

# BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2009

## SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER

SANTIAGO DE CHILE

Agustinas 1389 Santiago, Teléfono: 56 (02) 549 6100  
[www.sernam.cl](http://www.sernam.cl)

## Índice

1. Presentación.....	3
2. Resultados de la Gestión año 2009.....	8
2.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2009.....	8
2.2 Resultados Asociados a la Provisión de Bienes y Servicios.....	62
3. Desafíos para el año 2010.....	63
4. Anexos.....	70
Anexo 1: Identificación de la Institución.....	71
Anexo 2: Recursos Humanos.....	78
Anexo 3: Recursos Financieros.....	82
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2009.....	92
Anexo 5: Programación Gubernamental.....	97
Anexo 6: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas.....	106
Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2009.....	128
Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo.....	129
Anexo 9: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional.....	131
Anexo 10: Propuestas Fondo de Modernización de la Gestión Pública.....	136

# 1. Presentación

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

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

Una expresión sintética de los logros alcanzados por el país en materia de equidad de género durante el actual gobierno es que, en la versión 2009 del Global Gender Gap Report<sup>1</sup>, Chile haya escalado 22 puestos entre el año 2007 y el año 2008, logrando ubicarse en el lugar número 64 de los 134 países evaluados. Esta cifra se relaciona directamente con la figura de la presidenta de la república y por el número importante de mujeres ministras. Si bien, el progreso es incuestionable, falta mucho aún para que Chile reduzca las brechas de género a niveles similares a los que tienen los países nórdicos que lideran el ranking.

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

## **1. La coordinación y asesoría técnica a los diferentes actores públicos sectoriales y municipales para incorporar criterios de equidad de género en las políticas públicas.**

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

---

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

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

A nivel regional, el SERNAM ha fortalecido el trabajo de las Comisiones Regionales de Igualdad de Oportunidades, mediante la profundización y mejora de la definición de compromisos de calidad y sustentables para lograr la eliminación de las brechas de género identificadas a nivel regional, en coherencia con los compromisos de género de este gobierno.

A nivel municipal/local, se avanzó en la incorporación del enfoque de género en instrumentos de gestión municipal y se elaboraron agendas municipales de género en más de cincuenta comunas, en todas las regiones del país.

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

El desarrollo de una estrategia institucional de capacitación en materias de género para los/as funcionarios/as del sector público, responde a la necesidad de cambiar la forma en que se diseñan, ejecutan y evalúan las políticas públicas. En este sentido, el SERNAM ha diseñado distintos módulos, de acuerdo a las necesidades de formación de los/as funcionarios/as que ocupan cargos estratégicos en el sector público, los que están siendo implementados a través de talleres presenciales y de un sistema e-learning, que tuvo su puesta en marcha definitiva durante el año 2008. Entre los años 2007 y 2009 se ha logrado capacitar a 18.891 funcionarios/as.

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

La equidad de género también se promueve mediante la adopción de normas y procedimientos jurídicos que eliminen las discriminaciones y extiendan los derechos de las mujeres en los ámbitos públicos y privados. En este entendido, al SERNAM se le encomendó impulsar una Agenda Legislativa de Género para mejorar la situación de las mujeres en la sociedad y ante la ley.

El 2009 fueron aprobadas la Ley N° 20.336 que reconoce el derecho a descansar en días festivos a las trabajadoras “puertas adentro”; Ley N° 20.383 sobre salida de menores de edad de Chile y Ley N° 20.399 que extiende Derecho a sala cuna al padre trabajador y otros trabajadoras/es, que tengan la tuición de un niño/a menor de dos años.

Dentro de los proyectos que se encuentran en tramitación, al mes de Diciembre del 2009, destacan: el proyecto sobre femicidio, participación política de la mujer, régimen legal de bienes del

matrimonio, autonomía de los progenitores para determinar el orden de los apellidos de los hijos comunes y la regulación de las uniones de hecho.

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

Esta estrategia se orienta al seguimiento de los acuerdos internacionales suscritos por el país en materias de equidad de género y a la coordinación de la cooperación internacional. Así como al intercambio con otros gobiernos, agencias, organismos internacionales, regionales y subregionales. Cabe destacar, la labor realizada en la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la OEA, instancia presidida por Chile, hasta Octubre de 2009, como también la firma de convenios de cooperación, con países como República Dominicana, Guatemala, Honduras y El Salvador.

#### **5. La difusión de temáticas de género prioritarias a través de los medios de comunicación, con el fin de promover una cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e informar a la ciudadanía en general respecto de los programas e iniciativas que se están implementando y a los cuales pueden acceder.**

El objetivo de esta estrategia el 2009 fue desarrollar acciones comunicacionales orientadas a visibilizar temáticas de género prioritarias, difundir los derechos de las mujeres y propiciar imágenes positivas y diversas de las mujeres en los Medios de Comunicación, con el fin de promover una cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e informar a la ciudadanía respecto de los programas e iniciativas que se están implementando y a las cuales pueden acceder.

Desde el punto de vista comunicacional, se identifica que la relación entre la ciudadanía y los medios de comunicación masivos es determinante en la construcción de modelos de comportamiento social. Para las mujeres, esta relación ha sido históricamente compleja, por cuanto los medios, como otros agentes socializadores, refuerzan una identidad “femenina” ligada principalmente al mundo de lo privado, no propiciando la diversidad de roles que las mujeres pueden asumir. En este contexto, el SERNAM optó por profundizar la comunicación estratégica sumando a los Medios de Comunicación, en la tarea de generar una cultura de igualdad.

Por lo anterior, SERNAM implementó esta estrategia comunicacional a través de la televisión y en especial, la radio que permitió tomar contacto directo con las mujeres de la comunidad en general, que accedieron a la entrega de contenidos, pudieron expresar su opinión y requerir información conforme a sus necesidades e intereses. Lo anterior, en coherencia con una de las tareas prioritarias del Servicio como es la difusión de derechos, fundamental para potenciar la plena ciudadanía de las mujeres, entendiendo que ello se vincula directamente con el ejercicio de estos.

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

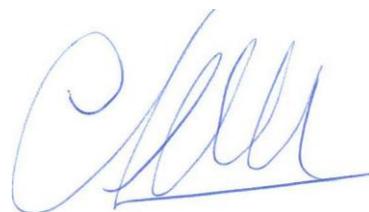
El Programa "Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Trabajadoras Jefas de Hogar", está orientado a re-posicionar el valor de la jefatura de hogar femenina y de los diversos tipos de familias en la opinión pública y en la agenda pública; a instalar a las trabajadoras jefas de hogar y de núcleo en las políticas como grupo prioritario de las medidas, programas y políticas sectoriales; a visibilizar a las jefas de hogar y de núcleo como mujeres capaces de superar las barreras que dificultan su acceso y permanencia en el mercado laboral; y a empoderar a tales mujeres, a través del desarrollo de estrategias de participación, como agentes de control ciudadano de las políticas públicas destinadas a ellas. Los componentes del programa son: a) habilitación laboral con enfoque de género; b) Capacitación e intermediación laboral; c) apoyo al fomento productivo; d) nivelación de estudios básicos y medios; e) apoyo en salud para el trabajo y f) atención educativa para niñas/os a cargo de Jefas de Hogar. Este programa está siendo implementado en 216 comunas del país, con lo que se logró llegar a 31.656 mujeres jefas de hogar y/o de núcleo durante el año 2009.

El Sistema de Prevención de la Violencia Intrafamiliar, Atención y Protección a sus Víctimas busca contribuir a reducir la incidencia de la violencia intrafamiliar, incrementando la cobertura y la eficacia de los servicios de atención y protección a las mujeres víctimas de violencia doméstica. Entre los principales logros del año 2009, cabe destacar la puesta en funcionamiento de 32 nuevos Centros de la Mujer, alcanzando un total de 90 a lo largo del país. Asimismo, se mantuvo en funcionamiento las 25 Casas de Acogida instaladas el 2008, para dar protección temporal a mujeres que se encuentran en situación de riesgo vital a causa de violencia intrafamiliar grave. Este programa posee los componentes de: a) atención orientado a prestar apoyo psicosocial y legal a mujeres que sufren violencia; b) prevención cuyo objetivo es reforzar factores protectores en la comunidad para prevenir y detectar tempranamente la ocurrencia de episodios de VIF y c) protección a mujeres que se encuentran en situación de riesgo vital a causa de VIF.

El Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, tiene por objetivo mejorar la participación y la posición de las mujeres en el mercado de trabajo. Su base es el compromiso político de los actores nacionales de gobierno, de trabajadores y trabajadoras, de empleadores y empleadoras, por una sociedad cuyo principio y fin último es el desarrollo humano de todos sus ciudadanos y ciudadanas en condiciones de equidad. Este programa, se desarrolla a través de tres líneas de acción: a) a la equidad de género en el empleo en empresas; b) la intermediación laboral; c) apoyo para la implementación del Código de Buenas Prácticas Laborales en el Sector Público. Entre los logros del programa el 2009 destaca la entrega de un reconocimiento, por parte de SERNAM, a 37 empresas que mediante convenios implementaron planes de acción positiva.

El programa de Promoción de Derechos y de la Participación Social de las Mujeres, consta de tres líneas de acción que fueron desplegadas durante el año 2009: a) difusión y promoción de derechos de las mujeres; b) asociatividad y liderazgo; c) interlocución Estado-Sociedad Civil. Uno de los resultados más notables de la gestión año 2009, es el aumento del número de Talleres de Promoción de Derechos y Participación. Así, durante el año 2008 se realizaron 888 talleres, llegando

a 21.691 personas, mientras que el año 2009 se realizaron 1.219 talleres, alcanzando una cobertura de 25.669 personas.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'C. Lara', with a horizontal line underneath.

**CARMEN ANDRADE LARA  
MINISTRA DE SERNAM**

## 2. Resultados de la Gestión año 2009

### 2.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2009

#### 2.1.1 Coordinación y asesoría técnica a los diferentes actores públicos sectoriales y municipales para incorporar criterios de equidad de género en las políticas públicas.

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

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

Del total de 121 compromisos ministeriales, evaluados al 30 de diciembre de 2009, las categorías alto y cumplidos suman un total de 117 compromisos bien evaluados, lo que corresponde al 96.69% (la meta era el 76%)<sup>2</sup>. Cabe destacar, entre los compromisos prioritarios de equidad de género cumplidos por el gobierno, los siguientes:

- Ministerio de Educación: en Educación Superior, las becas de magister y doctorado nacionales otorgadas por el gobierno de Chile han tendido a la paridad (49% mujeres, 51% hombres); todas las becas Chile administradas por CONICYT nacionales e internacionales aseguran pre y post natal pagado, un 5% de asignación presupuestaria por hijo y seguro de viaje, además de acceso a salud para las cargas de becas en el extranjero. Por primera vez, se financia el “Anillo Género y Sociedad”, que permitirá seguir profundizando en la investigación específica. En la Educación Escolar, es destacable que el 100% de los Textos escolares licitados por MINEDUC resguardan que no existan imágenes sexistas y contenidos que discriminen por razones de género. La Reforma curricular 2009 incorpora enfoque de género en 5 áreas (Lenguaje, Historia Geografía y Ciencias Sociales, Matemáticas, Ciencias e Inglés). La evaluación docente incorpora criterio de género, mediante el cual se detectan discriminaciones de género en el aula (10.000 docentes al año). La capacitación a académicos (formadores de formadores) de las Universidades de todo el país considera formación de género. Toda la formación docente de postítulo de las Universidades que reciben financiamiento del CPEIP, incorporan propuestas de formación con

---

<sup>2</sup> El dato se basa en el Pre Informe de avance de los compromisos ministeriales de género establecidos en el SPG/SEGPRES, respecto al 4° trimestre 2009.

enfoque de género. La Red de protección para madres, embarazadas y padres del sistema escolar, articula mecanismos que favorecen la retención de estos escolares<sup>3</sup>. En Educación Preescolar, hubo un aumento histórico en infraestructura para salas cunas, cuadruplicándose la cobertura. Los materiales de la JUNJI promueven e integran en sus planes educativos contenidos que favorecen la igualdad entre niños y niñas. En este sector destaca también como logro la elaboración de 98 planes de educación municipal, que incorporan enfoque de género.

