - El número total de proyectos que se implementaron durante el 2007, asciende a 1.636, lo que representa el 99,9%.

Respecto de los componentes del programa, los resultados fueron:

Componente 1: “Capacidad emprendedora y redes”. Se implementaron 535 proyectos, de los cuales 17 son propios de provincias y regiones.

Componente 2: “Capital Social”. Los programas asociados a este componente son: Construyendo el país que queremos; Formación de líderes y dirigentes sociales; Escuelas de arte; Agendas locales de equidad de género y Un barrio para mi familia (en convenio con Chile Barrio). Se implementaron 295 proyectos, de los cuales 28 corresponden a proyectos propios de provincias y regiones. Los proyectos implementados significan el 99,3% de los 297 programados. Los proyectos finalizados a enero 2008 son 187, lo que representa el 63%. Las atenciones realizadas ascienden a 23.043, lo que significa el 90,4% de las 25.501 programadas.

Componente 3: “Autonomía Económica”. Los programas asociados a este componente son: Abriendo las puertas al mundo del trabajo; Mejorando mi negocio; Desarrollo de competencias laborales (en convenio con Chile Solidario); Formación y capacitación para mujeres rurales (en convenio con INDAP) y, Capacitación en Oficios (también en convenio). En este componente se implementaron 806 proyectos durante el 2007. Cabe señalar que 72 de estos corresponden a proyectos propios de provincias y regiones. Los proyectos terminados a enero 2008 son 633, lo que representa el 78,5%. Las atenciones realizadas ascienden a 11.338, equivalentes al 98,2% de las 11.547 programadas. El egreso de participantes alcanzó un 85,1%.

En relación a la Fundación de la Familia (FUNFA), y mediante la firma de un Convenio con dicha Fundación, fueron transferidos desde SERNAM recursos por M\$ 1.413.889, los que fueron ejecutados en 3 líneas programáticas cuyos objetivos son:

1. Relaciones Familiares: Los objetivos de esta línea pretenden por un lado, facilitar el acceso de las familias y sus miembros a la información sobre sus derechos y los programas sociales existentes, y por otro, desarrollar estrategias formativas orientadas al fortalecimiento de las familias en la perspectiva de promover relaciones equitativas y respetuosas entre sus integrantes.
2. Familia y Comunidad: Línea destinada a facilitar la creación de vínculos entre las familias para reforzar o ampliar sus redes sociales, fortalecer el sentido de pertenencia e identidad comunitaria y promover la participación de sus miembros en el mejoramiento de la calidad de vida de sus respectivas comunidades.

-
3. **Recreación y Cultura:** El enfoque de esta línea en primera instancia busca fortalecer, crear y/o recuperar espacios de disfrute cultural y de recreación familiar y comunitaria, y por otro lado, promover el reconocimiento y despliegue de expresiones culturales de los miembros de la comunidad.

Durante el período 2007 el SERNAM estableció mecanismos de supervisión para los recursos transferidos. Se realizaron supervisiones a las Direcciones Regionales, y posteriormente se realizó una revisión de todas las rendiciones a nivel nacional de PRODEMU.

Paralelamente, y a objeto de establecer nuevos mecanismos para cautelar la correcta ejecución de los recursos correspondientes a Transferencias a terceros, en el mes de diciembre 2007 SERNAM creó la “Unidad de Supervisión de Transferencias” cuyo rol será la supervisión aleatoria de las transferencias a las distintas instituciones ejecutoras de proyectos financiados con recursos institucionales, dentro de los que se incluye a PRODEMU y FUNFA.

En coherencia con lo anterior, se dictaron circulares internas y manuales de procedimientos relativos a transferencias, dirigido a todas las Direcciones Regionales de SERNAM y se sostuvieron reuniones de coordinación con representantes de PRODEMU con la finalidad de regular de la mejor forma los distintos temas tanto técnicos, como administrativos, que dicen relación con la ejecución de los recursos que SERNAM transfiere a dicha Fundación.

8. Programa de Fortalecimiento del Emprendimiento de Mujeres

Este programa tuvo como objeto instalar capacidades emprendedoras en mujeres microempresarias; así también fortalecer habilidades para la comercialización de sus productos en instancias regionales. El presupuesto asignado al programa fue de M\$ 196.000. Dicho monto se ejecutó en las siguientes actividades programadas:

- a) Realización de 13 Ferias de Comercialización y Empredimiento de Mujeres; seminarios con mujeres emprendedoras, y talleres de derechos laborales en cada región del país.
- b) Asesorías e identificación de las necesidades de apoyo a la microemperesaria y sus negocios.
- c) Gastos en personal que corresponde a profesionales asociados al programa en cara región.
- d) Elaboración de material gráfico para la difusión del programa y las Ferias Regionales, tales como cartillas informativas, afiches, entre otros.

9. Reformas Legales

El Servicio Nacional de la Mujer ha participado en la elaboración y discusión de iniciativas legales que promueven la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Durante el año 2007, esta institución participó de la elaboración y/o discusión parlamentaria de los siguientes proyectos de ley:

-
1. Ley sobre Pensión de Alimentos (N° 20.152) publicada el 9 de Enero del 2007 que simplifica el cobro de pensiones alimenticias, establece sanciones penales en casos de obstrucción a la justicia y faculta para retención de licencia de conducir y devoluciones de impuesto a la renta
 2. Ley que otorga a toda trabajadora el derecho para alimentar a sus hijos/as menor de dos años (Ley N° 20.166).
 3. Proyecto de ley sobre Discriminación: aprobado en particular por la Comisión de Derechos Humanos del Senado y con nuevas indicaciones del Poder Ejecutivo que declaran procedencia del recurso de protección para reclamar contra actos de discriminación. Además, autoriza a declarar la procedencia de indemnizaciones y multas para quienes cometan dichos actos y sanciona penalmente determinadas conductas.
 4. Proyecto de ley sobre Régimen Patrimonial del Matrimonio: se dio inicio a la discusión en el Senado en Enero del 2007. El proyecto establece un régimen de comunidad de gananciales que garantiza la igualdad entre los cónyuges para administrar los bienes matrimoniales.
 5. Proyecto de Ley sobre el Orden de los Apellidos, que establece el derecho del padre y la madre para determinarlo libremente.
 6. Proyecto de ley sobre Tribunales de Familia: aprobado por la Cámara de Diputados el 30 de Enero de 2007. Amplía la dotación de tribunales, crea unidad especializada en el cumplimiento de resoluciones judiciales y aumenta recursos de las Corporaciones de Asistencia Judicial.
 7. Proyecto de Ley sobre Tráfico y Trata de Personas: aprobado en general por la Comisión de Familia de la Cámara de Diputados. El Poder Ejecutivo presentó indicaciones para adecuar la legislación interna a la Convención sobre el Crimen Organizado Transnacional y sus Protocolos complementarios.
 8. Proyecto de Reforma Previsional: complementa el sistema de capitalización individual, estableciendo un componente solidario. Otorga un año de imposiciones por hijo/a y facilita el pago de la compensación económica.

De este modo, el Servicio Nacional de la Mujer se involucró directamente en la elaboración y tramitación de 8 Proyectos de Ley, abarcando las iniciativas legales discutidas en el parlamento durante el año que favorecían la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. De estos proyectos, 2 fueron aprobados (Ley N° 20.152 y Ley N° 20.166) y 6 permanecen en etapa de tramitación parlamentaria. La Ley 20.139 fue despachada para su promulgación en Diciembre del 2007, siendo publicada en Febrero del 2008.

10. Estrategias Comunicacionales

En este ámbito durante el año 2007 el Servicio Nacional de la Mujer, implementó diversas estrategias comunicacionales tendientes a sensibilizar a la ciudadanía en temáticas de género asociadas a la promoción de derechos; a la participación social y política y a la prevención de la violencia contra las mujeres. Así también, a la promoción de una imagen integral y positiva de las mujeres en los medios de comunicación social, entendidos como agentes claves en la construcción de cultura en la sociedad.

En este período el Sernam ejecutó 3 campañas:

10.1. Campaña Día Internacional de la Mujer

Esta campaña, en términos de recursos asignados, tuvo un presupuesto ejecutado de M\$ 66.241; que corresponden a la producción general del evento realizado en el Palacio de la Moneda; a la contratación de espacios publicitarios en radios de cobertura nacional y regional y a la elaboración de material gráfico (afiches, cuartilla en el diario Publimetro, gigantografías termolaminadas, dípticos, trípticos y pendones) En detalle, las actividades señaladas, y asociadas a recursos, corresponden a: Una Conferencia de Prensa para dar inicio a las actividades; desayuno de la Ministra con mujeres recluidas en el Centro de Orientación Femenina; firma de convenio con las y los Ministros que apoyan el programa de Casas de Acogida del Sernam; firma de un convenio con el Banco Estado para fomentar el crédito a microempresarias (en presencia de 300 mujeres) y un acto central en el Palacio de La Moneda, presidido por S.E. la Presidenta de la República con la asistencia de 1.800 mujeres invitadas.

Paralelamente, se transmitió una frase radial 12 veces al día durante 15 días en Radio Bío Bío, dando cuenta de los avances dirigidos a las mujeres en el primer año de Gobierno y se instalaron 25 gigantografías alusivas a la conmemoración en Ministerios y Servicios que adhirieron a la campaña. Se imprimieron 100.000 trípticos acordeón; 10.000 afiches con información sobre los avances en materias legislativas que favorecen a las mujeres, los que se repartieron a lo largo de todo el territorio nacional, a través de las actividades organizadas por las Direcciones Regionales del Sernam en las 13 regiones; 50.000 marcadores de libros con la imagen de Gabriela Mistral, que se repartieron a lo largo de todo el territorio nacional; además de pendones y termolaminados para paneles arañas para cada una de las direcciones regionales y las oficinas del nivel central.

En el Metro se instalaron 5 gigantografías alusivas al Día Internacional de la Mujer en las estaciones con mayor flujo de personas.

Se publicó una portada falsa en el Publimetro con los logros y avances legislativos que favorecen a las mujeres que se incluyó en la edición del 8 de marzo en las regiones V, VI, VIII, IX y Metropolitana.

10.2. Campaña de Difusión de Derechos

En materia de Difusión de Derechos, el Programa “Sistema de Información de Derechos de las Mujeres”, durante el 2007 SERNAM realizó dos campañas comunicacionales con cobertura Nacional, disponiendo recursos por M\$ 71.032 del presupuesto año 2007.

La primera campaña, denominada “**Derechos de las Mujeres Trabajadoras**”, realizada en el mes de Mayo, tuvo como principal objetivo informar sobre las normas de protección a la maternidad y los requerimientos de todo contrato de trabajo, además de fomentar la sindicalización de las trabajadoras.

La segunda campaña denominada “**Quiero vivir en un país con igualdad entre niños y niñas**”, iniciativa que se inscribe dentro del Plan Nacional de Derechos de las Mujeres y en respuesta a las prioridades definidas en la Agenda de Género del Gobierno, fue lanzada en el mes de Agosto a nivel nacional. Se trata de una estrategia integral que promueva y proteja los derechos de las niñas,

comenzando desde la más temprana infancia para hacer posible construir políticas públicas y estrategias de promoción.

Esta campaña tuvo especial importancia; pues logró difundir las temáticas de promoción de derechos y prevención temprana de la violencia contra las mujeres, en niñas de enseñanza básica y prebásica; constituyéndose en un nuevo público receptor de las temáticas de género.

En ambas campañas se utilizaron piezas comunicacionales de mayor impacto que las empleadas en otras ocasiones, tales como insertos en diarios de circulación nacional (en este caso en las Últimas Noticias) y contratación de vagones del Metro (en la Región Metropolitana). Se distribuyó material de alta calidad en su producción y diseño, desarrollando piezas pertinentes para el público al que iban dirigidos, tales como afiches y cuentos para la Campaña de las Niñas y cómics de prevención de violencia en el pololeo dirigida a jóvenes. La coordinación con distintos sectores involucrados en cada campaña (INJUV, Junji, Integra, etc.) logró que los materiales fueran distribuidos ampliamente, teniendo una buena acogida y amplia demanda, lo que obligó a la reimpresión de las cartillas de derechos laborales y de familia, así como del primer cuento enfocado a instalar el tema de la equidad de género entre niñas y niños. En total, durante el 2007 se distribuyeron: 280.000 cartillas de derechos; 34.500 cuentos y 40.000 cómics.

10.3. Campaña “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”

Esta campaña fue realizada la semana del 25 de noviembre y tuvo como lema **“No Más Violencia Contra las Mujeres: No Te Quedes Sin Hacer Nada”** e hizo un llamado a toda la sociedad a responder y no ser cómplices de la violencia hacia la mujer. Profundizó, además, en la responsabilidad que tienen todos/as los que son testigos de la violencia contra las mujeres. Por tal motivo, la campaña destacó la necesidad de apoyar y mantener un entorno político y social en que no se tolere la violencia contra la mujer y la niña, un entorno en que los amigos, los familiares y los vecinos, hombres y mujeres juntos, intervengan para asegurar que ningún culpable quede sin castigar.

Esta acción comunicacional tuvo una ejecución presupuestaria de M\$ 404.353, que corresponden a difusión en radios de cobertura nacional y regional, en diarios, en buses del transporte colectivo, espacios publicitarios en el Metro de Santiago, material gráfico (afiches, pendones, gigantografías termolaminadas, dípticos y autoadhesivos) y, principalmente al spot televisivo en los canales de televisión abierta y Sub TV del Metro de Santiago.

En detalle, las actividades señaladas, y asociadas a recursos, corresponde a: un spot televisivo que se emitió durante un mes en todos los canales nacionales (TVN, Canal 13, Chilevisión, Megavisión y La Red), así como en canales regionales en las 13 regiones. Asimismo se produjeron 6 frases radiales diarias en medios de cobertura nacional tales como FM2, Pudahuel, Corazón, Rock&Pop, Bío Bío y Cooperativa. También en radios regionales en las 13 regiones del país.

El Metro de Santiago fue otro de los medios donde se instaló publicidad, específicamente 353 afiches en la parte superior de las ventanas de los vagones de 5 trenes integrales en línea 1 y línea 4; 67 caras en el Viaducto de Vicuña Mackenna; 2 prismas rotativos monumentales en la estación Universidad de Chile.

Se contrataron 300 Buses en la Región Metropolitana, quienes transitaron con lunetas en su parte posterior durante 1 mes y afiches en paraderos del transporte público. Asimismo se contrataron afiches en refugios peatonales en San Bernardo, La Cisterna, Puente Alto, Independencia, Lo Prado, Estación Central, Cerrillos, Providencia, Lo Barnechea, La Reina, Vitacura, Quinta Normal, los que sumaron alrededor de 360.

En cuanto a materiales impresos se imprimieron 3.000 afiches tipo ventana con 3 diseños diferentes que se pusieron en edificios públicos y privados que apoyaron la difusión de esta Campaña, 15 pendones, 15 termolaminados para paneles araña, 5.000 lápices, 100.000 autoadhesivos para autos, 50.000 dípticos, 5.000 imanes para refrigeradores con el fono 149.

En esta campaña también se dispuso publicidad en diarios de circulación nacional, tales como La Tercera, La Segunda, Ultimas Noticias, La Nación, La Cuarta y una portada falsa en Publimetro.

11. Relaciones Internacionales

Durante el año 2007 el Servicio Nacional de la Mujer fortaleció su liderazgo regional en materia de equidad de género. En este período la prioridad de gestión relativa a la política exterior de Chile, fue la integración vecinal y regional, multilateralismo, y relaciones económicas y cooperación. En general, se profundizó la cooperación horizontal y vertical en torno a las políticas, programas y proyectos para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Ello tuvo como resultado la suscripción de acuerdos de cooperación con:

1. Instituto Nacional de las Mujeres de Uruguay.
2. Ministerio del poder popular para la participación y protección social de Venezuela.
3. Consejería Presidencial para la equidad de género de Colombia.
4. Secretaría de políticas especiales para las mujeres de Brasil.
5. Instituto Nacional de las mujeres de Honduras.
6. Consejo Nacional de las mujeres de Ecuador.
7. Instituto Nacional de las mujeres de Costa Rica.
8. Incorporación de temática de género en memorando de entendimiento y colaboración entre Chile y México y Chile y Guatemala.

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 los siguientes informes de país, presentados en distintas instancias internacionales:

1. Informe país para el 51^a Período de sesiones de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW). Nueva York. (Febrero-Marzo de 2007.)
2. Informe país sobre la XVII Reunión Especializada de la Mujer (REM) Paraguay. (Mayo de 2007)

3. Informe país sobre la X Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y El Caribe. Ecuador (Mayo de 2007).
4. Informe país sobre la "12ª APEC Women Leaders Network Meeting. Australia. (Junio de 2007).
5. Informe país sobre la XVIII Reunión Especializada de la Mujer (REM). Uruguay. (Octubre-Noviembre de 2007).
6. Informe país sobre la Primera Conferencia Iberoamericana de Género. (Octubre de 2007)
7. Informe país sobre la Séptima Asamblea de Delegadas CIM. (Noviembre de 2007)

En materia de integración y cooperación internacional se alcanzaron los siguientes resultados:

1. Fundar la reunión ministerial de género, posicionando el tema en las Cumbres Iberoamericanas y en sus respectivas agendas.
2. Elección de nuestro país para la implementación de un proyecto internacional piloto en materia de violencia contra las mujeres junto a otros nuevos países.
3. Se logró introducir temáticas de equidad de género en el Tratado de Libre Comercio con Australia.
4. Se reactivaron relaciones de cooperación en materias de género con España, Suecia, Reino Unido y Australia.
5. Se logró incorporar la perspectiva de género, en Programa Mujeres de América, diplomados y actividades específicas.
6. Se logró que el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas adoptara la Resolución sobre Derechos Humanos de las mujeres en todo el sistema de Naciones Unidas. Esta propuesta fue realizada por Chile y fue apoyada por 75 países.
7. Aprobación por parte de la OEA de un proyecto sobre transversalización de género en el Estado para ser implementado durante el 2008 en el Caribe.
8. Se visibilizó en el espacio nacional temas emergentes o de urgente instalación que se trabajan en organismos internacionales, tales como: tráfico de personas, migración y discapacidad.

12. Estudios

En materia de estudios, fueron licitados y adjudicados los estudios enunciados en el siguiente cuadro.

Nombre	Monto (\$)	Ejecutado	% de Ejecución
1. Perfil de la Salud Ocupacional de las Mujeres en Chile.	10.000.000	0	0,0%
2. Observatorio Sobre la imagen y Discurso de las Mujeres en ámbitos de participación Política en los medios de Comunicación Social.	16.574.000	4.099.000	24,7%
3. Análisis de Género en el Aula en el Nivel de Educación General Básica.	20.810.000	0	0,0%
4. Historia de Mujeres.	13.350.000	0	0,0%
Total	60.734.000	4.099.000	6,7%

El bajo nivel de ejecución presupuestaria responde a que las licitaciones se declararon desiertas (en algunos casos hasta dos veces) lo que atrasó el cronograma previamente definido. Sin embargo, todos los estudios se encontraban en proceso de ejecución al 31 de Diciembre de 2007 y serán finalizados durante el año 2008.

13. Área de Gestión Interna

13.1. Mejoramiento del Soporte Informático

En materia de inversiones para el mejoramiento de los soportes informáticos, se llevó a cabo una fuerte inversión debido a que el equipamiento computacional del Servicio hasta el 2006 presentaba un importante grado de obsolescencia, que en lugar de cumplir con la función de ser soporte tecnológico, imponía obstáculos al normal desarrollo de las labores de las/os funcionarias/os y para incorporar al Servicio al proceso de modernización del Estado, que implica el uso de mayor tecnología en el desarrollo de los procesos de gestión, en la entrega de servicios a los/as destinatarios/as de las políticas públicas y en la información a la ciudadanía.

Por otra parte, el inicio de la nueva gestión consideró la implementación de nuevos programas y el fortalecimiento institucional en áreas identificadas como estratégicas, lo que llevaba aparejada la incorporación de mayor número de profesionales para los cuales no se contaba con equipamiento informático.

Según lo anterior, las nuevas autoridades del Servicio definen como uno de los propósitos de su período de gestión, desarrollar un proceso orientado, por una parte, a la paulatina renovación tecnológica y por otra, a la dotación de equipamiento en concordancia con el aumento de la dotación de personal.

El presupuesto inicial para este ítem era de M\$ 61.172 que se incrementa a partir de una reasignación presupuestaria a M\$ 94.519 de los cuales se ejecutó el 97,5%, destinándose a la adquisición de 121 computadores de escritorio y 25 portátiles, 3 servidores, 16 impresoras, 3 scanner, 2 proyectores multimedia, 1 planta telefónica y 6 licencias de software.

13.2. Incremento de la Dotación de Personal del Servicio

Un desafío que asumió el SERNAM en el marco del proyecto de presupuesto del año 2007 fue completar la dotación autorizada de 292 funcionarios/as de planta y contrata. En este aspecto, se logró cubrir el 97,6% de dicha dotación, alcanzado una dotación efectiva de 285 funcionarios/as. Adicionalmente, al 31 de Diciembre de 2007, se encontraban tres personas contratadas como reemplazos por licencias médicas y una por suplencia en la planta.

Por otra parte, con el incremento de recursos asignados para personal respecto del año 2006 (M\$ 186.911), se efectuó la recontractación en grado superior de 9 funcionarias/os de las Direcciones Regionales, para que el nivel de remuneraciones de tales funcionarios/as sea equivalente al de otros Servicios, considerando que asumen de manera similar responsabilidades y carga laboral.

3. Desafíos de la Gestión 2008

1. Coordinación Intersectorial y Asesoría Técnica

- a) Establecer el 70% de los Compromisos Ministeriales de Igualdad de Oportunidades en coherencia con la Agenda de Género.
- b) Implementar el 70% de los Compromisos Ministeriales de Igualdad de Oportunidades establecidos en el Sistema de Programación Gubernamental (SEGPRES).
- c) Establecer el 60% de los compromisos del PMG de Género de Sectores Prioritarios en coherencia con la Agenda de Género.
- d) Realizar asesoría técnica con cada uno de los Sectores Prioritarios (Educación, Salud, Trabajo, Economía y Agricultura) en el marco del PMG de Género para el cumplimiento de los compromisos establecidos en este Sistema de PMG.
- e) Incorporar Enfoque de Género en instrumentos estratégicos de planificación y gestión de 87 municipios del país.
- f) Reforzar el funcionamiento regular¹⁸ de las Comisiones (Políticas y Técnicas) de Políticas Regionales del Igualdad de Oportunidades (PRIO) en todas las regiones del país.

2. Capacitación a Funcionarios/as del Sector Público

- a) Mejorar la cobertura y calidad de la capacitación en materia de género que SERNAM brinda a los/as funcionarios/as públicos, a través de cursos y talleres de carácter presencial orientados a 3.183 funcionarios/as que se desempeñan en cargos estratégicos.
- b) Implementación de una fase piloto de capacitación vía sistema e-learning, destinada a 1.000 funcionarios/as, que participarán en la ejecución de sus dos primeros cursos. Éstos cursos serán certificados de una forma conjunta por la Universidad Tecnológica Metropolitana y por el SERNAM.
- c) En total, se espera haber logrado capacitar alrededor de 12.000 funcionarios/as que ocupan cargos estratégicos entre los años 2007 y 2008.