- Ministerio del Trabajo: destacan como logros del sector, las iniciativas y programas de fomento al empleo, de capacitación y certificación de competencias laborales, así como también las de intermediación laboral, que han logrado una mejor inserción laboral de la mujer de menores recursos y con menores herramientas para el ingreso al trabajo, especialmente de las mujeres jefas de hogar. En materia legislativa, se releva la Ley que otorga a toda mujer trabajadora el derecho para alimentar a su hijo menor de dos años, esté o no su empleador obligado a mantener una sala cuna; la Ley que reconoce el derecho a salario mínimo a las trabajadoras de casa particular con la progresividad establecida en Ley 20.255 y la Ley que incorpora al Código del Trabajo el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres. Adicionalmente, la puesta en marcha de la Reforma Previsional, constituye un importante avance en materia de protección social y salud laboral, especialmente para las mujeres.
- Ministerio de Economía: en este sector, ha sido relevante la participación de un 40% mujeres en el Programa de Emprendimiento Local; la implementación del Programa Generación de Competencias para 1.490 mujeres empresarias (el 49% fueron Mujeres del programa Jefas de Hogar); la participación de 44% de mujeres en el Programa Capital Semilla Empresa (353 mujeres de un total de 798 ganadores) y un 63% en el Programa Capital Semilla Emprendimiento (1.274 mujeres de un total de 2.038 ganadores). Destacan también los resultados del cierre 2009 de la Campaña Mujer Campesina que, en el marco del Convenio SERNAM – BancoEstado, permiten señalar que en el último trimestre se financió a un total de 506 clientas, por un monto total de MM \$ 418. Por otra parte, la CORFO anunció la entrada en vigencia para el 2010, de una nueva línea de financiamiento para estudios de postgrado (maestrías, doctorados u otros equivalentes) que realicen profesionales chilenos o extranjeros residentes, y egresados de entidades de educación superior en universidades nacionales, de largo plazo de pago y que contará con garantías para facilitar su obtención por parte de los y las estudiantes (crédito de hasta 1.500 UF, que cuenta con una cobertura complementaria de riesgo

---

<sup>3</sup> La normativa para resguardar la permanencia de escolares madres y embarazadas por primera vez estipula una sanción de 50UTM a los colegios que expulsen o discriminen a las escolares en esta situación. Ningún establecimiento podrá exigir 85% de asistencia a las alumnas madres o embarazadas. JUNJI aumenta cobertura para adolescentes madres y padres del 40% de vulnerabilidad al 80%, y para los casos que entren vía Chile crece contigo es automático el derecho a sala cuna. JUNJI favorece la construcción de salas cuna en establecimientos educativos con alta tasas de maternidad y paternidad (por demanda). JUNAEB aumenta de 1% de asignación de becas de retención para escolares en esta situación a un 20%, asignándoles prioridad. Salud genera un programa específico para madres y padres adolescentes que está en 54 comunas del país. MINEDUC implementará partir del 2010 un apoyo específico para escolares padres, madres y embarazadas a través de la figura de un gestor educacional, que se iniciará en 80 comunas del país.

para las operaciones que otorgan los bancos y otras instituciones financieras con garantía de hasta 50% del saldo del capital no pagado del crédito, pudiendo llegar a 70% en el caso de las mujeres estudiantes).

- Ministerio de Salud: entre las políticas, medidas y/o programas a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en este Ministerio, se relevan: la Política de Salud en Violencia de Género; la implementación de las Normas de Regulación de Fertilidad; la incorporación a la cobertura del AUGE del cáncer cervicouterino, el cáncer de mamas, la analgesia en el parto, la depresión y la salud dental. También se destaca la creación y funcionamiento del Consejo Consultivo de Género y Salud de las mujeres, permitiendo la participación de la sociedad civil para avanzar en la equidad en salud en materias consensuadas. Finalmente, se releva la reciente promulgación de la Ley sobre información, orientación y prestaciones en materia de regulación de la fertilidad.
- Ministerio de Agricultura: Este sector ha venido realizando progresivamente avances para la incorporación de mujeres productoras en sus instrumentos de fomento, lo que ha contribuido a potenciar la participación de las mujeres, especialmente en la agricultura familiar campesina. Algunas medidas de acción positiva destacables para minimizar las brechas de género en el sector son continuar con el desarrollo de programas específicos de mujeres (Ej. Convenio INDAP – PRODEMU); priorizar en mujeres en el caso de postulaciones empatadas; definición de cupos especiales para mujeres (Ej. En Expo Rural); realizar capacitaciones ajustadas a horarios que ellas requieren (vía convenio SENCE); programas para que las mujeres postulen sus propios negocios independiente de sus maridos. Por otra parte, este Ministerio ha impulsado la promoción de los derechos y adecuadas condiciones laborales para los y las trabajadoras del sector silvoagropecuario.

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

El PMG de Género, impulsado y coordinado por SERNAM, ha sido una herramienta fundamental para incorporar y avanzar en la equidad de género en las Políticas Públicas. Ello, a través de un proceso creciente de generación de condiciones que favorecen la incorporación del enfoque de género en la gestión de los Servicios Públicos, como la capacitación a funcionarios y funcionarias públicas, la creación de comisiones de género con representación de Unidades del Servicio a nivel central, y regional en algunos casos. Estas iniciativas han ayudado la posibilidad concreta de modificar o crear una cultura organizacional que permitan el acceso igualitario de hombres y mujeres a los productos de cada servicio, pero especialmente enfocado al resultado. Por lo que se ha ido modificando el diseño de productos, bienes y servicios, o creando nuevos que consideren las necesidades diferentes de mujeres y de hombres. Se ha realizado la evaluación de los productos, bienes y servicios, con el objeto de identificar posibles efectos diferenciados e inequidades entre ambos sexos, de manera de ir introduciendo los cambios necesarios en el diseño, implementación y seguimiento de éstos.

Otras medidas, aún incipientes y dispersas, que favorecen la consolidación del Sistema de Enfoque de Género en los Servicios Públicos, han sido: la contratación de expertos/as tanto para realizar un

Plan de Trabajo y/o Programa Anual con permanencia en el servicio y los nuevos estudios para profundizar el conocimiento de inequidades, entre otras.

El año 2009, un total de 172 Servicios implementaron PMG Sistema de género (159 Sistema Enfoque de Género Marco Básico y 13 en el Marco de Gestión de la Calidad). De éstos, sólo 3 servicios regionales del Marco Básico no validaron, uno de los cuales está en proceso de apelación. Sin considerar este último servicio, el porcentaje de validación fue de un 98%. Esta cifra muestra un avance importante, pues cada año son más los servicios que han validado el PMG de género; es así como se pasó de 15 servicios que no validaron el año 2007 a 3 que no validan el año 2009.

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

El SERNAM, ha integrado en su gestión la estrategia de Complementariedad en todo el territorio nacional, materializándose en el funcionamiento de las Comisiones de Políticas Regionales de Igualdad de Oportunidades (PRIO), las cuales estructuran su gestión a partir de los requerimientos y necesidades de cada territorio. Destaca la construcción de las Agendas Regionales de Género las que han cumplido con los objetivos de mejorar la perspectiva territorial, en tanto se ha consensuado en territorios a intervenir, diagnósticos compartidos y compromisos sectoriales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a implementar, a su vez, este instrumento ha mejorado la articulación territorial entre Intendente y/o Gabinete Regional/ Gabinete Sectorial y el con Comité Técnico Asesor provincial. (CTA).

En el ámbito comunal, la elaboración de Agendas comunales de género, ha permitido la articulación y el compromiso de los actores locales/ municipales para la disminución de brechas de género y territoriales.

#### **a) Seguimiento y fortalecimiento de Agendas Regionales de Género.**

Durante el año 2009 se desarrollo una estrategia de fortalecimiento de las Agendas Regionales de género, esta estrategia consistió en una intervención desplegada en las 15 regiones del país. Participaron los equipos regionales de SERNAM y los/as integrantes de la Comisión PRIO.

Se definió como objetivo específico que los Servicios Públicos propusieran compromisos de calidad y sustentables para lograr la eliminación de las brechas de género identificadas a nivel regional.

Para el logro del objetivo propuesto, se trabajó en dos perspectivas:

- Desarrollo de capacidades en las Comisiones Técnicas de Igualdad de Oportunidades, asesoría y acompañamiento técnico de los equipos regionales de SERNAM a los distintos servicios, de modo que en conjunto pudieran identificar e implementar los compromisos necesarios para avanzar hacia la equidad de género a nivel regional.

- Fortalecimiento de las habilidades de negociación de los equipos regionales de SERNAM a través de la realización de un curso-taller en el que participaron profesionales de cada una de las Direcciones Regionales y profesionales representantes de distintos sectores a nivel regional.

La estrategia implementada permitió, mejorar los compromisos de igualdad de las Agendas y optimizar los planes de trabajo 2009 desde la perspectiva territorial. El resultado es que cada región cuenta con Agenda de Género con compromisos que se proyectan al 2010.

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

- **Incorporación del enfoque de género en los instrumentos de planificación y gestión municipal.**

Durante el año 2009, el SERNAM se propuso incorporar enfoque de género en al menos dos instrumentos de gestión, en el 30% de los municipios del país. La meta propuesta fue cumplida, logrando un total de, dos instrumentos intervenidos, en 121 municipios. Los instrumentos intervenidos fueron el PLADECO, PADEM, Presupuestos Municipales, Planes de Salud, Planes de Fomento Productivo, y Planes de Seguridad Ciudadana.

La experiencia desarrollada, tuvo su énfasis en profundizar e institucionalizar acuerdos de carácter político con el municipio, en particular con las autoridades, Alcaldes/as y Concejo Municipal e instancias municipales y el traspaso de competencias en género a 2.755 funcionarios del nivel regional y municipal.

Junto a lo anterior, destacó la coordinación de trabajo con el MINEDUC y sus instancias regionales, Direcciones de Educación Municipal, SUBDERE, Intendencia, Servicios de Salud y Departamentos de Salud Municipal, entre otros.

- **Elaboración de Agendas Comunes de Género.**

El objetivo de este instrumento es establecer énfasis a nivel comunal respecto de la política de género para que sirvan de guía para la gestión de los Municipios en esta materia.

El 2009 se logró elaborar 54 Agendas Municipales de Género en las 15 regiones del país. Este instrumento cuenta con un diagnóstico de brechas de género de cada una de las comunas, trabajado y consensuado entre SERNAM, los municipios y las mujeres organizadas de la sociedad civil. Además se encuentran estructurados y en proceso de validación los planes de trabajo.

Los compromisos incorporados en las Agendas Municipales, son coherentes con la Agenda Regional y con la Agenda Nacional de Género. Cabe mencionar que la elaboración de la Agenda Municipal es un instrumento que recoge las principales características del territorio y de sus

habitantes, en particular de la situación de las mujeres en los ámbitos de salud, educación, trabajo, vivienda. Por otra parte, este instrumento incorpora variables de ruralidad, etnias y participación ciudadana. Por último, las Agendas constituyen un importante insumo para profundizar la institucionalización del enfoque de género en la gestión municipal.

En el desarrollo de las acciones relativas a la coordinación con actores públicos para la incorporación de criterios de equidad de género en las políticas públicas el 2009 SERNAM invirtió un total de M\$ 80.580, de los cuales el 52% fueron transferidos a las Direcciones Regionales para su ejecución.