3. Mejoramiento de la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar

- a) Ampliar el programa “Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar” a 216 municipios tanto urbanos como rurales, alcanzando una cobertura cercana a las 30.000 mujeres.
- b) Capacitar en talleres de habilitación laboral a la totalidad de las mujeres jefas de hogar participantes del Programa, alcanzando al 100% de las usuarias.
- c) Capacitar laboralmente en oficios orientados al trabajo dependiente e independiente a 15.000 jefas de hogar, a través de SENCE.
- d) Entregar un voucher de bonificación a la contratación a 4.000 mujeres jefas de hogar, a través de SENCE.

18 Se entenderá como “funcionamiento regular” cuando se cumplan los siguientes hitos: 1) Comisión Técnica del PRIO elabora diagnóstico regional con Sectores Prioritarios y Plan de Trabajo anual, 2) Agendas de Género regionales elaboradas e implementadas conforme a plazos establecidos, 3) Informe parcial de seguimiento de los compromisos de la Agenda de Género elaborado.

-
- e) Intermediar laboralmente a 1.000 jefas de hogar y de núcleo capacitadas a través de la Subsecretaría del Trabajo.
 - f) Promover el acceso de 5.000 mujeres jefas de hogar a nivelación de estudios básicos y medios.
 - g) Ajustar el diseño de un sistema informático de seguimiento y control del programa, de manera que permita la consulta de los datos almacenados y el cruce de información cuantitativa y cualitativa, que es ingresada en cada comuna y/o región, por usuarias/os con los perfiles definidos y almacenada en la base de datos del sistema, entregando reportes de acuerdo a las especificaciones definidas

4. Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar

- a) Ampliar de 31 a 58 la oferta de Centros de la Mujer, asegurando la adecuada aplicación del modelo de intervención.
- b) Ampliar la oferta de 16 a 25 Casas de Acogida para la protección de las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar grave y sus hijos/as, asegurando la adecuada aplicación del modelo de intervención.
- c) Incrementar el porcentaje de mujeres en Casas de Acogida que cuentan con patrocinio legal.
- d) Incrementar el acceso de mujeres de Casas de Acogida a programas de apoyo a la inserción laboral y nivelación de estudios.
- e) Incrementar el acceso de los/as hijos/as de mujeres en Casas de Acogida a prestaciones especializadas de la Red Sename.
- f) Incrementar el porcentaje de hijos/as de mujeres en Casas de Acogida insertos/reinsertos en el sistema escolar y/o preescolar.
- g) Optimizar la asesoría y supervisión a los Centros de la Mujer y a las Casas de Acogida. Se incorporaran nuevos profesionales a la asesoría directa a regiones, quienes realizarán un mínimo de dos visitas anuales a cada región. Asimismo se elaborarán nuevas pautas de supervisión para las Encargadas Regionales.
- h) Perfeccionar el Sistema de Seguimiento del Programa Nacional de Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar que entregará reportes de gestión en sus diferentes niveles, arrojará indicadores sobre el cumplimiento de metas, información cualitativa y cuantitativa respecto a los resultados de la intervención, tanto de los Centros de la Mujer como de las Casas de Acogida.

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

- a) Entregar 400 Becas a Mujeres para Prácticas en Rubros y Trabajos No Tradicionales para mujeres. La beca será entregada por 3 meses y será financiada con un aporte de 50% por parte del Sernam y el otro 50% por parte de la Empresa en que la becada realice su práctica laboral.
- b) Implementar el Modelo de Gestión de Recursos Humanos en Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género en 40 empresas públicas y privadas.
- c) Implementar el Código de Buenas Prácticas Laborales con Enfoque de Género en 167 Servicios Públicos.
- d) Publicar, al menos, 1.500 ofertas de empleo en la web de intermediación laboral www.igual.cl.
- e) Realizar 15 Seminarios sobre Buenas Prácticas Laborales a nivel nacional.

-
- f) Realizar 15 talleres de capacitación sobre modelos de perfiles de competencias profesionales con equidad de género en Centros Formación Superior técnico-profesional en cada región.

6. Fortalecimiento de la Participación Ciudadana de las Mujeres

- a) Informar y asesorar a 16.800 mujeres en el ejercicio de sus derechos a través de las OIRS; lo que constituye un incremento de un 13% en la cobertura respecto del año 2007.
- b) Informar y asesorar a 29.600 mujeres en el ejercicio de sus derechos en los módulos de formación en derechos, lo que constituye un incremento sustantivo en la cobertura respecto del año 2007.
- c) Mantener la Certificación de Calidad bajo la Norma ISO 9001:2000 de las OIRS de las regiones de Valparaíso y Metropolitana y lograr la certificación de las OIRS de las regiones I, II, VII, VIII, y XI.
- d) Realizar 80 Escuelas de Formación Ciudadana y Liderazgo con una participación total de 1.500 mujeres.
- e) Implementar Mesas de Mujeres PRIO en 45 provincias del país para reforzar el cumplimiento de los compromisos de la Agenda de Género.
- f) Financiar la ejecución de 130 iniciativas de participación social y política de las mujeres.
- g) Realizar 15 Cabildos Regionales en todo el país en el contexto de la interlocución Estado-Sociedad Civil.

7. Reformas legales

- a) Despachar, en el Senado, el proyecto de ley que adecua la legislación nacional a los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por Chile en materia de tráfico y trata de personas, especialmente mujeres y niños
- b) Despachar el proyecto de ley que simplifica la obtención de las autorizaciones judiciales para salir con un hijo/a menor de edad del país.
- c) Aprobar, en general, en el Senado, el proyecto de ley que establece un nuevo régimen económico del matrimonio garantizando igualdad entre los cónyuges para administrar bienes matrimoniales.
- d) Aprobación, en particular, por la Sala de la Cámara de Diputados del proyecto de ley que establece la igualdad entre el hombre y la mujer para determinar libremente el orden de los apellidos de sus hijos/as.
- e) Aprobar, en la Cámara de Diputados, mociones parlamentarias con indicación sustitutiva del Ejecutivo sobre violencia contra la mujer y en las relaciones de familia que modifica el Código Penal y otros cuerpos legales en materia de delitos contra la vida, sexuales y contra el patrimonio.

8. Estrategias Comunicacionales

En materia de Comunicaciones se prevé como desafío la difusión temática, programática y generación de opinión pública favorable hacia las temáticas de género:

-
- a) Realización de al menos 4 campañas comunicacionales (Día Internacional de la Mujer, Día de la No Violencia contra la Mujer, Mujeres Jefas de Hogar y Buenas Prácticas Laborales).
 - b) Puesta en marcha de un sistema de indicadores sobre la imagen de la mujer en los medios de comunicación, que permita realizar recomendaciones a las distintas instancias e instituciones vinculadas a esta materia

9. Relaciones Internacionales

- a) Incorporar perspectiva de género en política exterior de inserción comercial de Chile.
- b) Coordinar con la sociedad civil, parlamento e intersectorialidad pública el impulso al Protocolo Facultativo de la Cedaw/seguimiento de acuerdos y convenios.
- c) Suscribir convenios con Panamá, Nicaragua, El Salvador, Bolivia y Haití.
- d) Participar activamente en instancias de integración regional bilaterales o multilaterales: Unasur, CAN, Grupo de Río, Mercosur/Comités de integración, diálogo político y Fronteras con Argentina, Perú y Bolivia/Misiones de paz en Haití, entre otros.
- e) Consolidar liderazgos en espacios internacionales en base a buenas prácticas y solidez de SERNAM.
- f) Avanzar en la implementación de programas con mecanismos de la mujer de América Latina y puesta en marcha de un programa de cooperación horizontal integrado.
- g) Establecer alianzas con países de mayor desarrollo u organismos multilaterales para potenciar programas de cooperación de Chile en materia de género. Por ejemplo: Programa sobre violencia contra las mujeres en alianza con Bélgica.
- h) Abrir nuevos ámbitos de cooperación y articular apoyos del Banco Interamericano del Desarrollo, Banco Mundial, entre otros.
- i) Reforzar la articulación para potenciar la exportación de empresas de mujeres.
- j) Implementar acciones vinculadas a temáticas emergentes de la agenda regional de género (Trata de personas, resolución 1325 sobre paz y seguridad, cambio climático y género, etc)

4. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2007
- Anexo 5: Programación Gubernamental
- Anexo 6: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas
- Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2007
- 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 2007

Número	Descripción
1	Soporte Administrativo: Contempla 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. El proyecto de presupuesto 2007 consulta recursos por M\$ 5.803.676, los que incluyen M\$ 669.484 adicionales respecto del presupuesto 2006 (13%), y que se explica, principalmente, por el financiamiento para completar la dotación actual de planta y contrata (M\$ 186.911), nuevas inversiones para mejorar los soportes informáticos (M\$ 61.172) y nuevos recursos para gastos en publicidad y difusión (M\$ 347.732). Este último rubro alcanzaría la suma de M\$ 504.567.
2	Fundaciones y Corporaciones: Corresponde a los aportes financieros que la Ley de Presupuestos asigna a la Fundación de la Familia y Fundación PRODEMU. En el proyecto de Ley de Presupuestos para el año 2007 se contemplan mayores recursos a la Fundación PRODEMU por M\$ 539.172, lo que significa un incremento de 12,6% en el nivel de actividad de esa Fundación.
3	Programa de Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar: Reinstalación del Programa MJH durante 4 años y en 100 comunas del país, el que contempla la ejecución de 6 componentes, a saber: capacitación laboral, fomento productivo, salud, nivelación de estudios básicos y medios, cuidado infantil y buenas prácticas laborales.
4	Programa de Buenas Prácticas Laborales: Propuesta de un nuevo programa orientado a mejorar la cantidad y calidad del empleo de mujeres en el ámbito de la gran y mediana empresa privada y pública a fin de generar modelos de acción que podrán ser adoptados por organismos públicos y privados al finalizar la experiencia.

	<p>Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar: Dentro del modelo de intervención integral que articula tres componentes claves: prevención, atención y protección a las víctimas, se instaura a partir del año 2007 la propuesta de avanzar en la erradicación de la violencia, especialmente frente a los casos de violencia grave a través de la implementación del proyecto denominado Casas de Acogida. Acorde con lo anterior, para el año 2007 se aprueban recursos para este nuevo proyecto por M\$ 1.235.169, y en cuanto a los centros de atención integral VIF el proyecto de presupuestos considera recursos por M\$ 1.999.979 lo que representa una variación de M\$ 68.915 (3,6%) respecto del año 2006.</p>
5	
6	<p>Programa BID: Recursos para la ejecución de la cooperación técnica no reembolsable, denominado “Programa de promoción y consolidación de derechos en salud reproductiva”, conforme a la carta convenio suscrito entre el Gobierno de Chile y el Banco Interamericano de Desarrollo el día 26 de enero de 2006.</p>
7	<p>Otros Programas Institucionales: Dentro de estos programas, cabe destacar el programa jurídico de la mujer, coordinación intersectorial, derechos humanos de las mujeres y participación de lo global a lo local, información de derechos para mujeres, entre otros. El conjunto de todas las líneas de gestión experimenta un crecimiento en recursos de M\$ 249.942 (44,1%) respecto al año 2006.</p>
8	<p>Estudios Básicos: En el proyecto de presupuestos 2007 se contemplan recursos por M\$ 60.734, lo que implica un incremento de M\$ 36.267 respecto del año 2006. Se han priorizado 4 de los 5 estudios requeridos por la Institución.</p>

- Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Incorporar el enfoque de género en las políticas y programas del sector público, a través de la coordinación intersectorial 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 del seguimiento y difusión de la agenda internacional de género y 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 para incorporar criterios de Equidad de Género en las Políticas Públicas.</u>	
1	<ul style="list-style-type: none"> • Compromisos Ministeriales para la igualdad de Oportunidades. • Compromisos Regionales para la Igualdad de Oportunidades. • Agendas y convenios con los sectores prioritarios. • Sistema de Enfoque de Género. 	1
	<u>Capacitación y Asesoría Técnica a Funcionarios/as del Sector Público en materias de Género.</u>	
2	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumentos técnico-metodológicos de apoyo. • Capacitación a funcionarios/as públicos en materias de género. • Eventos temáticos para la reflexión e intercambio de experiencias. • Asesoría Técnica y Metodológica para la incorporación del Enfoque de Género en los procesos de Planificación y Gestión. <ul style="list-style-type: none"> – Asesoría Técnica Implementada en el Marco del Sistema de Enfoque de Género. – Asesoría Técnica para la incorporación del Enfoque de Género en los procesos de Planificación y Gestión a nivel Regional y Local. 	1
	<u>Reformas legales</u>	
3	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos y/o Indicaciones de Ley. • Asesoría Técnica a Parlamentarios/as para la en inclusión de criterios de equidad de género en Proyectos y/o Indicaciones de Ley. 	2
	<u>Modelos Programáticos</u>	
4	<ul style="list-style-type: none"> • Mejoramiento de la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Trabajadoras Jefas de Hogar. <ul style="list-style-type: none"> – Capacitación Laboral a Mujeres a través de la coordinación con SENCE. – Atención Odontológica Integral a través de la coordinación con el Ministerio de Salud. – Nivelación de Estudios Básicos y Medios a Través de la coordinación con MINEDUC. – Cuidado Infantil para hijas/os de mujeres jefas de hogar . – Asesoría técnica a funcionarios municipales para la implementación del Programa Jefas de Hogar. • Desarrollo y fortalecimiento de los Microemprendimientos de Mujeres. <ul style="list-style-type: none"> – Asesoría técnica e información a mujeres microempresarias sobre fomento productivo para el desarrollo de sus negocios. – Ferias regionales de comercialización. – Plataforma virtual para la comercialización. • Sistema de Protección a las Víctimas de Violencia Intrafamiliar. <ul style="list-style-type: none"> – Capacitación y Apoyo a la formación de Redes para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar. – Atención Psicológica y Jurídica a las Víctimas de Violencia Intrafamiliar a través de los Centros de la Mujer. 	3

- Casas de Acogida para las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar y sus hijos/as.
- Promoción de Derechos y de la Participación Social de las Mujeres.
 - Difusión de derechos a través de las Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias.
 - Encuentros, cabildos, consultas ciudadanas, diálogos y/o Seminarios para el empoderamiento de las mujeres.
 - Fondo Concursable.
- Buenas Prácticas Laborales
 - Agendas de Trabajo para la equidad de género con Asociaciones Empresariales organismos públicos e Instituciones de Educación.
 - Portal “Contrata Mujer”.
 - Promoción de Modelos de Responsabilidad Social Empresarial en los Sectores Público y Privado.
 - Asesoría técnica y seguimiento para la formulación y aplicación de Planes de Buenas Prácticas en Empresas públicas y privadas.
 - Asesoría técnica y seguimiento para la formulación y aplicación de Planes de Igualdad de Oportunidades en establecimientos de formación técnica y profesional.

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

- | | | |
|---|--|---|
| 5 | <ul style="list-style-type: none"> • Plan Anual Comunicacional. • Campañas Comunicacionales. | 4 |
|---|--|---|

Relaciones Internacionales y Cooperación en materia de género

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

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

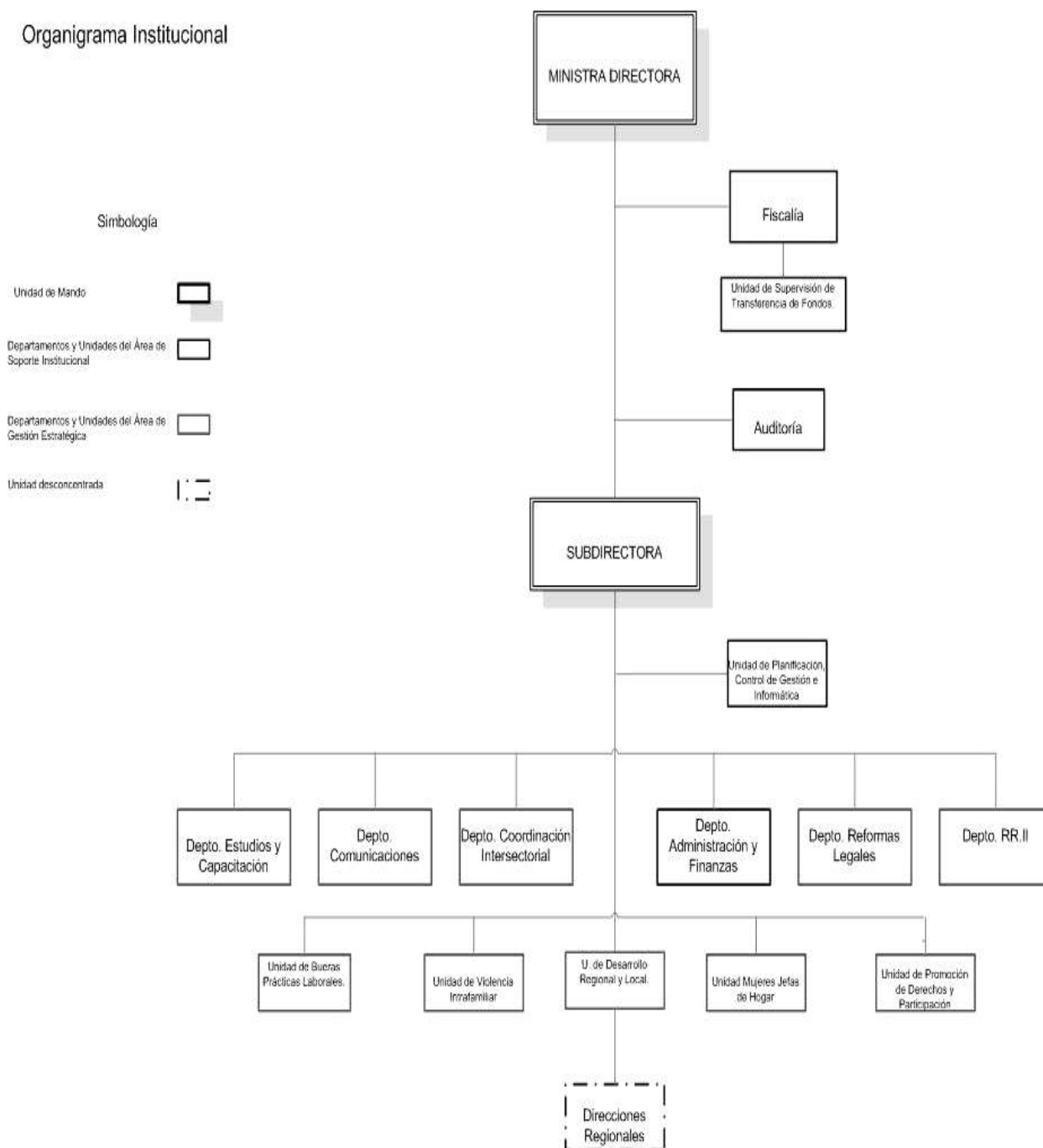
- | | | |
|---|---|---|
| 7 | <ul style="list-style-type: none"> • Estudios e Investigaciones. • Centro de Documentación. | 6 |
|---|---|---|

- 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">• 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.
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.
8	Mujeres Microempresarias.
9	Mujeres Víctimas de Violencia Intrafamiliar. <ul style="list-style-type: none">• Mujeres usuarias de los Centros de la Mujer. Mujeres Usuarias de las Casa de Acogida.
10	Hijos/as de mujeres víctimas de violencia intrafamiliar.
11	Usuarios/as de las acciones de prevención de la violencia intrafamiliar <ul style="list-style-type: none">• Población entre 14 y 30 años. Líderes sociales de los sectores medios y bajos.
12	Mujeres jóvenes. <ul style="list-style-type: none">• Mujeres jóvenes con 13 o más años de estudio. Mujeres jóvenes dirigentas de organizaciones sindicales, sociales y políticas. Mujeres participantes en organizaciones sociales.
13	Ciudadanía en general.

b) Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio

Organigrama Institucional



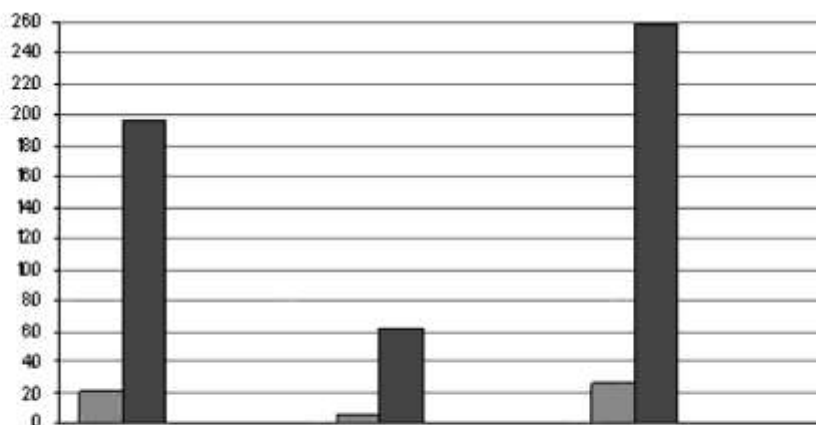
c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Ministra Directora	Laura Albornoz Pollmann
Subdirectora	Carmen Andrade Lara
Fiscal	Gonzalo Blanco Lobos
Jefa Departamento de Administración Finanzas	Leticia Rivas Soto
Auditor Interno	Hernán Rodríguez Trucios
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	Andrea Figueroa Espinosa
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	Claudia Iriarte Rivas
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	Aixa Cataldo Alcaíno
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.	Victoria Vega Vallejos
Directora Regional región de Magallanes y la Antártica Chilena	Claudia Ruiz Hijera

• Anexo 2: Recursos Humanos

a) Dotación de Personal

- Dotación Efectiva año 2007¹⁹ por tipo de Contrato (mujeres y hombres)

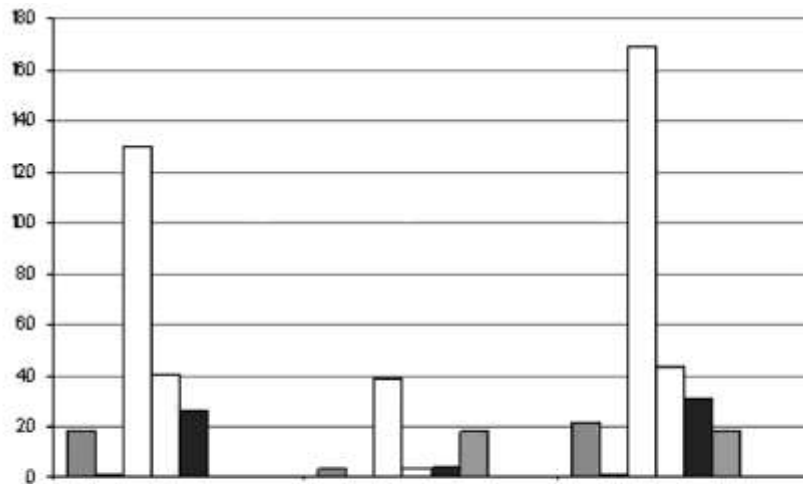


Tipo de contrato	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
■ Planta	21	5	26
■ Contrata	197	62	259
□ Honorarios asimilados a grado	0	0	0
□ Jornales Permanentes	0	0	0
TOTAL DOTACIÓN EFECTIVA	218	67	285

N° de funcionarios por sexo

19 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorario asimilado a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2007. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

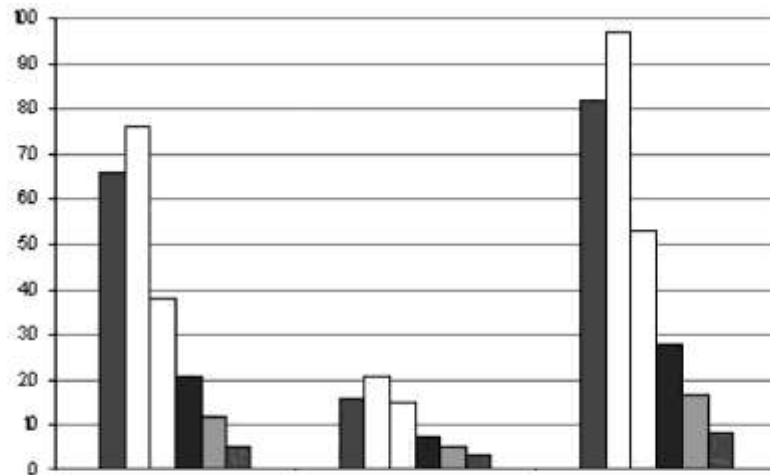
- Dotación Efectiva año 2007 por Estamento (mujeres y hombres)



Estamentos	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
■ Directivos profesionales	19	3	22
■ Directivos no profesionales	1	0	1
□ Profesionales	130	39	169
□ Técnicos	41	3	44
■ Administrativos	27	4	31
■ Auxiliares	0	18	18
■ Otros	0	0	0
TOTAL DOTACIÓN EFECTIVA	218	67	285

Nº de funcionarios por sexo

- Dotación Efectiva año 2007 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



Grupos de edad	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
■ 24 años ó menos	0	0	0
■ 25 - 34 años	66	16	82
□ 35 - 44 años	76	21	97
□ 45 - 54 años	38	15	53
■ 55 - 59 años	21	7	28
■ 60 - 64 años	12	5	17
■ 65 y más años	5	3	8
TOTAL DOTACIÓN EFECTIVA	218	67	285

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 ²⁰		Avance ²¹	Notas
		2006	2007		
1. Días No Trabajados					
Promedio Mensual Número de días no trabajados por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas, días administrativos y permisos sin sueldo año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$	1,4	1,8	75,7	22
2. Rotación de Personal					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	15,5	9,8	157,8	22
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
• Funcionarios jubilados	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios Jubilados año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0,0	2,1	---	23
• Funcionarios fallecidos	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios fallecidos año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0,0	0,0	---	24
• Retiros voluntarios					
○ con incentivo al retiro	$(\text{N}^\circ \text{ de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año } t/ \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	0,0	0,0	---	23
○ otros retiros voluntarios	$(\text{N}^\circ \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t/ \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	9,7	7,7	125,7	22
• Otros	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t/ \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	5,8	0,0	---	22
2.3 Tasa de recuperación de funcionarios	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año } t/ \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año } t$	0,9	1,1	81,1	22

20 La información corresponde al período Enero 2006 - Diciembre 2006 y Enero 2007 - Diciembre 2007.

21 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, previamente, determinar el sentido de los indicadores en ascendente o descendente. El indicador es ascendente cuando mejora la gestión a medida que el valor del indicador aumenta y es descendente cuando mejora el desempeño a medida que el valor del indicador disminuye.

22 Indicador descendente: la disminución en el valor del indicador refleja una mejora en la gestión de recursos humanos.

23 Indicador ascendente: el aumento en el valor del indicador refleja una mejora en la gestión de recursos humanos.

24 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 ²⁰		Avance ²¹	Notas
		2006	2007		
3. Grado de Movilidad en el servicio					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	0,0	3,8	---	23
3.2 Porcentaje de funcionarios a contrata recontractados en grado superior respecto del N° de funcionarios a contrata Efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año t}) / (\text{Contrata Efectiva año t}) * 100$	5,1	3,1	60,6	23
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	91,0	95,1	104,5	23
4.2 Porcentaje de becas ²⁵ 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	---	23
4.3 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas para Capacitación año t} / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios capacitados año t})$	44,0	2,9	6,6	23
5. Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t} / 12) / \text{Dotación efectiva año t}$	5,9	6,1	97,4	22
6. Evaluación del Desempeño²⁶					
Distribución del personal de acuerdo a los resultados de las calificaciones del personal.	Lista 1 % de Funcionarios	88,5	87,9	---	24
	Lista 2 % de Funcionarios	11,5	11,6	---	24
	Lista 3 % de Funcionarios	0,0	0,4	---	24
	Lista 4 % de Funcionarios	0,0	0,0	---	24

25 Considera las becas para estudios de pregrado, postgrado y/u otras especialidades.

26 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 2007			
(Consolidado Programas 01, 03 y 06)			
Ingresos Presupuestarios Percibidos		Gastos Presupuestarios Ejecutados	
Descripción	Monto M\$	Descripción	Monto M\$
Aporte Fiscal	17.831.117	Corriente ²⁷	19.069.450
Endeudamiento ²⁸	0	De Capital ²⁹	388.313
Otros Ingresos ³⁰	1.741.997	Otros Gastos ³¹	115.351
TOTAL	19.573.114	TOTAL	19.573.114

27 Los gastos Corrientes corresponden a la suma de los subtítulos 21, 22, 23 y 24.

28 Corresponde a los recursos provenientes de créditos de organismos multilaterales.

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

30 Incluye el Saldo Inicial de Caja y todos los ingresos no considerados en alguna de las categorías anteriores.

31 Incluye el Saldo Final de Caja y todos los gastos no considerados en alguna de las categorías anteriores.

b) Resultado de la Gestión Financiera

Cuadro 3				
Ingresos y Gastos años 2006 – 2007, y Ley de Presupuestos 2008				
Monto Ley de Presupuestos Año 2008M\$				
(Consolidado Programas 01, 03 y 06)				
Denominación	Monto Año 2006 M\$ ³²	Monto Año 2007 M\$	Monto Ley de Presupuestos Año 2008 M\$	Notas
INGRESOS	14.482.830	17.939.514	22.137.143	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	13.179			
OTROS INGRESOS CORRIENTES	151.498	111.957	68.470	
APORTE FISCAL	14.318.153	17.831.117	22.055.673	1
SALDO INICIAL DE CAJA			13.000	
GASTOS	13.947.433	17.452.394	22.137.143	
GASTOS EN PERSONAL	3.975.535	4.590.234	5.253.134	2
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	1.442.989	2.571.641	3.490.909	3
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	4.825	0	0	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	8.391.888	9.843.076	13.232.557	4
OTROS GASTOS CORRIENTES	5.220	0	0	
ADQ. ACTIVOS NO FINANCIEROS	65.992	228.093	158.543	
INICIATIVAS DE INVERSION	4.141	103.999	0	5
SERVICIO DE LA DEUDA	56.483	115.351	1.000	
SALDO FINAL DE CAJA			1.000	
RESULTADO (DIF. INGRESOS – GASTOS)	535.397	487.120		

Notas:

La variación respecto del presupuesto año 2007 obedece a lo siguiente:

1. Incremento Aporte Fiscal obedece sustancialmente a mayores recursos para 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 para el funcionamiento de las Direcciones Regionales de Arica-Parinacota y De los Ríos, como asimismo al Programa 06, Prevención y Atención de Violencia Intrafamiliar.

32 La cifras están indicadas en M\$ del año 2007. Factor de actualización es de 1,044 para expresar pesos del año 2006 a pesos del año 2007.

-
3. En términos nominales, la Variación Subtítulo 22, Bienes y Servicios de Consumo, comparando Presupuesto Final 2007 versus Presupuesto Ley 2008, se debe a que el año 2007 ingresaron recursos extraordinarios para permitir la realización de campañas ligadas a temas de Promoción de Derechos, y Día Internacional de la No Violencia y la Cumbre Iberoamericana. En términos reales, la variación es positiva y se relaciona con mayores recursos para el funcionamiento de las Direcciones Regionales de Arica-Parinacota y De los Rios.
 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 25 nuevos Centros de Atención y 9 nuevos dispositivos de atención denominados Casas de Acogida para víctimas de violencia Intrafamiliar Grave”. Asimismo, este incremento se explica por el incremento de recursos para el Programa Nacional Mujeres Jefas de Hogar y su expansión de 105 a 200 comunas del país.
 5. No se consideran estudios en este Subtítulo, pues se reclasificaron por su naturaleza al Subtítulo 22.

a) Comportamiento Presupuestario Año 2007

Cuadro 4 Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2007 (Consolidado Programas 01, 03 y 06)								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ³³ (M\$)	Presupuesto Final ³⁴ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ³⁵ (M\$)	Notas
			INGRESOS	17.161.088	17.993.375	17.939.514	53.861	
05			Transferencias Corrientes	50.301	50.301		50.301	
08			Otros Ingresos Corrientes	50.060	111.957	108.397	3.560	1
09			Aporte Fiscal	117.060.727	17.831.117	17.831.117	0	2
			GASTOS	17.171.088	19.573.114	17.452.394	2.120.720	
21			Gastos en Personal	14.033.423	4.604.689	4.590.234	14.455	3
22			Bienes y Servicios de Consumo	1.982.726	3.775.236	2.571.641	1.203.595	4
24			Transferencias Corrientes	10.992.657	10.689.525	9.843.076	846.449	5
29			Adquisición de Activos No financieros	90.198	267.208	228.093	39.115	
31			Iniciativas de Inversión	71.084	121.105	103.999	17.106	
34			Servicio de la Deuda	1.000	115.351	115.351	0	
			Resultado (Dif. Ingresos – Gastos)	-10.000	-1.579.739	487.120	-2.066.859	

Notas:

La variación respecto de los ingresos en el presupuesto final durante el año 2007, se debe a lo siguiente:

- Otros Ingresos Corrientes:** Aumentó en 123,64%, producto de la mayor recuperación de reembolsos por licencias medicas, ingresos que fueron utilizados en el incremento de las Glosas de Gastos en personal, tales como suplencias y reemplazos, horas extraordinarias y viáticos en el territorio nacional.
- Aporte Fiscal:** Se explica por recursos extraordinarios recibidos para Campaña Publicitaria e implementación Centros Programa 06 VIF; Recursos para realización Cumbre Iberoamericana Programa 01 Sernam; y recursos para pago de bono institucional PMG, Reajuste y Bono termino de conflicto.

La variación respecto de los gastos en el presupuesto final durante el año 2007, se debe a lo siguiente:

- Gastos en Personal:** Obedece a incrementos para Reajuste, Aguinaldo y Bonos; Bono Institucional por cumplimiento de PMG.
- Bienes y Servicios de Consumo:** Obedece principalmente a la reclasificación de recursos desde el Subtítulo 24 a este Subtítulo y al incremento para Campaña Publicitaria e implementación Centros Programa 06 VIF; Recursos para realización Cumbre Iberoamericana Programa 01 SERNAM.

33 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

34 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2007

35 Corresponde a la diferencia entre el Presupuesto Final y los Ingresos y Gastos Devengados.

5. **Transferencias Corrientes:** Obedece principalmente a la reclasificación de recursos desde este Subtítulo al Subtítulo 24 Transferencias Corrientes Programa 01 Sernam.

b) Indicadores de Gestión Financiera

Cuadro 5 Indicadores de Gestión Financiera							Notas
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo ³⁶			Avance ³⁷ 2007/ 2006	
			2005	2006	2007		
Porcentaje de decretos modificatorios que no son originados por leyes	[N° total de decretos modificatorios - N° de decretos originados en leyes ³⁸ / N° total de decretos modificatorios]*100	%	50,00	58,33	47,00	124,11	
Promedio del gasto de operación por funcionario	[Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22) / Dotación efectiva ³⁹]	M\$	18715,68	18669,61	25578,10	72,99	1
Porcentaje del gasto en programas del subtítulo 24 sobre el gasto de operación	[Gasto en Programas del subt. 24 ⁴⁰ / Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)]*100	%	31,58	44,26	46,31	100,11	
Porcentaje del gasto en estudios y proyectos de inversión sobre el gasto de operación	[Gasto en estudios y proyectos de inversión ⁴¹ / Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)]*100	%	0,45	0,08	1,10	1375,00	

Notas:

1. El incremento del promedio del gasto de operación por funcionario se ve fuertemente influido por la reclasificación de recursos desde el Subtítulo 24 al Subtítulo 22, haciendo incrementar el Gasto Corriente del Servicio durante el año 2007.