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

El año 2007, se inició el “Programa de Desarrollo de Competencias en Materias de Género a Funcionarios(as) Públicos(as)”, orientada a que comprendan y apliquen la perspectiva de género en sus respectivas instituciones<sup>4</sup>.

Para este efecto fueron diseñados cinco cursos de capacitación<sup>5</sup>, que en un inicio se impartieron exclusivamente vía presencial, en todas las regiones del país. Paralelamente, se inició el diseño de un sistema e-learning que permitiera promover la equidad territorial en el acceso a capacitación<sup>6</sup> y reducir los costos de la misma. El año 2008, se puso en funcionamiento el sistema e-learning a nivel de piloto. Adicionalmente, ese mismo año se agrega un nuevo curso a la oferta, en función de necesidades detectadas, fundamentalmente en el nivel regional<sup>7</sup>.

El año 2009, comenzó la implementación definitiva del sistema e-learning en “*Género y Políticas Públicas*” compuesto por siete cursos, además de un módulo inicial de apresto tecnológico<sup>8</sup>. Los

---

<sup>4</sup> En general, la literatura sobre aplicación del enfoque de género en las políticas públicas, señala que la formación de competencias entre los/as funcionarios/as públicos/as en esta materia es fundamental para su institucionalización y constituye un componente indispensable de la estrategia de transversalización de género (Council of Europe, 2004).

<sup>5</sup> El año 2007, se diseñaron los siguientes cursos: (1) “Género y políticas públicas”; (2) “Aplicación del enfoque de género en la planificación regional y local”; (3) “Aspectos conceptuales, jurídicos y operativos de la VIF”; (4) “Equidad de género en la educación”; (5) “Dimensión de género en la economía y el emprendimiento” (SERNAM, 2008).

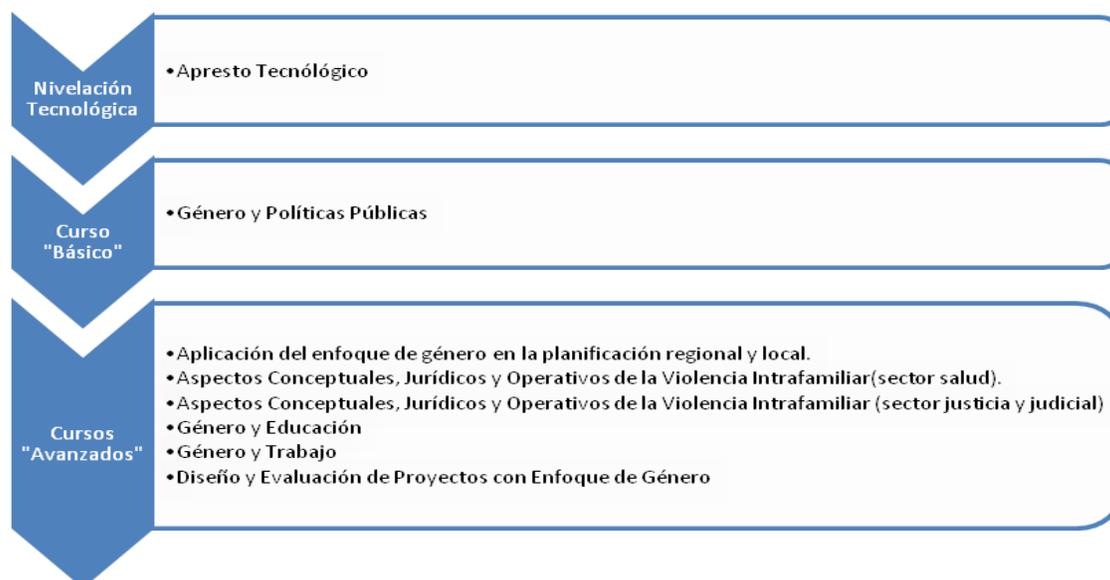
<sup>6</sup> La aplicación de tecnologías de información a los procesos de capacitación, facilita el acceso de personas situadas en localidades aisladas a la oferta de cursos.

<sup>7</sup> Curso de “Diseño y evaluación de proyectos con enfoque de género”, que apoya la presentación de programas y proyectos con enfoque de género al FDNR.

<sup>8</sup> (1) “Género y Políticas Públicas”; (2) “Aplicación del enfoque de género en la planificación regional y local”; (3) “Aspectos Conceptuales, Jurídicos y Operativos de la Violencia Intrafamiliar(sector salud)”; (4) “Aspectos Conceptuales, Jurídicos y Operativos de la Violencia Intrafamiliar (sector justicia y judicial)”; (5) “Género y Educación”; (6) “Género y Trabajo”; (7) “Diseño y Evaluación de Proyectos con Enfoque de Género”. Adicionalmente, el sistema e-learning cuenta con un módulo de “Apresto Tecnológico”, orientado a enseñar al estudiante a utilizar las funciones del sistema y así

cursos de “género”, se dividen en dos niveles, uno básico, el otro avanzado, como se muestra en el esquema presentado a continuación.

### Diseño Curricular de los Cursos E-learning año 2009.



La línea de capacitación presencial continuó, por la vía de la asignación de recursos a las Direcciones Regionales y el convenio existente entre el SERNAM y el Centro Nacional de Re-entrenamiento de Carabineros en materia de violencia intrafamiliar, firmado a fines del año 2002. Estas capacitaciones se realizaron tanto por la vía de contratación de consultoras externas, como a través de su dictación por parte de personal del SERNAM.

El Servicio Nacional de la Mujer, se propuso como meta para el año 2009 capacitar a 6.000 funcionarios/as públicos que ocupan cargos estratégicos y, con esto, llegar a 18.000 funcionarios/as proyectados a capacitar entre el 2007 y 2009. Cabe señalar que, mientras en la modalidad presencial se considera a una persona capacitada cuando asiste al curso o taller, en la modalidad e-learning se requiere que supere el puntaje mínimo de evaluación que da lugar a la obtención de un certificado de aprobación. Los resultados, tanto de la modalidad presencial como e-learning, se muestran en las siguientes tablas:

---

reducir el efecto de las diferencias de entrada en las competencias en el manejo de tecnologías de la información y comunicación entre estudiantes (SERNAM, 2008).

**Total de funcionarios(as) Capacitados según Modalidad de Capacitación  
Años 2007, 2008 y 2009**

Modalidad de Capacitación	Número	Porcentaje
Modalidad Presencial	15.762	83,4
Modalidad E-learning <sup>9</sup>	3.129	16,6
<b>Total</b>	<b>18.891</b>	<b>100,0</b>

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

**Funcionarios(as) capacitados según Módulo de Capacitación (Modalidad Presencial)  
Año 2009**

Cursos de Capacitación	Efectivo año 2007		Efectivo 2008		Efectivo 2009		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	N	%
Género y Políticas Públicas	1.276	16,3	699	23,7	-	-	1.975	12,5
Enfoque de Género en la Planificación Regional y Local	696	8,9	601	20,4	2.755	55,1	4.052	25,7
Aspectos Conceptuales, Jurídicos y Operativos de la Violencia Intrafamiliar	4.284	54,1	1.424	48,3	2.050	41,0	7.758	49,2
Equidad de Género en la Educación	930	11,9	141	4,8	-	-	1.071	6,8
Género y Trabajo	459	5,8	82	2,8	-	-	541	3,4
Otros contenidos de capacitación	172	22,0	0	0,0	193	3,9	365	2,3
<b>Total de funcionarios/as capacitados/as</b>	<b>7.817</b>	<b>100</b>	<b>2.947</b>	<b>100,0</b>	<b>4.998</b>	<b>100,0</b>	<b>15.762</b>	<b>100,0</b>

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

En los cursos presenciales, el módulo que concentró la mayor cantidad de capacitaciones fue el de “Aspectos Conceptuales, Jurídicos y Operativos de la Violencia Intrafamiliar”, que aporta el 49,2% 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.

**Funcionarios(as) Inscritos y Aprobados según Curso de Capacitación (Modalidad E-learning)  
Años 2008 y 2009**

Cursos de Capacitación	Inscritos(as)	Aprobados(as)	% de Aprobación
1. “Género y políticas públicas”	4.857	2.442	50,3%
2. “Aplicación del enfoque de género en la planificación regional y local”	2.794	1.400	50,1%
3. “Aspectos conceptuales, jurídicos y operativos de la VIF (S. Salud)”	1.910	940	49,2%
4. “Aspectos conceptuales, jurídicos y operativos de la VIF (S. Justicia)”	1.946	731	37,6%

<sup>9</sup> Se considera capacitada a una persona en la modalidad e-learning, si aprueba al menos uno de los cursos que componen la oferta del programa.

5. "Género y Educación"	1.789	625	34,9%
6. "Género y Trabajo"	2.128	904	42,5%
7. "Diseño y Evaluación de Proyectos con Enfoque de Género"	2.816	739	26,2%

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

Respecto de los cursos e-learning, se aprecia que el curso básico de "Género y Políticas Públicas" fue el que tuvo el mayor porcentaje de aprobación a la vez que la mayor cantidad de estudiantes aprobados, ya que éste es un curso obligatorio para quienes se inscriben en el programa, que debía ser realizado junto con alguno de los cursos avanzados. El curso que tuvo el menor porcentaje de aprobación fue el de "Diseño y Evaluación de Proyectos con Enfoque de Género", con un 26,2%, siendo el único que requiere un mayor número de horas cronológicas para su realización –estimado en 50 horas, mientras que los demás tienen una duración aproximada de 8 horas cronológicas- y que involucra la realización de un trabajo final como base para la evaluación certificativa del mismo.

Si bien se observa un porcentaje de deserción relativamente alto en los cursos e-learning, las unidades de capacitación efectivamente entregadas por esta vía, es decir, el total de aprobaciones logradas, superan a las de la modalidad presencial, siendo 6.968 el año 2009. Cabe señalar que el promedio de cursos aprobados por estudiante capacitado por la vía e-learning, asciende a 3,2. La alta deserción se puede explicar por la gratuidad del programa y la ausencia de acuerdos formales entre el SERNAM y las otras instituciones, que establezcan que deben comprometerse con la formación de sus funcionarios/as en las materias abordadas en los cursos.

En el desarrollo de las acciones relativas a la capacitación a funcionarios/as del sector público, en el desarrollo de competencias para incorporar la perspectiva de género en su desempeño laboral, el 2009 SERNAM invirtió un total de M\$ 64.950 de los cuales el 35,3% se transfirió a las Direcciones Regionales para el desarrollo de las capacitaciones presenciales.

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

El SERNAM impulsa la discusión de proyectos de ley, de iniciativa parlamentaria o gubernamental, tendientes a garantizar el ejercicio de los derechos de la mujer consagrados en instrumentos internacionales de Derechos Humanos en condiciones de igualdad con los hombres.

Para efectos de lo anterior participa del debate legislativo y comunicacional de las diversas iniciativas legales, promueve la adopción de medidas institucionales necesarias para implementar las nuevas regulaciones y desarrolla estudios sobre necesidades de cambios jurídicos para erradicar discriminaciones en contra de la mujer.

### **Leyes aprobadas durante el 2009**

- a) Ley N° 20.336, de Abril del 2009, que reconoce el derecho a descansar en días festivos a las trabajadoras “puertas adentro”.
- b) Ley N° 20.340, de Abril del 2009, que autoriza a cualquier cónyuge a renegociar deudas respecto de viviendas adquiridas con el respaldo de los programas habitacionales estatales.
- c) Ley N° 20.383, de Septiembre del 2009, sobre salida de menores de edad de Chile<sup>10</sup>. En caso que un padre/madre no haya cumplido, injustificadamente, el régimen de comunicación con su hijo/a, el juez podrá autorizar la salida del país del hijo/a conjuntamente junto con su padre o madre en distintas ocasiones dentro de los dos años siguientes. Cada una de estas salidas no podrá exceder de 15 días.
- d) Ley N° 20.399, de Noviembre del 2009, que extiende derecho a sala cuna al padre trabajador y otros trabajadoras/es, que tengan la tuición de un niño/a menor de dos años, el derecho a sala cuna en aquellas empresas que ya se encontraban obligadas.

### **Otras Leyes aprobadas durante el Gobierno de la Presidenta Bachelet**

- a) Ley 20.152, de Enero del 2007, que simplifica el juicio de alimentos, responsabilizando al demandado de proporcionar los antecedentes necesarios para fijar la pensión. Incorpora la suspensión de la licencia de conducir y la retención de la devolución del impuesto a la renta en caso de incumplimiento. Penaliza determinadas conductas que obstruyan la actividad judicial y autoriza a la policía para detener a los deudores en cualquier lugar en que se encuentren.
- b) Ley 20.166, de Enero del 2007, que otorga a toda mujer trabajadora el derecho para alimentar a su hijo menor de dos años, esté o no su empleador obligado a mantener una sala cuna.
- c) La Ley 20.239, de Febrero del 2008, que libera del impuesto a la renta las compensaciones económicas originadas al término del matrimonio.
- d) Ley N°20.255, de Marzo del 2008, sobre Reforma Previsional consagra derecho a pensión básica solidaria, bono por hijo, asegura pago de compensaciones económicas por divorcio.
- e) Ley N° 20.348, de Junio del 2008, sobre Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres<sup>11</sup>. Incorpora al Código del Trabajo principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres; Se precisa que las denuncias sobre discriminación salarial se sujetarán al procedimiento de tutela de derechos fundamentales previsto en la nueva Justicia Laboral; se modifica el Estatuto Administrativo prohibiendo toda infracción al principio de igualdad de trato remuneracional entre funcionarios y funcionarias a contrata. Se obliga a las empresas de más

---

<sup>10</sup> Boletín N°4594-07

<sup>11</sup> Boletín N°4356-13

de 200 trabajadores a elaborar un registro de cargos y funciones y de sus características técnicas esenciales.

- f) Ley N°20.279, de Julio del 2008, que reconoce el derecho a salario mínimo a las trabajadoras de casa particular con la progresividad establecida en Ley 20.255.
- g) Ley N°20.286, de Septiembre del 2008, que adecua el funcionamiento de la Justicia de Familia, aumentando el número de jueces y funcionarios, especializando, además, a unidades para asegurar el cumplimiento de las resoluciones judiciales. Simplifica el procedimiento de divorcio y elimina las obligaciones de que las sentencias no apeladas sean consultadas ante las cortes de apelaciones y de concurrir ante un mediador cuando el divorcio se demanda por violación grave de los deberes matrimoniales. Amplia las medidas de protección en casos de violencia intrafamiliar y otorga el derecho a la víctima para solicitar reapertura del proceso que hubiere sido declarado abandonado.
- h) Ley N° 20.418, de Enero del 2010, sobre Derechos en materia de regulación de la fertilidad. Reconoce el derecho de toda persona a recibir información, educación, orientación y a elegir libremente el método de regulación de la fertilidad<sup>12</sup>, – incluidos los de emergencia. Consagra, además, la obligación de los órganos de la Administración del Estado de adoptar las medidas apropiadas para garantizarlos y la de los establecimientos de educación de incluir educación sexual en la enseñanza media.

En el desarrollo de las acciones relativas a impulso a cambios legislativos para la equidad de género, el 2009 SERNAM invirtió un total de M\$ 25.500 de los cuales el 67% fue transferido a las Direcciones Regionales para la realización de seminarios y actividades de difusión.

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

### **Liderazgo Regional:**

El 2009 destaca la labor realizada en la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la OEA, instancia presidida por Chile, hasta Octubre de 2009. La CIM reúne a los 34 Estados Parte de la OEA y su objetivo es promover los derechos civiles y políticos de las mujeres en el ámbito hemisférico. Durante el período destacan los siguientes avances:

- a) Durante el mandato de la Ministra de Chile, señora Laura Albornoz, se avanzó en el “Reposicionamiento político de la CIM, al interior de la OEA y del Sistema Interamericano”, en

---

<sup>12</sup> No podrán ser considerados anticonceptivos aquellos métodos que tengan por objeto o efecto directo causar un aborto.

coherencia con el principal objetivo que se impuso el Comité Directivo de la CIM, de recobrar el sentido original de dicho espacio, ya que en los últimos años había adquirido un perfil técnico, sin mayor incidencia en las decisiones regionales. Al respecto, la CIM pasó a formar parte del Comité Político del Secretario General de la OEA.

- b) En el ámbito del fortalecimiento institucional se intensificó la tarea de coordinación con las distintas áreas del Sistema Interamericano, acordando trabajo conjunto con las distintas áreas para que incorporen la perspectiva de género en sus proyectos y propuestas políticas hacia los países y la Región.
- c) Se acordó con el Banco Interamericano del Desarrollo la realización de un programa regional que fortalezca la institucionalidad de género en la Región, a través de la implementación de instrumentos de gestión orientados a la inclusión de género en las políticas públicas de los 34 Estados Parte de la OEA. El modelo toma como referencia la experiencia chilena del PMG de Género, México y Canadá.
- d) Se gestionó con la cooperación española un proyecto global sobre transversalización de género al interior del Sistema Interamericano. Esto con la finalidad de avanzar en la inclusión de la perspectiva de género en todo el quehacer de la OEA.
- e) Se mantuvo una activa presencia en las etapas preparatorias y en la realización de la Quinta Cumbre de las Américas y la Trigésima Novena Asamblea General de la OEA. En ambos espacios se transmitió el mensaje de que las problemáticas de las mujeres son también problemáticas de todos. Es así que en la Cumbre de las Américas se retomó el tema de género en el capítulo sobre Prosperidad Humana, y que en la Asamblea General se asumió la violencia que se ejerce contra las mujeres, como uno de los flagelos de nuestras naciones, y tanto o más importante que otras formas de violencia que tienen lugar en la Región.
- f) El 2010 fue decretado por la OEA como el “Año interamericano de las mujeres”, esto en gran medida a que durante el 2009, la CIM comenzó las gestiones para implementar las actividades en el plano nacional y hemisférico y se acordó con la OEA apoyo económico y político. El año interamericano de las mujeres de la OEA, se presenta como parte de un conjunto de acciones a nivel mundial, ya que no sólo en la OEA se hará el balance de lo logrado, lo que resta por hacer, y cómo los estados se comprometen. Las Naciones Unidas conmemoran en 2010 los 15 años de la IV Conferencia de la Mujer en Beijing; los 10 años de las Metas del Milenio, y los 10 años de la adopción de la Resolución 1325 sobre Mujer, Paz y Seguridad. Además, se celebrará la XI Conferencia de la Mujer de América Latina y El Caribe, y se prepara la nueva arquitectura de género, espacio en el que Chile ha participado activamente.
- g) Se mantuvo contacto con las nuevas autoridades norteamericanas a cargo de temas de género, con el propósito de reforzar lazos entre la Administración del Presidente Obama y la CIM. Se solicitó al Gobierno Norteamericano reevaluar la ratificación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, CONVENCION DE BELEM DO PARA, puesto que una decisión positiva de EE.UU. es fundamental para consolidar la universalización de los instrumentos de protección de los derechos de las mujeres. Actualmente, de los 34 Estados Parte de la OEA, sólo EE.UU y Canadá no han suscrito la

Convención. Las nuevas autoridades se manifestaron proclives a la reevaluación de la postura país sobre el tema.

- h) La Ministra de SERNAM recibió la invitación, por parte del Departamento de Estado de Estados Unidos, a formar parte como una de las cuatro embajadoras del programa Pathways to Prosperity in Americas. El rol de las Embajadoras es promover el programa a fin de poner en la agenda pública los múltiples beneficios del acceso de las mujeres al comercio, y su contribución al Desarrollo Económico del hemisferio. El Programa Pathways to Prosperity se creó hace dos años, y tiene por finalidad reforzar la prosperidad compartida, y extender los beneficios del crecimiento económico y de los mercados abiertos en el conjunto de la sociedad. Los países asociados son Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Perú, Estados Unidos y Uruguay, países con los que EE.UU ha firmado tratados de libre comercio.

### **Cooperación Horizontal.**

Desde el 2006 a la fecha el Servicio Nacional de la Mujer, ha establecido 14 convenios de cooperación con los ministerios de la Mujer de los países de América Latina. Durante el 2009, se firmó convenio con:

- República Dominicana
- Guatemala
- Honduras
- El Salvador

Las acciones realizadas con los países en convenio de cooperación y/o con los que se ha establecido una relación de intercambio sin protocolo, corresponden a las acordadas con cada uno de ellos, según los dispositivos de cooperación con los que cuenta SERNAM, es decir:

- a) Capacitación vía e-learning.
- b) Capacitación e intercambio de experiencias a través de seminarios de larga duración en Chile.
- c) Asistencia técnica a los mecanismos de la mujer del país solicitante.
- d) Participación de funcionarios/as de SERNAM como panelistas en seminarios y capacitación a funcionarios públicos del país en el que se desarrolle la actividad.

Entre las actividades desarrolladas con los distintos países se pueden mencionar:

- Funcionarias de la Secretaría de Estado de la mujer participan en la capacitación sobre género y políticas públicas vía E-learning, de autoría de SERNAM (República Dominicana, Uruguay, Argentina, Perú, Ecuador, Paraguay, Guatemala).
- Funcionarias de la Secretaría de Estado de la Mujer participan en II Versión Seminario Internacional sobre Transversalización de Género en el Estado (República Dominicana,

Uruguay, Argentina, Perú, Ecuador, Paraguay, Colombia, Brasil, El Salvador, Guatemala, México).

- Se realizó pasantía para conocer experiencia chilena en materia de responsabilidad social empresarial y programa de Buenas prácticas laborales con perspectiva de género (Uruguay).
- Participación del Instituto de las Mujeres en seminario sobre Seguridad Humana y políticas públicas de prevención, atención y protección de la violencia contra las mujeres en la unión de Naciones de Sudamérica, organizado por Sernam (Uruguay, Argentina, Perú, Ecuador, Paraguay, Colombia, Brasil, Venezuela, Bolivia).
- Subdirectora de SERNAM y profesional sectorialista de Economía participaron en seminario sobre “Género y Economía”, en el marco de las actividades de intercambio APEC 2009, realizada en Perú.
- Participación de funcionaria de SERNAM en actividad de asistencia técnica a funcionarias públicas de Ecuador en “Seminario – Taller internacional sobre presupuestos públicos con perspectiva de género”, realizado en Ecuador.
- Asistencia técnica por parte de funcionaria de SERNAM, en taller sobre transversalización de la perspectiva de género en las etapas del diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas”. Actividad dirigida a funcionarios públicos del Gobierno de Colombia y organizada por la Consejería Presidencial para la equidad de Género de ese país.
- Exposición de funcionaria de SERNAM en Seminario Internacional “Transversalidad de Género en la planeación y las políticas públicas nacionales”, realizado en Colombia.
- Intercambio de experiencia en el II Encuentro de Mujeres Chilenas y Bolivianas.
- Participación de Funcionaria SERNAM como expositora en el Diplomado “Género en las políticas públicas”, organizado por el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de las Mujeres – ISDEMU-, PUND y la Agencia de Cooperación Española.
- Participación de Ministra de SERNAM y experto en violencia de SERNAM en actividades de capacitación a funcionarios públicos de El Salvador (Seminario de intercambio de experiencias en materia de violencia intrafamiliar” y “seminario sobre transversalización de género en el Estado”).
- Participación de Ministra de SERNAM en actividades de capacitación a funcionarios públicos de Honduras y como oradora principal de actividad organizada por el Instituto de las Mujeres y la organización de la sociedad civil “Mujeres Cero Positivas de Tegucigalpa”.
- Participación de Ministra de SERNAM en actividades de capacitación a funcionarios públicos y Sociedad Civil de Guatemala.