36 Los factores de actualización de los montos en pesos es de 1,079 para 2005 a 2007 y de 1,044 para 2006 a 2007.

37 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.

38 Se refiere a aquellos referidos a rebajas, reajustes legales, etc.

39 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorario asimilado 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.

40 Corresponde a las transferencias a las que se aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

41 Corresponde a la totalidad del subtítulo 31 "Iniciativas de Inversión".

c) Transferencias Corrientes⁴²

Cuadro 6					
Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 2007 ⁴³ (M\$)	Presupuesto Final 2007 ⁴⁴ (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia ⁴⁵	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO	9.899.024	9.595.892	8.952.711	602.821	1
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros	9.899.024	9.595.892	8.952.711	602.821	
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS	1.035.000	1.035.000	831.732	203.268	2
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros ⁴⁶	1.035.000	1.035.000	831.732	203.268	
TOTAL TRANSFERENCIAS	10.934.024	10.630.892	9.784.443	806.089	

Notas:

- Respecto a las Transferencias al Sector Privado, la Diferencia entre Presupuesto Final y Gasto Devengado se explica por la existencia de recursos que quedaron solo a nivel de compromiso, y por saldos pendientes de rendición de transferencias a organismos que se llevan al gasto una vez que se encuentran rendidos.
- Respecto a las Transferencias a Otras Entidades Publicas, la Diferencia entre Presupuesto Final y Gasto Devengado se explica por la existencia de saldos pendientes de rendición de transferencias a organismos que se llevan al gasto una vez que se encuentran rendidos.

⁴² Incluye solo las transferencias a las que se les aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

⁴³ Corresponde al aprobado en el Congreso.

⁴⁴ Corresponde al vigente al 31.12.2007.

⁴⁵ Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

⁴⁶ Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

d) Iniciativas de Inversión⁴⁷

1. *Nombre:* Mujer y Trabajo: Análisis y Diseño de Formas de Intervención
Tipo de Iniciativa: Estudio
Objetivo: Ajustar el diseño técnico del programa de Mejoramiento de la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar y formular un modelo de gestión intersectorial transferible, que recoja los principales aprendizajes de las programas ejecutados anteriormente por SERNAM y otras instituciones públicas, potencie los aspectos exitosos de éstos y supere los obstáculos y dificultades detectados.
Beneficiarios: SERNAM, Sectores Trabajo, Educación.
2. *Nombre:* Análisis de la Ruta Crítica de las Mujeres Víctimas de Violencia Intrafamiliar
Tipo de Iniciativa: Estudio
Objetivo: Disponer de información sobre la Ruta Crítica que emprenden las mujeres afectadas de a fin de mejorar la intervención y oferta pública.
Beneficiarios: SERNAM, Ministerios de Salud, Interior, Justicia y los servicios dependientes de estos involucrados en la materia
3. *Nombre:* Incorporación de la Perspectiva de Género y del Principio de No Discriminación entre Hombres y Mujeres en el Proyecto de Nuevo Código Penal
Tipo de Iniciativa: Estudio
Objetivo: Elaborar una propuesta de nueva regulación penal incorporando la perspectiva de género y el principio de no discriminación entre hombres y mujeres.
Beneficiarios: SERNAM, Parlamentarios, Ministerios de Justicia, Secretaría General de Gobierno y comunidad académica.
4. *Nombre:* Análisis de Instrumentos e Institucionalidad Pública de Promoción a las Microempresas de Mujeres
Tipo de Iniciativa: Estudio
Objetivo: Disponer de insumos que faciliten el diseño de acciones y/o programas de apoyo al fomento de las microempresas de mujeres y/o al mejoramiento de los existentes, así como al desarrollo de sus capacidades emprendedoras e iniciativas de negocio, contribuyendo así a la formulación de políticas que incorporen la perspectiva de género.
Beneficiarios: SERNAM, Organismos vinculados a la promoción de la Microempresa, así como instituciones financieras tanto del Estado como privados (Ministerio del Trabajo, Ministerio de Economía, Sercotec, INDAP, CORFO, Bancoestado, Ongs, FINAM, etc)
5. *Nombre:* Ley de Cuotas: Ampliación de los Espacios de Participación
Tipo de Iniciativa: Estudio
Objetivo: Elaborar una propuesta de diseño técnico del programa recogiendo los principales aprendizajes de experiencias anteriores, que potencie los aspectos exitosos de éstos y supere los obstáculos y dificultades detectados
Beneficiarios: SERNAM, Organizaciones de mujeres, lideresas, mujeres dirigentes de organizaciones sociales

47 Se refiere a proyectos, estudios y/o programas imputados en los subtítulos 30 y 31 del presupuesto.

6. Nombre: Valoración del Trabajo Doméstico no Remunerado

Tipo de Iniciativa: Estudio

Objetivo: Conocer las dimensiones del trabajo remunerado y del trabajo doméstico no remunerado con el fin de disponer de información para formular políticas familiares y de equidad de género y contribuir a la valoración social y económica del trabajo doméstico no remunerado.

Beneficiarios: SERNAM.

Cuadro 7
Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2007

Iniciativas de Inversión	Costo Total Estimado ⁴⁸	Ejecución Acumulada al año 2007 ⁴⁹	% Avance al Año 2007	Presupuesto Final Año 2007 ⁵⁰	Ejecución Año 2007 ⁵¹	% Ejecución Año 2007	Saldo por Ejecutar	Notas
	(1)	(2)	(3) = (2) / (1)	(4)	(5)	(6) = (5) / (4)	(7) = (4) - (5)	
Análisis Mujer y Trabajo: Diseño formas de intervención	13.321	13.220	99,24%	9.254	9.254	100%	0	
Análisis Evaluación Ruta Crítica V.I.F.	14.220	14.208	99,92%	14.208	14.208	100%	0	
Incorporación perspectiva genero y principio de no discriminación hombres y mujeres Proyecto nuevo Código Penal	26.283	26.283	100,00%	26.283	26.283	100%	0	
Análisis de Instrumentos e Institucionalidad publica de promoción a las microempresas de mujeres	12.051	11.860	98,42%	11.860	11.860	100%	0	
Diagnostico Ley de cuotas: Ampliación de los espacios de participación	19.251	12.513	65,00%	19.250	12.513	65%	6.736	
Investigación valoración del trabajo domestico no remunerado	30.235	29.900	98,89%	29.900	29.900	100%	0	

48 Corresponde al valor actualizado de la recomendación de MIDEPLAN (último RS) o al valor contratado.

49 Corresponde a la ejecución de todos los años de inversión, incluyendo el año 2007.

50 Corresponde al presupuesto máximo autorizado para el año 2007.

51 Corresponde al valor que se obtiene del informe de ejecución presupuestaria devengada del año 2007.

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2007

- Indicadores de Desempeño presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2007

Cuadro 8 Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2007										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta "	Cum-ple SI/NO ⁵²	% Cumpli-miento ⁵³	No-tas
				2005	2006	2007	2007			
Modelos Programáticos	Porcentaje de mujeres que concluyen favorablemente el proceso de intervención de los Centros de la Mujer (VIF)	(N° de mujeres que anualmente concluyen de manera favorable el proceso de intervención de los Centros de la Mujer/N° total de mujeres que egresan anualmente de los Centros de la Mujer (VIF))*100	%	N.C.	77% (3519/4552)*100	83% (4243/5139)*100	50% (3250/6510)*100	SI	165%	1
	Enfoque de Género: No									
Modelos Programáticos	Porcentaje de Casas de Acogida para la protección de las víctimas de violencia intrafamiliar respecto del total de Casas de Acogida requeridas	(N° de Casas de Acogida implementadas/N° de Casas de Acogida requeridas)*100	%	N.C.	N.C.	84% (16/19)*100	84% (16/19)*100	SI	100%	2
	Enfoque de Género: No									
Modelos Programáticos	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 requeridos	(N° de Municipios en que se implementa el Programa para mejorar la empleabilidad y condiciones de las mujeres Jefas de Hogar/N° Total de Municipios requeridos)*100	%	N.C.	N.C.	105% (105/100)*100	90% (90/100)*100	SI	117%	3
	Enfoque de Género: No									

52 Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2005 es igual o superior a un 95% de la meta.

53 Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2005 en relación a la meta 2005.

Cuadro 8
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2007

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta "	Cumple SI/NO ⁵²	% Cumplimiento ⁵³	Notas
				2005	2006	2007	2007			
Capacitación y Asesoría Técnica a Funcionarios/as del Sector Público en materias de Género.	Porcentaje de instrumentos de planificación y gestión del nivel municipal que incorporan enfoque de género respecto del total de instrumentos proyectados a intervenir	(N° de instrumentos del nivel municipal que incorporan enfoque de género/N° total de instrumentos proyectados a intervenir)*100	%	N.C.	N.C.	100% (52/52)*100	75% (39/52)*100	SI	133%	4
	Enfoque de Género: No									
Capacitación y Asesoría Técnica a Funcionarios/as del Sector Público en materias de Género.	Porcentaje de cargos estratégicos capacitados en materias de género respecto del total de cargos que requieren capacitación	(N° de cargos estratégicos capacitados en materias de género/N° total de cargos estratégicos que requieren capacitación)*100	%	N.C.	N.C.	43% (7817/18000)*100	22% (4000/18000)*100	SI	195%	5
	Enfoque de Género: No									
Coordinación Intersectorial para incorporar criterios de Equidad de Género en las Políticas Públicas.	Porcentaje de Compromisos Ministeriales de Igualdad de Oportunidades Implementados respecto del Total de Compromisos Ministeriales Establecidos	(N° de N° de Compromisos Ministeriales de Igualdad de Oportunidades implementados/N° Total de Compromisos Ministeriales de Igualdad de Oportunidades establecidos)*100	%	N.C.	N.C.	73% (69/94)*100	69% (25/36)*100	SI	106%	6
	Enfoque de Género: No									
Modelos Programáticos	Porcentaje de mujeres que desertan de la atención entregada en los Centros de la Mujer (VIF)	(N° de mujeres que desertan anualmente de la atención entregada en los Centros de la Mujer (VIF)/N° total de mujeres que egresan anualmente de la atención entregada en los Centros de la Mujer (VIF))*100	%	20% (1033/4552)*100	23% (1033/4552)*100	17% (896/5139)*100	19% (1218/6510)*100	SI	107%	7
	Enfoque de Género: No									
Modelos Programáticos	Porcentaje de ofertas de trabajo ingresadas al "Portal Contrata Mujer" respecto del total de ofertas proyectadas	(N° de ofertas de trabajo ingresadas al "Portal Contrata Mujer"/N° Total de Ofertas de Trabajo Proyectadas)*100	%	N.C.	N.C.	51% (673/1326)*100	21% (273/1326)*100	SI	246%	8
	Enfoque de Género: No									

Porcentaje de cumplimiento informado por el servicio:	100 %
Suma de ponderadores de metas no cumplidas con justificación válidas:	0 %
Porcentaje de cumplimiento global del servicio:	100 %

Notas:

1. Los siguientes elementos explican el sobre-cumplimiento en el porcentaje de mujeres que concluyen favorablemente el proceso de intervención: a) El SERNAM efectuó una mejora en los procesos de atención durante el año 2007, fortaleciendo la modalidad de atención grupal, lo que permitió que un mayor número de mujeres concluyera favorablemente sus procesos de intervención. b) Se detectó que habían casos de mujeres que, habiendo cumplido los objetivos de la intervención, continuaban asistiendo al centro por un sentido de pertenencia o de vínculos afectivos, y no eran egresadas por los centros de la mujer. Se decidió que éstas debían ser egresadas favorablemente, pese a que podían seguir participando en algunas actividades. c) Se instruyó que aquellos casos en que el término de las causas en tribunales alargara más que la conclusión favorable de la intervención psico-social, el caso se consideraría un egreso favorable, independientemente que la mujer continuara recibiendo apoyo legal.
2. Este indicador logró el 100% de la meta establecida. Es decir, se han instalado 16 Casas de Acogida para la protección de las víctimas de violencia intrafamiliar y sus hijos/as. Su buen desempeño se explica por: a) Las gestiones oportunas para comprometer a los actores involucrados en la instalación de las casas de acogida; b) Convenios adecuados con los organismos ejecutores; c) La dotación de recursos presupuestarios acordes a los requisitos de implementación de las casas de acogida; y d) La demanda social por que el Gobierno instalara dispositivos de protección para las mujeres víctimas de VIF. Para el año 2008, se plantea una meta más exigente, de acuerdo con los anuncios presidenciales en esta materia, que refieren a la instalación de 25 Casas de Acogida en el país.
3. Este indicador tuvo un comportamiento y resultado final dentro de un rango de cumplimiento esperado. El buen desempeño de este indicador se explica por los siguientes factores: a) El interés de los Municipios por cubrir las demandas de un grupo vulnerable (mujeres jefas de hogar). b) La dotación de recursos presupuestarios acordes a los requisitos de implementación del programa en 105 municipios. c) Las gestiones oportunas para comprometer a los municipios en la implementación del programa. d) La adecuada selección de los municipios donde se implementa el programa. Por tratarse de un indicador que da cuenta de una prioridad gubernamental e institucional, se mantiene como tal dentro los indicadores de desempeño del Servicio para el período 2008. Para dicho período se programó la ampliación de la cobertura del programa.
4. El sobre-cumplimiento de este indicador se explica; debido a que hubo una ampliación de la cobertura de intervención desde las Direcciones Regionales (81 Municipios a nivel Nacional). Por otra parte, el cumplimiento de este indicador depende, fundamentalmente, de la voluntad política de las autoridades locales, considerando la autonomía que estas tienen respecto a la implementación de políticas públicas gubernamentales. Este sobre-cumplimiento permite contar con mayor soporte territorial, para el desarrollo de la segunda fase del proceso de transversalización de la Equidad de Género en los instrumentos de Gestión Municipal. Finalmente, es importante destacar que la Presidencia Michelle Bachelet ha motivado a las autoridades municipales en la promoción de políticas de equidad de género.
5. El sobre-cumplimiento de este indicador, se encuentra asociado principalmente a la alta demanda de capacitación en materias de género que ha recibido SERNAM durante el presente año desde las otras Instituciones del Sector Público, lo que ha tenido como consecuencia que SERNAM haya destinado recursos humanos y financieros para cubrir esta demanda, generando instancias de capacitación adicionales y complementarias a las del Plan de Capacitación 2007. Por otra parte, la mayor demanda se encuentra relacionada con la relevancia que ha adquirido el tema de Género en el Programa de Gobierno y que se refleja en la puesta en marcha de una Agenda de Género que establece el marco para los compromisos ministeriales y del PMG de Género de los Servicios. Por tratarse de un indicador que da cuenta de una prioridad gubernamental e institucional, se mantiene como tal dentro los indicadores de desempeño del Servicio para el período 2008.

-
6. Este indicador tuvo un comportamiento y resultado final dentro de un rango de cumplimiento esperado. Lo anterior, se explica por dos factores: a) A nivel de diseño, la sistematización de las orientaciones para el establecimiento de compromisos ministeriales de igualdad de oportunidades, en concordancia con la Agenda de Género. b) A nivel de seguimiento, la utilización del Sistema de Seguimiento de la Programación Gubernamental (SEGPRES) para efectuar el control del cumplimiento de los compromisos ministeriales de igualdad de oportunidades. Por tratarse de un indicador que da cuenta de una prioridad gubernamental e institucional, se mantiene como tal dentro los indicadores de desempeño del Servicio para el período 2008. Para dicho período se proyectó un incremento en la meta del indicador a un 70%; proyectándose la incorporación de compromisos de carácter estratégico.
 7. Este indicador bajó 5,3 puntos porcentuales entre el año 2006 y el año 2007. Ello se debe al mejoramiento de los procesos de monitoreo y control de la gestión de los Centros de la Mujer y a la modificación de algunos aspectos del modelo de intervención, privilegiando resultados terapéuticos para egresar a las mujeres, por sobre el cumplimiento de un período fijo de intervención. Adicionalmente, se ha reforzado el desarrollo de competencias del personal que trabaja en los Centros de la Mujer, a través de actividades de capacitación realizadas en todo el país. Debido a que durante el año 2008, se pondrán en funcionamiento 27 nuevos Centros de la Mujer, se plantea mantener el 19% de exigencia de esta meta, ya que, es necesario concentrar esfuerzos en la capacitación de los nuevos equipos de trabajo para la plena adopción del modelo de intervención diseñado por el SERNAM.
 8. El sobre-cumplimiento de este indicador se debe a las siguientes razones: a) Definición de cualidades de las ofertas demasiado amplias. Esto se refiere a que en la definición de las cualidades se señaló como requisito que las ofertas de trabajo debían solicitar mano de obra especializada técnica y/o profesional. b) Ofertas múltiples por parte de un mismo oferente.

- Otros Indicadores de Desempeño

Cuadro 9
Otros indicadores de Desempeño año 2007

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Notas
				2005	2006	2007	
Modelos Programáticos	Número de Centros de la Mujer (VIF) para la prevención y atención de las víctimas de violencia intrafamiliar implementados, respecto del total de Centros de la Mujer (VIF) proyectados	Nº de Centros de la Mujer (VIF) implementados / 1	Nº	23 centros	29 centros	31 Centros	
Modelos Programáticos	Porcentaje de Mujeres que reingresan a los Centros de la Mujer	$\frac{\text{Nº de Mujeres que reingresan a los Centros de la Mujer VIF}}{\text{Total de Mujeres que ingresan a los Centros de la Mujer}}$	%	6,6%	5,2%	5,2%	
Relaciones Internacionales y Cooperación en materia de género	Nº de reuniones de Derechos de la Mujer y Foros económicos multilaterales y regionales realizados durante el período, en que el País es representado por SERNAM.	Nº de reuniones de Derechos de la Mujer y foros económicos multilaterales y regionales a que asistió SERNAM durante el período / Total de reuniones de Derechos de la Mujer y foros económicos multilaterales realizados durante el período	Nº		5	5	1

Notas:

1. Este indicador mide la participación del SERNAM en aquellas instancias internacionales que forman parte de la Agenda Regional de Género y que tienen carácter de permanentes.

• Anexo 5: Programación Gubernamental

Cuadro 10 Cumplimiento Programación Gubernamental año 2007			
Objetivo ⁵⁴	Producto ⁵⁵	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula	Evaluación ⁵⁶
Diseñar, implementar, validar y transferir modelos programáticos integrales que aborden las principales discriminaciones que afectan a las mujeres.	Diseñar e Implementar el Portal de intermediación laboral "Contrata Mujer".	Modelos Programáticos <ul style="list-style-type: none"> Buenas Prácticas Laborales Portal "Contrata Mujer" 	1° Trimestre: CUMPLIDO 2° Trimestre: CUMPLIDO 3° Trimestre: CUMPLIDO 4° Trimestre: CUMPLIDO
Diseñar, implementar, validar y transferir modelos programáticos integrales que aborden las principales discriminaciones que afectan a las mujeres	Implementar el Programa para Mejorar la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar en 100 Municipios del País.	Modelos Programáticos <ul style="list-style-type: none"> Mejoramiento de la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Trabajadoras Jefas de Hogar 	1° Trimestre: CUMPLIDO 2° Trimestre: CUMPLIDO 3° Trimestre: CUMPLIDO 4° Trimestre: CUMPLIDO
Diseñar, implementar, validar y transferir modelos programáticos integrales que aborden las principales discriminaciones que afectan a las mujeres	Implementación de 16 casas de acogida (14 casas y 2 dispositivos) para mujeres en riesgo vital a causa de VIF	Modelos Programáticos <ul style="list-style-type: none"> Sistema de Protección a las Víctimas de Violencia Intrafamiliar Casas de Acogida para las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar y sus hijos/as 	1° Trimestre: CUMPLIDO 2° Trimestre: ALTO 3° Trimestre: CUMPLIDO 4° Trimestre: CUMPLIDO
Incorporar el enfoque de género en las políticas y programas del sector público, a través de la coordinación intersectorial y la capacitación a funcionarios/as públicos/as	Efectuar seguimiento a los compromisos contenidos en las Agendas Ministeriales de Igualdad de Oportunidades de los Ministerios de Educación, Trabajo, Salud, Economía y sector rural.	Coordinación Intersectorial para incorporar criterios de Equidad de Género en las Políticas Públicas <ul style="list-style-type: none"> Agendas y convenios con los sectores prioritarios 	1° Trimestre: CUMPLIDO 2° Trimestre: CUMPLIDO 3° Trimestre: CUMPLIDO 4° Trimestre: ALTO
Incorporar el enfoque de género en las políticas y programas del sector público, a través de la coordinación intersectorial y la capacitación a	Efectuar seguimiento y evaluar la implementación del Sistema de Enfoque de Género (PMG).	Coordinación Intersectorial para incorporar criterios de Equidad de Género en las Políticas Públicas <ul style="list-style-type: none"> Sistema de Enfoque de Género 	1° Trimestre: CUMPLIDO 2° Trimestre: CUMPLIDO 3° Trimestre: CUMPLIDO 4° Trimestre:

54 Corresponden a actividades específicas a desarrollar en un período de tiempo preciso.

55 Corresponden a los resultados concretos que se espera lograr con la acción programada durante el año.

56 Corresponde a la evaluación realizada por la Secretaría General de la Presidencia.

Cuadro 10
Cumplimiento Programación Gubernamental año 2007

Objetivo ⁵⁴	Producto ⁵⁵	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula	Evaluación ⁵⁶
funcionarios/as públicos/as			CUMPLIDO
Incorporar el enfoque de género en las políticas y programas del sector público, a través de la coordinación intersectorial y la capacitación a funcionarios/as públicos/as	13 Comisiones Regionales de Igualdad de Oportunidades y respectivas Comisiones Técnicas implementadas y con seguimiento de los compromisos.	Coordinación Intersectorial para incorporar criterios de Equidad de Género en las Políticas Públicas <ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromisos Regionales para la Igualdad de Oportunidades 	<u>1º Trimestre:</u> MEDIO <u>2º Trimestre:</u> ALTO <u>3º Trimestre:</u> CUMPLIDO <u>4º Trimestre:</u> CUMPLIDO
Incorporar el enfoque de género en las políticas y programas del sector público, a través de la coordinación intersectorial y la capacitación a funcionarios/as públicos/as	Capacitar a 4500 Funcionarios Públicos de los Sectores considerados estratégicos para el quehacer de SERNAM, a nivel nacional en materias de género y políticas públicas.	Capacitación y Asesoría Técnica a Funcionarios/as del Sector Público en materias de Género <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitación a funcionarios/as públicos en materias de género 	<u>1º Trimestre:</u> INCUMPLIDO <u>2º Trimestre:</u> ALTO <u>3º Trimestre:</u> CUMPLIDO <u>4º Trimestre:</u> CUMPLIDO
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	Ejecutar y difundir 4 Estudios como insumo para el diseño y transferencia de políticas, programas o medidas con enfoque de género.	Información sobre la Situación y Brechas de Discriminación que afectan a las mujeres <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudios e Investigaciones 	<u>1º Trimestre:</u> CUMPLIDO <u>2º Trimestre:</u> ALTO <u>3º Trimestre:</u> ALTO <u>4º Trimestre:</u> MEDIO
Promover la posición del Gobierno de Chile a través del seguimiento y difusión de la agenda internacional de género y los acuerdos de cooperación horizontal, bilateral y multilateral.	Implementar 8 Convenios de Cooperación horizontal y bilateral en materias de género.	Relaciones Internacionales y Cooperación en materia de género <ul style="list-style-type: none"> ▪ Promoción y coordinación de la cooperación internacional horizontal, bilateral y multilateral 	<u>1º Trimestre:</u> ALTO <u>2º Trimestre:</u> ALTO <u>3º Trimestre:</u> CUMPLIDO <u>4º Trimestre:</u> ALTO
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	Cuatro (4) Campañas comunicacionales para la visibilización de temas de género relevantes para la Agenda de Gobierno.	Difusión de Temáticas de Género Prioritarias a través de los Medios de Comunicación <ul style="list-style-type: none"> ▪ Campañas Comunicacionales 	<u>1º Trimestre:</u> CUMPLIDO <u>2º Trimestre:</u> CUMPLIDO <u>3º Trimestre:</u> CUMPLIDO <u>4º Trimestre:</u> CUMPLIDO