- Pasantía a Chile de académicas de la Universidad Autónoma de México, cuyo objetivo fue conocer el sistema de protección a víctimas de violencia de género.
- Exposición de funcionario de SERNAM en “Congreso internacional sobre modelos de prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres” y “V Foro internacional sobre mujeres y discriminación”, realizado en México.
- Participación de funcionaria de SERNAM como panelista en actividad de intercambio de experiencias en el II Encuentro interamericano de refugios y especialistas en violencia”, realizado en México.
- En acuerdo con la OEA, SERNAM presentó un proyecto para apoyar la elaboración de Planes de Igualdad entre mujeres y Hombres en siete países del El Caribe.
- Chile se encuentra en etapa de negociación del Tratado de Libre Comercio (TLC) con Malasia. En el ámbito de los temas de género se acordó firmar un memorándum de entendimiento entre el ministerio de la mujer de ese país y SERNAM. Es importante destacar que este acuerdo se gestiona en el marco de la Mesa de negociación del TLC.

En el ámbito de la colaboración recibida, se contó con el apoyo de:

- La Cooperación Española para la implementación del Proyecto “Mejoramiento de los compromisos de los servicios públicos para la equidad de género a nivel Regional”.
- Se desarrolla el estudio “Mujeres Chilenas en Cifras: 1990 – 2008”, financiado por el Fondo de Población de Naciones Unidas. El objetivo es levantar información, que permita dar cuenta de los avances en equidad de género en Chile, respecto a los compromisos contraídos en el marco de las Plataformas de Acción de El Cairo + 15 y de Beijing, y de las políticas públicas implementadas por el Estado chileno, en especial las de SERNAM.
- Chile participa en Proyecto Piloto de Naciones Unidas para la elaboración del Manual de Directrices destinado a proponer medidas para eliminar toda forma de violencia contra la mujer, en el marco del Programa de Trabajo del Equipo de Tareas sobre violencia contra la mujer, creado por la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros (IANWGE). El producto fue un documento de línea base sobre las políticas públicas y acciones de la sociedad civil, para erradicar la violencia contra las mujeres, desde 1990 a la fecha.
- Con la cooperación del Gobierno de la Confederación Suiza, de la Comunidad Francesa de Bélgica y la Región Valona, SERNAM realizó el Seminario sobre Seguridad Humana y políticas públicas de prevención, atención y protección de la violencia contra las mujeres en la Unión de Naciones de Sudamérica.

### **Nuevas temáticas de la agenda de género: Resolución 1325 Sobre Mujer, Paz y seguridad**

Chile, a través de los Ministerios de Defensa, Relaciones Exteriores y SERNAM, elaboró un Plan de Acción sobre la Resolución 1.325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas. Es el primer país de América latina en establecer un programa de trabajo que involucra a distintos organismos públicos.

Es la primera resolución aprobada por el Consejo que aborda en forma específica el impacto de la guerra sobre la mujer y la contribución de la mujer a la resolución de conflictos y la paz sostenible. Es un llamamiento a todos los Estados miembros para lograr una participación completa de la mujer y la integración transversal de la perspectiva de género en los asuntos de paz, seguridad, definición de políticas, gestión de conflictos y consolidación de la paz. La resolución 1.325 insta a los estados miembros de la ONU a aumentar la representación de la mujer en todos los niveles de decisión en las organizaciones nacionales, regionales e internacionales y mecanismos de prevención, gestión y resolución de conflictos.

### **Incorporación temas de derechos e interés para las mujeres en instancias de integración fronteriza**

SERNAM ha participado en todos los encuentros de Integración con Argentina y Frontera con Perú y Bolivia, realizados durante el 2009:

- XVIII Comité de Integración Agua Negra
- XII Comité de Integración Atacalar
- XXVII Encuentro de Integración Región de Los Lagos
- XIX Comité de Integración Austral
- Comité de Frontera Chile-Perú

Esto ha implicado que la temática de género ha sido parte constituyente de la agenda de trabajo de cada una de las reuniones. Se han incluido los temas: trata de personas, participación política, empleo y comercio.

Adicionalmente, como resultado de la participación de SERNAM en dichos encuentros fronterizos, se han realizado encuentros de integración temáticos, tales como:

- Encuentro Binacional de Mujeres del sur por la integración.
- Encuentro bifronterizo de mujeres Tacna – Arica

Participación activa de SERNAM en la creación, en la Comunidad Andina de Naciones, del “Consejo Asesor Andino de Altas autoridades de la Mujer e Igualdad de Oportunidades”, según Decisión 711. Esta instancia fue promovida por la Red de Ministras de la Región Andina (REMMA), espacio en el que Chile – SERNAM es miembro fundador y participa en pleno derecho.

**Sernam participó en representación del país en las siguientes instancias multilaterales, regionales y subregionales.**

- II Conferencia Ministerial del movimiento de países no alineados sobre el avance de las mujeres ante los Objetivos de Desarrollo del Milenio de Naciones Unidas.
- I y II Comité Directivo de la Comisión Interamericana de las Mujeres de la OEA.
- IV – V Encuentro de la Red de Ministras de la Región Andina.
- V Cumbre de las Américas de la OEA.
- Conferencia Internacional sobre Género y reducción de riesgos de desastres, de Naciones Unidas.
- XXI Reunión Especializada de Mujeres de MERCOSUR.
- 98° Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.
- Cuadragésima tercera Reunión de la Mesa Directiva de la CEPAL.
- XIX Reunión de Mujeres Líderes de APEC.
- XX Congreso Iberoamericano de Mujeres de Empresas.
- V Sesión del grupo de trabajo sobre el Examen Periódico Universal.

**2.1.5 La difusión de temáticas de género prioritarias a través de los medios de comunicación, con el fin de promover una cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e informar a la ciudadanía en general respecto de los programas e iniciativas que se están implementando y a los cuales pueden acceder**

Durante el 2009 se realizaron tres campañas de comunicación masivas dirigidas a promover el ejercicio de los derechos de las mujeres, sensibilizar a la opinión pública sobre la importancia de avanzar en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y, abordar temas específicos vinculados a la prevención o restitución de derechos vulnerados:

- Conmemoración del día Internacional de la Mujer.
- Buenas Prácticas Laborales con equidad de género (brecha salarial)
- Prevención de la violencia intrafamiliar

Dichas campañas consideraron, entre otros medios, la televisión y la radio como prioritarios porque son redes mediáticas instaladas a lo largo de todo el país, y porque su comunicación es instantánea, en especial en el caso de las radios, donde además hay un vínculo directo entre el emisor y el receptor con posibilidad de crear un feedback que permita una interacción con los auditores y auditoras, especialmente, del público objetivo hacia el cual se dirigen las acciones comunicacionales del SERNAM, las mujeres. Con estas campañas se pudo acceder al público en general y en especial al target de Mujeres entre 18 a 60 y mas años, GSE C2C3D.

Durante el año además se desarrolló una estrategia permanente a través de radios con tres niveles de cobertura: nacional, regional y local.

En el primer nivel se desarrolló el programa radial “Sernam en Cada Mujer” en la Radio Pudahuel, 90.5 FM que posee cobertura nacional. El programa se emitió los días domingo de 11:00 a 12:00 horas (45 minutos), con la puesta al aire de 24 programas, entre los meses de marzo y agosto. La cobertura alcanzada a nivel nacional consideró las comunas de: Arica, Iquique, Antofagasta, Calama, Copiapó, La Serena, Ovalle, Illapel, Los Vilos, Valparaíso, Los Andes, San Felipe, Quilpué, San Antonio, Cartagena, El Quisco, Algarrobo, Talca, Rancagua, El Teniente, Machalí, Rengo, Curicó, San Clemente, San Javier, Linares, Concepción, Chillán, Pinto, Los Ángeles, Temuco, Nueva Imperial, Villarrica, Valdivia, Osorno, Puerto Montt, Ancud, Coyhaique, Punta Arenas, Puerto Williams y Santiago.

El segundo nivel fue a través de una Red de Radios Comunitarias con énfasis en difusión y posicionamiento de temas en los segmentos C2, C3 y D (a través de radios comunitarias, municipales, religiosas, comerciales, territoriales, etc.). Esta estrategia fue licitada a Foro Ciudadano, que cuenta con una red de más de 100 radios a lo largo del país. SERNAM tuvo un espacio dentro del formato Foro Ciudadano con 8 emisiones, una mensual, de 28 minutos cada una entre mayo a junio de 2009.

También se realizó una estrategia en medios de comunicación radial a través de las 15 Direcciones regionales de SERNAM. Para esto cada Dirección regional licitó espacios radiales regionales con el fin de obtener difusión a través de la radio con mayor cobertura, según público objetivo en cada región. Se emitieron cuatro programas mensuales en cada región, en el lapso comprendido entre marzo a diciembre.

Además se realizaron dos acciones de difusión masivas orientadas a informar de derechos de las mujeres reconocidos durante el 2009:

- Promulgación de la ley que otorga a las trabajadoras de casa particular “puertas adentro” el derecho a descansar en días feriados.
- Beneficio de “bono por hijo” de la Reforma Previsional.

Finalmente, otro de los instrumentos comunicacionales fundamentales para la difusión del quehacer institucional es el sitio web [www.sernam.cl](http://www.sernam.cl), a través del cual se da a conocer la misión, objetivos y productos estratégicos del Servicio. Junto con ello se detalla el alcance de los distintos programas y

unidades, así como información relevante para las usuarias como los datos de contacto de las Direcciones Regionales de SERNAM y sus respectivas OIRS, un centro de documentación virtual y acceso a través de banners a nuestras campañas comunicacionales, sistema de gestión territorial, capacitación E-learning, PMG, llamados a concurso, ley de transparencia, entre otros.

Para medir el nivel de audiencia de nuestro sitio web, se cuenta con un sistema de medición proporcionado por la empresa Certifica.com. El total de visitas correspondiente al año 2009 fue de 335.857 visitantes.

El número de visitas del año 2009 (335.857), es superior a las registradas el año 2008 entre enero y diciembre, cuyo total fue de 288.379, lo que significó un incremento en el número de visitas del orden del 14,1%.

En el desarrollo de las acciones comunicacionales en materia de género, el 2009 SERNAM invirtió un total de M\$ 950.47913.

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

Teniendo en cuenta que los objetivos de SERNAM se orientan a crear una cultura de igualdad; promover los derechos de las mujeres y garantizar su pleno ejercicio; hacer real la participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones; buscar su autonomía económica y la superación de la pobreza; perseguir el bienestar en la vida cotidiana y la calidad de vida e instalar el enfoque de género en las políticas públicas, es que una de las principales estrategias de gestión es el diseño, implementación, validación y transferencia de modelos programáticos integrales.

### **2.1.6.1 Programa Sistema de Prevención de la Violencia Intrafamiliar, Atención y Protección a sus Víctimas.**

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: 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, que ejecutan los componentes de prevención y atención, y Casas de Acogida, que ejecutan el componente de protección.

---

13 Esta cifra considera los aportes de Programas VIF y BPL para el desarrollo de sus respectivas campañas comunicacionales, esto es un 44,7% del total (con un 31,2% y un 13,5%, respectivamente).

## Centros de la Mujer

Número de Centros de la Mujer por año (2007, 2008 y 2009)	
Centros de la Mujer	Número
Año 2007	31
Año 2008	58
Año 2009	90

Fuente: Programa de Prevención de la Violencia Intrafamiliar Año 2009

Durante el año 2009, se pusieron en funcionamiento 32 nuevos Centros de la Mujer, alcanzando un total de 90 Centros de la Mujer en el país. Lo que dio origen a un aumento de un 64.5% en la cobertura de beneficiarias, apoyo psicosocial y legal, entre otros, en relación al año 2008.

### a) 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, principalmente en el marco de la relación de pareja.

Mujeres ingresadas a los Centros de la Mujer: Efectivo y Meta						
Años 2008 – 2009						
Categorías	Efectivo Año 2008		Meta Año 2009 (Nº)	Efectivo Año 2009		Cumplimiento de la Meta año 2009 (%)
	Nº	%		Nº	%	
a. Mujeres que ingresan	12.510	95,8%	---	20.992	96,1%	111.11%
b. Mujeres que re-ingresan	553	4,2%	---	846	3,9%	---
c. Total de mujeres que ingresan (a+b)	13.063	100%	20.646	21.838	100%	105.7%

Fuente: Informe de Operación de los Centros de la Mujer. Datos al 31 de Diciembre de 2009.

Los ingresos totales a los Centros de la Mujer aumentaron en un 67,1% respecto del año 2008. Asimismo, la meta establecida en relación con el número total de ingresos, fue cumplida en un 105,7%. Esto se debe al aumento en la cantidad total de Centros de la Mujer y al incremento de la cobertura esperada para cada uno de ellos, la que es establecida en el convenio anual que se firma con las entidades ejecutoras a cargo de los centros. 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.

<b>Mujeres egresadas de los Centros de la Mujer: Efectivo y Meta</b>						
<b>Años 2008 – 2009</b>						
<b>Categorías</b>	<b>Efectivo Año 2008</b>		<b>Meta Año 2009 (%)</b>	<b>Efectivo Año 2009</b>		<b>Cumplimiento de la Meta año 2009 (%)</b>
	<b>Nº</b>	<b>%</b>		<b>Nº</b>	<b>%</b>	
<b>Mujeres que egresan favorablemente</b>	7.525	57,6%	50%	11.780	56,12%	147.40
<b>Mujeres que desertan</b>	1.119	8,6%	19%	1.898	9,04%	154.87

Fuente: Informe de Operación de los Centros de la Mujer. Datos al 31 de Diciembre de 2009.

Las mujeres que egresan favorablemente del proceso de intervención alcanzaron un total de 56,12%, superando en un 6,12% la meta establecida para el año 2009. Egreso favorable significa que la mujer completó el proceso de atención, estimado en un período aproximado de cuatro meses y/o que cumplió los objetivos de su plan personal de intervención.

Por otra parte, sólo el 9,04% de las mujeres desertaron del proceso de intervención, lo que representa un leve aumento respecto del 2008. Estos resultados satisfactorios, se explican a partir de un sistemático trabajo de los equipos de los Centros de la Mujer, abocados a disminuir las deserciones de las usuarias mediante un proceso de seguimiento y rescate de casos que potencialmente pueden abandonar el proceso de intervención. Otro factor que disminuye la tasa de deserciones es que se ha adaptado el modelo de intervención a las necesidades de las usuarias, particularmente estableciendo horarios alternativos de atención para no afectar su jornada laboral. En este sentido, se han implementando grupos de atención en horarios vespertinos o con modalidades particulares para poblaciones complejas, como es el caso de usuarias que trabajan como temporeras.

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

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

Al momento del egreso las usuarias pueden optar por integrarse a grupos de autoayuda, que son instancias constituidas por ex usuarias de los Centros, que de modo autónomo, definen una agenda de trabajo. Durante el año 2009, se conformaron 27 grupos de autoayuda, los cuales se reúnen dentro y/o fuera de las dependencias de los Centros de la Mujer.

## b) Componente de Prevención

El componente de prevención tiene por objetivo reforzar los factores protectores presentes en la comunidad para prevenir y detectar tempranamente la ocurrencia de episodios de violencia intrafamiliar, y cuenta con cuatro líneas de acción: la promoción, la prevención, la capacitación y el trabajo de redes.

- **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.

<b>Actividades Realizadas en la Línea de Promoción: Efectivo y Meta</b>			
<b>Año 2009</b>			
<b>Tipo de Actividad</b>	<b>Meta 2009 (Nº)</b>	<b>Efectivo 2009 (Nº)</b>	<b>Cumplimiento de la meta 2009 (%)</b>
<b>a. Eventos Masivos</b>	180	346	192,22
<b>b. Acciones comunicacionales</b>	540	2.131	394,60
<b>c. Actividades de información y sensibilización</b>	1.080	3.958	183,24
<b>d. Ejemplares distribuidos de material gráfico referido a la violencia intrafamiliar</b>	450.000	724.270	160,95

Fuente: Informe de Operación de los Centros de la Mujer. Datos al 31 de Diciembre de 2009.

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

- **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.

<b>Participantes en Talleres de Prevención: Efectivo y Meta</b>			
<b>Año 2009</b>			
<b>Tipo de Capacitación</b>	<b>Meta 2009</b>	<b>Total Efectivo 2009</b>	<b>Cumplimiento de la meta 2009 (%)</b>
a. Talleres de Resolución no Violenta de Conflictos		26.867	
b. Talleres de Prevención de Violencia contra la Mujer		33.190	
<b>Total Participantes (a+b)</b>	<b>37.000</b>	<b>60.057</b>	<b>162%</b>

Fuente: Informe de Operación de los Centros de la Mujer. Datos al 31 de Diciembre de 2009.

Las metas en la línea de prevención fueron cumplidas, logrando superar los niveles proyectados de participación en los talleres de prevención. El total de participantes en talleres de prevención asciende a 60.057, lo que significa un aumento del total de personas que se esperaba participaran en los talleres de prevención el año 2009. Esto se explica por el fortalecimiento de la línea de prevención del programa y por la instalación de nuevos centros de la mujer en el país.

- **Capacitación**

Este componente tiene como objetivo instalar capacidad en las organizaciones (tanto públicas como privadas) presentes en la comunidad, fortalecerlas y dotarlas de herramientas para mejorar la pesquisa, detección, derivación y seguimiento de casos de violencia intrafamiliar.

<b>Participantes en Actividades de Capacitación: Efectivo y Meta</b>			
<b>Año 2009</b>			
<b>Tipo de Capacitación</b>	<b>Meta 2009</b>	<b>Total Efectivo 2009</b>	<b>Cumplimiento de la meta 2009 (%)</b>
a. Capacitación a actores sociales y públicos		17.005	
b. Capacitación a monitores jóvenes en género y violencia		9.260	
<b>Total Participantes (a+b)</b>	<b>22.200</b>	<b>26.265</b>	<b>118%</b>

Fuente: Informe de Operación de los Centros de la Mujer. Datos al 31 de Diciembre de 2009.

En total se logró capacitar a 26.265 personas de ambos sexos, pertenecientes a organizaciones sociales. Las capacitaciones se realizaron contemplando un número mínimo de 16 horas pedagógicas. Esta exigencia significó que hubo dificultad para convocar a personas dispuestas a destinar este tiempo para capacitarse. También influyó el hecho de que algunos Centros de la Mujer iniciaron su funcionamiento durante el segundo semestre y debieron priorizar la línea de atención, dada la alta demanda al respecto.

- **Trabajo con Redes**

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

En este marco, cada Centro de la Mujer, apoya procesos de formación de redes sociales, realiza seguimiento a acciones de redes y tiene un rol relevante en la implementación a nivel local, de diversos convenios que SERNAM ha firmado con los sectores de Justicia, Salud, Educación, entre otros. Durante el año 2009, los 90 Centros trabajaron con un total de 270 redes.

### **Casas de Acogida**

El objetivo de las Casas de Acogida es dar protección temporal a mujeres que se encuentran en situación de riesgo vital a causa de violencia intrafamiliar, otorgándoles un lugar seguro de residencia, atención psicosocial y legal, y apoyo para la reelaboración de su proyecto de vida. En el año 2009 se contó con 25 Casas de Acogida implementadas en las quince regiones a lo largo del país.

- **Resultados de la intervención de las mujeres que ingresaron a las Casas de Acogida**

El 2009 ingresaron 982 mujeres víctimas de violencia intrafamiliar en riesgo vital a las Casas de Acogida. Además, se registraron 1.346 ingresos de hijos/as de dichas mujeres.

Del total de los ingresos, el 82% corresponden a derivaciones realizadas por las diferentes Fiscalías a lo largo del país. El 18,0% corresponde a ingresos derivados por otras instituciones, entre ellas los Centros de la Mujer y otras Casas de Acogida del SERNAM (9%), Carabineros de Chile (2%), Tribunales de Familia (3%), SERNAM Nacional o Regional (2%) y otras vías de ingreso (2%).

<b>Datos Generales de Ingreso y Egreso</b>		
<b>Año 2009</b>		
<b>Categorías</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Total de mujeres ingresadas	982	100,0
Mujeres que desertan	324	33,0
Mujeres que egresan	579	59,0
Mujeres trasladadas	29	5,5
Nº total de hijos/as ingresados/as	1.346	---

Fuente: Informe de Operación de las Casas de Acogida. Datos al 31 de Diciembre de 2009.

El 59% de las usuarias que permanecieron en las Casas de Acogida egresó, lo que significa que se modificó la situación de ingreso a favor de la usuaria.

### Comparación de la situación ingreso-egreso de las mujeres de Casas de Acogida Año 2009

	Situación al momento del ingreso (%)	Situación al momento del egreso (%)	Diferencia egreso-ingreso (%)
Presencia de Redes primarias protectoras <sup>14</sup>	57.3%	72,0%	14.7%
Inserción laboral	15.8%	31,0%	15.2%

Fuente: Informe de Operación de las Casas de Acogida. Datos primer semestre de 2009.

El 72% de las mujeres al momento del egreso cuentan con redes primarias, aumentando en 14.7 puntos porcentuales respecto de las mujeres que contaban con este tipo de redes al momento de su ingreso. Por su parte, un 31% de las mujeres se encuentran insertas laboralmente al momento del egreso, aumentando en 15.2 puntos porcentuales respecto del total de mujeres que lo estaban al momento de su ingreso. Estos resultados dan cuenta de la eficacia de las Casas de Acogida como mecanismos de activación de redes protectoras en el entorno de las mujeres y de apoyo a su proceso de empoderamiento.

### Residencia de las mujeres al momento de su egreso Año 2009

Tipo de Residencia	Porcentaje
Residencia habitual con agresor	4%
Residencia habitual sin agresor	14.2%
Residencia de familiares, amigos, vecinos u otros	44%
Nueva residencia (se independiza)	21.8%
Sin Información	16%
<b>Total de mujeres egresadas</b>	<b>549</b>

Fuente: Informe de Operación de las Casas de Acogida. Datos primer semestre de 2009.

En lo referido a la residencia de egreso, el 96% de las mujeres no vuelven a cohabitar con el agresor, lo que es un aspecto clave para reducir el riesgo de las mujeres de volver a ser agredidas.

Por otra parte, el 33% de las mujeres que ingresó, desertó de la intervención. Es decir, 324 mujeres decidieron abandonar las Casas de Acogida sin el consentimiento del equipo operador<sup>15</sup>, este porcentaje presenta un leve incremento respecto del año 2008, en el que desertó un 30,3% de las usuarias. Sin embargo, se mantiene dentro de lo esperado para este tipo de intervenciones. La mayoría de las mujeres que desertó, lo hizo para volver con el agresor.

<sup>4</sup> Redes de familiares o amigos cercanos con los cuales se pueden hacer intervenciones que permitan una mayor protección de la mujer.

<sup>15</sup> Toda mujer que deserta lo hace de manera voluntaria y esta situación es informada a la Unidad de Reparación y Atención a Víctimas y Testigos (URAVIT) o Fiscalía correspondiente, para que estos puedan tomar las medidas de protección necesarias.