Cuadro 10
Cumplimiento Programación Gubernamental año 2007

Objetivo⁵⁴	Producto⁵⁵	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula	Evaluación⁵⁶
Medios de Comunicación.			
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.	Implementación y desarrollo de la Versión 2007 del Premio Mujeres y Medios.	Difusión de Temáticas de Género Prioritarias a través de los Medios de Comunicación <ul style="list-style-type: none"> Plan Anual Comunicacional 	<p>1º Trimestre: CUMPLIDO</p> <p>2º Trimestre: ALTO</p> <p>3º Trimestre: ALTO</p> <p>4º Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN</p>
Proponer y promover reformas legales y medidas normativas que contribuyan a superar las discriminaciones de género.	Difundir el Proyecto de Ley sobre pensión de alimentos en todo el país.	Reformas legales <ul style="list-style-type: none"> Proyectos y/o Indicaciones de Ley 	<p>1º Trimestre: CUMPLIDO</p> <p>2º Trimestre: CUMPLIDO</p> <p>3º Trimestre: CUMPLIDO</p> <p>4º Trimestre: CUMPLIDO</p>
Proponer y promover reformas legales y medidas normativas que contribuyan a superar las discriminaciones de género.	Promover la discusión en el Senado del Proyecto sobre régimen económico del matrimonio.	Reformas legales <ul style="list-style-type: none"> Asesoría Técnica a Parlamentarios/as para la inclusión de criterios de equidad de género en Proyectos y/o Indicaciones de Ley 	<p>1º Trimestre: CUMPLIDO</p> <p>2º Trimestre: CUMPLIDO</p> <p>3º Trimestre: CUMPLIDO</p> <p>4º Trimestre: CUMPLIDO</p>
Proponer y promover reformas legales y medidas normativas que contribuyan a superar las discriminaciones de género.	Elaborar una propuesta de Ley de Cuotas como insumo para la discusión parlamentaria.	Reformas legales <ul style="list-style-type: none"> Proyectos y/o Indicaciones de Ley 	<p>1º Trimestre: CUMPLIDO</p> <p>2º Trimestre: CUMPLIDO</p> <p>3º Trimestre: CUMPLIDO</p> <p>4º Trimestre: CUMPLIDO</p>
Proponer y promover reformas legales y medidas normativas que contribuyan a superar las discriminaciones de género.	Presentar una propuesta de reformulación de la Ley Orgánica del SERNAM a la SEGPRES.	Reformas legales <ul style="list-style-type: none"> Proyectos y/o Indicaciones de Ley 	<p>1º Trimestre: MEDIO</p> <p>2º Trimestre: MEDIO</p> <p>3º Trimestre: MEDIO</p> <p>4º Trimestre: BAJO</p>

- **Anexo 6: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas⁵⁷**
(01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2007)

Programa/Institución: Servicio Nacional de la Mujer

Año Evaluación: No existen Programas evaluados en este período

Fecha del Informe:

⁵⁷ 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 2007 (Programa de Mejoramiento de la Gestión, Metas de Eficiencia Institucional u otro)**

Cuadro 11 Cumplimiento PMG 2007															
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 Integrada	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%	✓
	Administración Financiero-Contable								○				MEDIA	7%	✓
Enfoque de Género	Enfoque de Género				○								ALTA	13%	✓

Porcentaje Total de Cumplimiento: 100%

• Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 12 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2007				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ⁵⁸	Incremento por Desempeño Colectivo ⁵⁹
Dirección / Subdirección / Dpto. de Reformas Legales	14	7	100%	6%
Dpto. Coordinación Intersectorial / Unidad de Desarrollo Regional y Local / Unidad de Buenas Prácticas Laborales	12	3	100%	6%
Dpto. de Comunicaciones / Dpto. de Relaciones Internacionales	11	4	100%	6%
Dpto. de Estudios y Capacitación	6	3	100%	6%
Unidades de Modelos Programáticos	11	4	100%	6%
Fiscalía / Auditoría	8	4	100%	6%
Unidad de Planificación y Control de Gestión e Informática	8	5	100%	6%
Dpto. de Administración y Finanzas (excepto Unidad de Desarrollo de las Personas)	30	4	100%	6%
Unidad de Desarrollo de las Personas	10	4	100%	6%
Dirección Regional de Tarapacá	12	7	100%	6%
Dirección Regional de Antofagasta	14	6	100%	6%
Dirección Regional de Atacama	10	7	100%	6%
Dirección Regional de Coquimbo	11	6	100%	6%
Dirección Regional de Valparaíso	11	7	100%	6%
Dirección Regional de Libertador Bernardo O'Higgins.	10	7	100%	6%
Dirección Regional de Maule	12	7	100%	6%
Dirección Regional de Bio-Bio	15	8	100%	6%
Dirección Regional de la Araucanía	12	7	100%	6%
Dirección Regional de Los Lagos	13	6	100%	6%
Dirección Regional de Aysén	12	7	99%	6%
Dirección Regional de Magallanes	8	7	90%	6%
Dirección Regional Metropolitana	22	6	100%	6%

58 Corresponde al porcentaje que define el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, por equipo de trabajo.

59 Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.

• Anexo 9: Proyectos de Ley

1. 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 del matrimonio.*

2. BOLETÍN: 3778-18. Tipifica el delito de tráfico de niños y personas adultas y establece normas para su prevención y más efectiva persecución criminal.

Descripción: *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.*

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 / Primer informe de Comisión de Derechos Humanos, Nacionalidad y Ciudadanía.*

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

3. 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 Derechos Humanos, Nacionalidad y Ciudadanía.*

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

4. BOLETÍN: 4149-18. Modifica las normas sobre cambio de apellidos.

Descripción: *otorga a los padres la posibilidad de elegir el orden de los apellidos de su hijo/a, pudiendo, de común acuerdo, establecer que el apellido de la madre anteceda al apellido del padre.*

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 12 de Abril, 2006*

Estado de tramitación: *Primer trámite constitucional / Discusión particular.*

Beneficiarios directos: *Familias del país.*

5. 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: *Incorporar al Código del Trabajo el principio de igual remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor*

Fecha de ingreso: *Miércoles 19 de Julio, 2006*

Estado de tramitación: *Segundo trámite constitucional / Discusión particular.*

Beneficiarios directos: *Trabajadoras/es del país.*

6. BOLETÍN: 4438-07. Introduce modificaciones orgánicas y procedimentales a la ley N° 19.968, que crea los Tribunales de Familia.

Descripción: *Entre las medidas propuestas, se destacan: (i) aumentar el número de jueces y de personal administrativo de los Tribunales de Familia; (ii) crear en cada Tribunal una unidad de cumplimiento de sentencias; y (iii) establecer la obligatoriedad de la mediación en causas de alimentos y otras.*

Objetivo: *Mejorar el funcionamiento de los Tribunales de Familia.*

Fecha de ingreso: *Martes 22 de Agosto, 2006*

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

Beneficiarios directos: *Usuarios/as de los Tribunales de Familia.*

7. BOLETÍN: 4742-13. Perfecciona el Sistema Previsional.

Descripción: *Establece pensión básica solidaria, bono por cada hijo/a, aporte previsional solidario para hogares de tres primeros quintiles y normas sobre transferencia de ahorros previsionales para pago de compensación económica en caso de divorcio.*

Objetivo: *Mejorar el Sistema Provisional Chileno, según a los principios de eficiencia y equidad.*

Fecha de ingreso: *Martes 19 de Diciembre, 2006*

Estado de tramitación: *Segundo trámite constitucional / En espera de promulgación.*

Beneficiarios directos: *Trabajadoras/es del país.*

8. BOLETÍN: 5200-07. Modifica el artículo 14 de la ley N° 20.066, sobre violencia intrafamiliar, para facilitar al Ministerio Público el inicio de la investigación del delito de maltrato habitual.

Descripción: *El proyecto propone suprimir la intervención de la judicatura de familia para que el delito de maltrato habitual pueda ser denunciado directamente a la justicia penal.*

Objetivo: *Facilitar el conocimiento y denuncia de los delitos de violencia intrafamiliar.*

Fecha de Ingreso: *Martes 17 de Julio, 2007*

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

Beneficiarios Directos: *Víctimas de Violencia Intrafamiliar y sus familias.*

9. BOLETÍN:4886-07. Modifica la Ley de Violencia Intrafamiliar, con la finalidad de precisar su ámbito de aplicación y la investigación de dicho delito.

Descripción: *Amplía la definición de violencia intrafamiliar a relaciones afectivas que no impliquen convivencia, precisa el concepto de maltrato habitual y establece que el Ministerio Público podrá dar inicio a la investigación por este delito, sin necesidad de que su conocimiento sea derivado desde el tribunal de familia.*

Objetivo: *Mejorar la legislación en materia de violencia intrafamiliar.*

Fecha de ingreso: *Miércoles 7 de Marzo, 2007*

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

Beneficiarios directos: *Víctimas de violencia intrafamiliar.*

10. BOLETÍN : 5212-07. Modifica la Ley de Violencia Intrafamiliar, con la finalidad de determinar su ámbito de aplicación e incrementar las sanciones a quienes realicen dicha conducta.

Descripción: *Modifica el ámbito de los sujetos protegidos por la ley 20.066 ampliándolos a aquellas personas que compartan o hayan compartido una relación interpersonal de pareja, aún cuando no compartan un hogar común. Asimismo, propone elevar los montos de las multas establecidas como sanción en el caso de faltas e incorporar la posibilidad de imponer arrestos a los agresores.*

Objetivo: *Mejorar la protección que otorga la ley a las víctimas de Violencia.*

Fecha de ingreso: *Miércoles 18 de Julio, 2007.*

Estado de Tramitación. *Primer trámite constitucional / Primer informe de Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento*

Beneficiarios directos: *Víctimas de Violencia Intrafamiliar y sus familias.*

11. 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: *En la Indicación del Ejecutivo se sostiene que jamás puede ser un homicidio simple el asesinato de un cónyuge, ex cónyuge, ex conviviente o de una pareja estable; además se mejora la tipificación de delitos sexuales y los agrava cuando son cometido por personal de las Fuerzas Armadas, Carabineros o Gendarmería; sanciona determinadas conductas de violencia patrimonial, excluye la aplicación del arrebato como atenuante en las relaciones de familia y autoriza a demandar el divorcio ante actos de violencia intrafamiliar, sin necesidad de esperar que ocurran malos tratos graves y reiterados en contra de quien lo solicita.*

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

Fecha de ingreso: *Martes 03 de Abril, 2007*

Estado de tramitación: *Primer trámite constitucional / Primer informe de Comisión de Familia.*

Beneficiarios directos: *Mujeres víctimas de violencia y sus familias.*

12. BOLETÍN: N° 4594-07: Sobre salida de menores desde Chile.

Descripción: *Establece un procedimiento para el caso de la autorización de salida del país de menores cuando uno de los padres no es habido o ha incumplido permanentemente con las obligaciones de alimentos y/o visitas.*

Objetivo: *Facilitar la obtención de la autorización judicial para la salida del país de menores cuando uno de los padres está ausente o en situación de grave incumplimiento de sus deberes.*

Fecha de ingreso: *Miércoles 4 de Octubre, 2006*

Estado de Tramitación: *Segundo trámite constitucional / Segundo Informe de Comisión de Constitución, Legislación y Justicia.*

Beneficiarios directos: *Menores de edad y sus familias.*

13. 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.*