<b>Derivación de las Mujeres egresadas de las Casas de Acogida Año 2009</b>	
<b>Tipo de Derivación</b>	<b>Porcentaje</b>
Derivación a Centro de la Mujer	59.6
Derivación a otra instancia <sup>16</sup>	14.2

Fuente: Informe de Operación de las Casas de Acogida año 2009.

Respecto de las derivaciones realizadas por las Casas de Acogida, el 59.6% fue derivado a los Centros de la Mujer con el fin de dar continuidad al proceso reparatorio e integrar la atención grupal con otras mujeres afectadas por violencia, un 14.2% es derivada a otras instancias tales como programas de salud, centros de atención a víctimas, entre otros. El total de mujeres efectivamente derivadas fueron 427 es decir, el 73.7% de las egresadas (579). Las restantes usuarias egresadas de las Casas no fueron derivadas por razones de traslado a otras regiones del país y resistencia a continuar procesos de atención.

- **Nivel Educativo de las usuarias**

Del total de mujeres que ingresa a las casas de acogida el 23.4%, no cuentan con la enseñanza básica completa. Sólo el 30.9% cuenta con la enseñanza media completa y un 5.9% posee algún grado de educación superior, ya sea completa o incompleta.

- **Habilitación para el Empoderamiento**

Este componente está destinado a entregar capacidades y competencias a las usuarias para su inserción laboral, y constituye un aspecto relevante del proceso de empoderamiento y reinserción social de las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar grave.

La capacitación y habilitación laboral es uno de los objetivos centrales de la intervención en las casas de acogida y por lo cual, se han realizado variados esfuerzos por establecer convenios con organismos, como por ejemplo el SENCE, para que las mujeres puedan acceder a mejorar sus condiciones y acceso al mundo laboral.

<b>Acceso de las Mujeres a Programas de Apoyo a la Inserción Laboral Año 2009</b>	
<b>Habilitación Laboral</b>	<b>Datos</b>
Nº de Mujeres que requiere habilitación laboral	488
Nº de mujeres que accede a habilitación laboral	150
Porcentaje de Cobertura	33.5%

Fuente: Informe de Operación de las Casas de Acogida. Datos primer semestre de 2009.

<sup>16</sup> Servicio de Salud, Organización de la Sociedad Civil, Centro de Atención a Víctimas, Atención entregada por URAVIT; entre otras

Del total de mujeres ingresadas, 488 equivalentes al 49,7% del total, requieren algún tipo de capacitación de habilitación laboral. De éstas sólo el 33.5% se inserta en algún programa de esta índole. Este exiguo resultado se relaciona con que:

- No todas las mujeres que requieren capacitación cuentan con los requisitos educacionales para poder acceder a los programas de capacitación.
- Los programas de capacitación que se imparten vía SENCE no siempre dan respuesta a las inquietudes o intereses de las usuarias de las Casas de Acogida.
- La fecha de ingreso y tiempo de permanencia, de las Mujeres en las Casas de Acogida, no siempre coincide con el inicio de los programas de capacitación, por lo que, algunas mujeres no logran incorporarse a las capacitaciones, porque egresan antes del proceso de postulación a los cursos de capacitación.

Considerando estos resultados, SERNAM ha realizado gestiones dirigidas a aumentar la cantidad de mujeres que ingresan a programas de capacitación, entre ellas:

- Promover la nivelación educacional en las mujeres que no han terminado sus estudios.
- Estimular en las mujeres nuevas necesidades de aprendizaje.
- Ampliar la cobertura no sólo a través de las Casas de Acogida sino también de los Centros de la Mujer, así las mujeres que egresan de las casas y continúan su intervención en los centros pueden postular por esta vía.

#### ● **Intervenciones dirigidas a los hijos/as de las usuarias de las casas de acogida**

Durante el año 2009 ingresaron a las casas de acogida, un total de 1.346 hijos e hijas de las usuarias. Uno de los principales logros en la intervención relativos a los niños y niñas tiene relación con su reinserción en el ámbito escolar y pre-escolar, la derivación a atención especializada de programas de SENAME, así como a la atención por parte del Servicio de Salud.

Del total de los niños y niñas ingresadas 405, es decir, el 30.1%, fueron reinsertados en el sistema escolar por gestión del personal de las Casas de Acogida. De éstos, el 45.9% se reinsertó en la educación preescolar, el 48.4% en la educación básica y el 5.7% en la educación media. Cabe señalar que el 62% de los hijos e hijas de las mujeres que ingresan a las casas de acogida no requieren reinserción escolar, pues continúan asistiendo al establecimiento educacional donde estaban insertos. De los que lo requieren, un 7.9% no logra ser reinsertado y la mayoría de ellos corresponde a nivel educacional preescolar (5.3%) donde nos encontramos con la dificultad de cupos para ingreso a jardines infantiles de la JUNJI. Para facilitar el ingreso de los hijos e hijas de las usuarias SERNAM firmó un convenio de colaboración con JUNJI, en donde dicha institución se compromete a dar ingreso prioritario a los hijos e hijas de las usuarias de las Casas de Acogida.

El presupuesto del programa para el 2009 fue de M\$ 7.135.269. En la ejecución el 91,8% de estos recursos corresponden a transferencias a organismos ejecutores para la implementación y funcionamiento de Centros de la Mujer y Casas de Acogida; el 5,9% se destinó a gastos en bienes y

servicios de consumo, específicamente para el financiamiento de actividades de difusión, capacitación y encuentros evaluativos y el 2,3% se destinó a gastos en personal del SERNAM encargado de la dirección y supervisión del programa.

### **2.1.6.2 Programa “Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Trabajadoras Jefas de Hogar (PMJH)”.**

El PMJH tiene por propósito mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales de las trabajadoras jefas de hogar y de núcleo; a través del diseño, implementación, validación y transferencia de un modelo de intervención integral y participativo de coordinación intersectorial y de ejecución municipal, que considera la entrega de oportunidades y herramientas de apoyo al desempeño laboral a este grupo de trabajadoras, para contribuir a mejorar la calidad de vida de ellas y de sus familias.

El Programa se basa en una estrategia de intervención promocional en dos sentidos. Por una parte, apunta al fortalecimiento y desarrollo de capacidades de las Jefas de Hogar, y por otra, a conciliar la oferta de las redes institucionales de apoyo, según el perfil y requerimientos específicos de las trabajadoras jefas de hogar. La estrategia además considera las características, condiciones y oportunidades del territorio en que se ejecuta el Programa.

El modelo de intervención se sustenta en cinco criterios ejes:

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

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

- Habilitación laboral con enfoque de género;
- Capacitación e intermediación laboral (incluye alfabetización digital en *International Computer Drive Licence* (ICDL), a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y a través de Dirección de Bibliotecas de Archivos y Museos (DIBAM) e Instituto Nacional de la Juventud (INJUV);
- Apoyo al fomento productivo;
- Nivelación de estudios básicos y medios;
- Apoyo en salud para el trabajo;
- Atención educativa para niñas/os a cargo de Jefas de Hogar.

El acceso de las participantes a los distintos componentes del programa, se define en la trayectoria que cada mujer jefa de hogar construye en los Talleres de Habilitación Laboral, que es el componente base (la puerta de entrada), donde se establece un itinerario de las actividades que cada una realizará y los servicios que recibirá en su paso por el programa. La trayectoria se diseña, revisa y puede ser rediseñada. Es decir que, hay tantas trayectorias como mujeres, lo que da al programa su carácter “personalizado”. De este modo, la trayectoria considera el perfil de entrada de las mujeres que ingresan al programa y una proyección de perfil de salida, conforme a las carencias y capacidades detectadas, las cuales se conjugan con la oferta de apoyos, atenciones, capacitaciones, servicios, espacios de participación, etc. que la mujer tendrá la oportunidad de usar o recibir.

La trayectoria se plasma en un compromiso escrito y firmado por ella y por el/la representante del programa. La construcción de una trayectoria con cada mujer, es un sello distintivo del programa, que tiene las siguientes ventajas:

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

## Cobertura y focalización del Programa

<b>Coberturas Generales Programa MJH Año 2009</b>	
<b>Estados</b>	<b>Número</b>
Mujeres Participantes año 2009	31.656
Mujeres que egresaron COHORTES 2007-2008-2009	24.898
Mujeres que desertaron en el año 2009	2.309

Fuente: Informe de Gestión Año 2009 del Programa. Datos al 31 de Diciembre de 2009.

Durante el año 2009, participaron en el programa un total de 31.656 mujeres jefas de hogar, superando en un 6% la meta proyectada de lograr (30.000 participantes) durante el año.

Desde que el programa entra en funcionamiento el año 2007 y hasta el 2009 se ha alcanzado un cobertura bruta de 56.688 mujeres equivalentes al 9,5% de su población objetivo en el nivel nacional, cuantificada en 595.667 (CASEN 2006) y a un 18,6% de la población objetivo de las comunas en las cuales se implementa el Programa cuantificada en 304.624 mujeres (CASEN 2006).

<b>Egresos de Mujeres de PMJH Años 2007, 2008 y 2009</b>				
<b>Año</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>Total Acumulado</b>
<b>Nº de Egresos</b>	8.432	10.823	5.643	24.898

Fuente: Informe de Gestión Año 2009 del Programa. Datos al 31 de Diciembre de 2009

El ciclo de la intervención del programa, considera que anualmente se producen egresos de mujeres, esto una vez que han concluido su trayectoria laboral individual. Es importante señalar, que la construcción de la trayectoria laboral de cada mujer es un proceso dinámico que no necesariamente concluye en un año calendario. Cuando se cumple dicha trayectoria, la mujer está en condiciones de egresar, bajo los siguientes criterios mínimos:

- Que haya participado en el Taller de Habilitación Laboral.
- Que haya recibido algún tipo de capacitación en oficio, actualización o perfeccionamiento.
- Que haya participado activamente en instancias de Participación.

El 2009 la cifra de mujeres que desertaron fue 2.309, bastante inferior al 2008 que alcanzo una cifra de 5.706. Entre las principales causas de deserción se pueden mencionar, en orden de importancia según frecuencia:

- Las mujeres encuentran otro espacio laboral implica que cambien su lugar de residencia.
- Los horarios laborales no les permiten participar en el programa. Esto se produce particularmente en el caso de las trabajadoras temporeras, cuyo trabajo posee horarios extensos e intensos.
- Largo tiempo de espera entre un componente y otro. Muchas veces, el tiempo de espera entre el componente de habilitación laboral y los otros componentes del programa hace que la mujer inicie otras actividades y abandone el programa.
- Las expectativas de las mujeres no se ajustan a los servicios que ofrece el Programa.

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

<b>Distribución de las Participantes según Tipo de Jefatura Año 2009</b>	
<b>Tipo de Jefatura</b>	<b>Porcentaje</b>
Jefas de Hogar	77,3
Jefas de Núcleo	20,5
No Jefas	2,2
<b>Total de Participantes</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Informe de Gestión Año 2009 del Programa. Datos al 31 de Diciembre de 2009.

El 97,8% de las participantes del programa cumple el criterio de ser jefas de hogar o de núcleo. Respecto de las “no jefas de hogar” se trata de mujeres trabajadoras, que aportan el segundo ingreso al hogar y que ven al programa como un mecanismo para mejorar su situación laboral; o bien, son dueñas de casa, que han desarrollado estrategias para responder al cuestionario como si fueran Jefas de Hogar o de Núcleo.

<b>Distribución de las Participantes según Quintil de Ingreso Año 2009</b>	
<b>Quintil</b>	<b>Porcentaje</b>
Mujeres pertenecientes al Quintil I	26,%
Mujeres pertenecientes al Quintil II	50%
Mujeres pertenecientes al Quintil III	14%
Sin información	10%
<b>Total de Participantes</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Informe de Gestión Año 2009 del Programa. Datos al 31 de Diciembre de 2009.

El 64% de las participantes cumple con el criterio de pertenecer a los quintiles de ingreso II y III. Con respecto al 26% que están ubicadas en el primer quintil, es posible señalar que existe un grado de fluctuación entre la pertenencia a los quintiles I y II, debido a que son jefas de hogar con empleos cuyo ingreso es variable. Respecto de las mujeres del III quintil se puede indicar que este bajo porcentaje se explica debido a que las Municipalidades, por lo general, no poseían experiencia

previa con este grupo objetivo, lo que significó un esfuerzo especial para lograr la meta de cobertura planteada para cada municipalidad. Además, es posible constatar que se ha ido produciendo un incremento paulatino en las participantes pertenecientes al I quintil, principalmente como consecuencia del ingreso de mujeres jefas de hogar egresadas del Programa Puente y a que en algunas comunas de muy escasos recursos o situadas en zonas geográficas aisladas, es difícil encontrar mujeres pertenecientes al III quintil, por lo que la cobertura es completada con jefas de hogar de los dos primeros quintiles.

## Desempeño de los Componentes

### a) Habilitación Laboral

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

El año 2009 participaron 15.695 mujeres de esta cohorte en talleres de habilitación laboral. El total de mujeres, de las cohortes 2007, 2008 y 2009 que han participado en los talleres de habilitación laboral es de 34.273.

### b) Capacitación e intermediación laboral

#### - Capacitación Laboral para el trabajo dependiente e independiente

<b>Distribución de las Participantes según Línea de Trabajo Año 2009</b>	
<b>Línea de Trabajo</b>	<b>Porcentaje</b>
Mujeres en la Línea de Trabajo Dependiente	43%
Mujeres en la Línea de Trabajo Independiente	57%
<b>Total de Participantes</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Informe de Gestión Año 2009 del Programa. Datos al 31 de Diciembre de 2009.

Como se dijo antes, cada jefa de hogar elabora un proyecto personal de su participación en el programa a través de la construcción de su trayectoria laboral, para la cual es asesorada por él/la encargado/a laboral del programa. Este proyecto puede construirse en las líneas de trabajo dependiente o independiente, conforme al análisis de sus competencias, su perfil laboral y su

proyecto de desarrollo laboral futuro. Además, implica analizar y detectar oportunidades de mercado para el desarrollo laboral.

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

Durante el año 2009, el Programa tuvo una demanda importante de capacitación laboral, tanto para el trabajo dependiente como independiente, a 26.390 mujeres, lográndose cubrir el 64% del total de dicha demanda (16.937 cupos). Considerando que la proyección de capacitación laboral para el año era de 15.000 cupos, la meta se cumplió. Sin embargo, dada la demanda existente, se requiere que el Programa aumente esta oferta que es central en la actualización de competencias laborales de las participantes.

<b>Cobertura de la Capacitación respecto de las Participantes que Demandan Año 2009</b>			
<b>Tipos de Capacitación</b>	<b>Demanda</b>	<b>Mujeres Capacitadas</b>	<b>Porcentaje de Demanda Cubierta</b>
SENCE-Oficios	7.964	4.447	55,8%
SENCE-OTICS	3.176	2.212	70,6%
SENCE-MYPE	8.737	6.158	70,4%
SENCE-Agrícola	382	129	33,7%
Otros	6.131	3.991	65%
<b>Total</b>	<b>26.390</b>	<b>16.937</b>	<b>64,2%</b>

Fuente: Informe de Gestión Año 2009 del Programa. Datos al 31 de Diciembre de 2009.

Durante el año 2009, 26.390 trabajadoras jefas de hogar fueron capacitadas; de ellas 20.259 a través de los distintos instrumentos de SENCE (76,8%) y 6.131 participantes a través de otros organismos, entre los cuales se destacan: Municipios, OMIL, Fomento productivo y Franquicias Tributarias de Empresas. A éstas se agregan, 830 mujeres capacitadas por SENCE e INJUV en Computación ICDL (no incluidas en el cuadro anterior, dado que no se registró la demanda por dichos cursos).

El SERNAM ha puesto especial énfasis en capacitar a mujeres en oficios no tradicionales, que representen una ruptura con los estereotipos de género<sup>17</sup>. Si bien, ha habido resistencia por parte de las usuarias hacia dichos cursos por considerarlos “masculinos”, la experiencia indica que son cursos que tienen un alto nivel de inserción laboral posterior.

<sup>17</sup> Algunos ejemplos, de estos cursos son: “Terminaciones Finas de Construcción”, “Mecánica Automotriz” y “Soldadura al Arco”.

Es importante, señalar que a nivel regional los porcentajes de logro de la capacitación laboral, respecto de la demanda el 2009, son diversos, por ejemplo en Magallanes se logró superar lo proyectado llegando a un 126% de cumplimiento, en Antofagasta se logró cubrir el 99,1% de la demanda. En contraposición, la región del Libertador Bernardo O'Higgins sólo logra cubrir el 46,1%, Biobío un 47% y Valparaíso el 48%.

Estas diferencias de logro en las coberturas regionales se explican, por una parte, en la asignación de cupos para trabajadoras jefas de hogar del SENCE y por otra, por la falta de oferentes para las comunas más aisladas de estas regiones. Este último es un tema importante de considerar en las condiciones para las compras de cursos que realiza el SENCE, es necesaria la creación de incentivos que permitan que las Organizaciones Técnicas Capacitadoras se interesen por llegar a estos territorios con ofertas de cursos de capacitación laboral.

Entre el 2007 y 2009 participaron 41.827 mujeres en los cursos de capacitación laboral, el 46,7% se inclinó por el trabajo asalariado y un 53,3% por el trabajo independiente. Esta tendencia es común en las regiones del país, con excepción de Coquimbo, Bdo. O'Higgins, Aysén y Magallanes. Otro elemento importante de destacar es que las cuatro regiones donde se concentran el mayor número de capacitadas laboralmente, son la Metropolitana, Valparaíso, Biobío y Araucanía, representan el 54,4% de total.

#### **- Intermediación Laboral**

Durante el año 2009, 2.112 mujeres participantes fueron intermediadas, de ellas 1.837 mujeres encontraron trabajo por la gestión de las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral; 222 fueron contratadas a través de la modalidad de vouchers de SENCE; y 53 mujeres fueron intermediadas por el Programa de Intermediación Laboral de SENCE<sup>18</sup>.

#### **- Alfabetización Digital**

La institución que entrega capacitación en Alfabetización Digital, a través de convenio específico es la Dirección de Bibliotecas Archivos y Museos (DIBAM). El acuerdo establecido en dicho convenio fue la provisión de 4.500 cupos para el año 2009 (4.000 corresponderían a un curso de alfabetización básico y 500 de computación avanzada). En la práctica la DIBAM otorgó más cupos que los proyectados inicialmente, y además, hubo otras instituciones que brindaron este servicio para las participantes del programa. Entre éstas, es posible mencionar a los Municipios, SENCE, FOSIS y otras instancias regionales y comunales.

Cabe destacar, como logro en este ámbito, que 5.378 mujeres accedieron a capacitación en Alfabetización Digital, a través del convenio entre la DIBAM, el SERNAM y las Municipalidades. De éstas, 4.037 accedieron al curso básico y 1.341 realizaron el curso avanzado. Adicionalmente, 783 trabajadoras jefas de hogar accedieron a cursos de alfabetización digital por gestiones municipales.

---

<sup>18</sup> Fuente: Número de Mujeres Colocadas Laboralmente, Informe Anual de Gestión PMJH, Diciembre 2009.

En total, 6.161 trabajadoras jefas de hogar participaron en cursos de alfabetización digital durante el año 2009.

Sin embargo, la demanda por estos cursos representa un total de 15.769, según esto sólo se logro dar respuesta al 39% de la demanda efectiva. El déficit mayor se concentra en los cursos avanzados, de 4.698 cupos solicitados, solo pudieron acceder 1.341 mujeres jefas de hogar, que equivalen al 28,5%.

Esta mirada nacional, amerita señalar algunos logros regionales tales como la región de Los Ríos que logra responder a casi el 80% de la demanda de cursos básicos, por otra parte, la región de la Araucanía, del Maule, de Atacama y de Tarapacá que lograron llegar con este apoyo a más del 50% de las mujeres que lo solicitaron. Respecto de los cursos avanzados, las regiones que se destacan son la Región de Magallanes, Los Ríos y Aysén.

Es importante mencionar que las coberturas no logradas en función de la demanda, no necesariamente obedecen a la falta de oferta, sino a los horarios en el que se implementan los cursos de alfabetización digital, en general, se realizan en horarios que no son compatibles con las jornada de trabajo que tiene la mayoría de la mujeres.

### **c) Fomento Productivo**

Las mujeres con trabajo independiente (emprendedoras y microempresarias) representan el 52,3% (21.860) del total de las participantes en los cursos de capacitación laboral (41.827). Entre estas 14.620 (67%) mujeres solicitaron algún tipo de apoyo para comenzar, fortalecer y/o consolidar sus proyectos de negocio. No obstante, la oferta sectorial coordinada a nivel regional y nacional, sólo alcanzó a cubrir en promedio, el 35,7% de esta demanda, a través de los instrumentos FOSIS (PAME, PAEE y PES), SERCOTEC (capital semilla empresas y emprendimiento), Capitales Semilla Municipales y de CONADI. Esta situación devela la carencia de un sistema sectorial consolidado de apoyos al trabajo independiente, con orientación de género, que recoja las necesidades de las jefas de hogar, potenciando las barreras y discriminaciones que ellas tienen para el desarrollo de sus negocios. Sin embargo, se debe destacar algunos avances ocurridos en el 2009, respecto del año anterior, como es el caso de la mayor cobertura alcanzada en el PAME – FOSIS, particularmente por la suscripción de un Convenio específico y la puesta en operación de la Mesa para el apoyo del trabajo independiente de las trabajadoras jefas de hogar. En este sentido, también el aumento en más de 100 cupos, en el total de trabajadoras jefas de hogar ganadoras del capital semilla emprendimiento de SERCOTEC, respecto del 2008. En este punto, es de importancia destacar el fortalecimiento de las coordinaciones sectoriales que las regiones realizaron, a fin de asegurar el financiamiento de las iniciativas presentadas por las mujeres del programa.

De estos antecedentes, se desprende la necesidad urgente de fortalecer las gestiones y coordinación con los sectores de la red de fomento, para mejorar el acceso de las trabajadoras jefas de hogar a los instrumentos sectoriales existentes, así como también, generar las instancias que permitan implementar nuevos instrumentos dirigidos a estas trabajadoras, y así poder aumentar la oferta. Finalmente, desde mediados de 2009, ha comenzado un proceso continuo de asesoría a los equipos regionales, a fin de lograr el apalancamiento de fondos regionales (FNDR), para la

implementación de fondos concursables exclusivos para trabajadoras jefas de hogar. Los primeros resultados de estas gestiones podrán observarse a partir del primer semestre de 2010.

#### d) Nivelación de Estudios Básicos y Medios

<b>Cobertura de la Nivelación de Estudios respecto de las Participantes que Demandan</b>			
<b>Año 2009</b>			
<b>Tipos de Capacitación</b>	<b>Demanda</b>	<b>Acceso a Nivelación de Estudios</b>	<b>Porcentaje de Demanda Cubierta</b>
Educación Básica	2339	983	42%
Educación Media	5268	2380	45%
<b>Total</b>	<b>7.607</b>	<b>3.363</b>	<b>44,2%</b>

Fuente: Informe de Gestión Año 2009 del Programa. Datos al 31 de Diciembre de 2009.

La nivelación de estudios es considerada como uno de los componentes estratégicos que apuntan de forma directa al mejoramiento de la empleabilidad. Este servicio se encuentra consignado en un Convenio Intersectorial cuatrienal, firmado por MINEDUC, en el cual se compromete a otorgar acceso preferente a las mujeres jefas de hogar en los diversos programas de nivelación de estudios que el ministerio implementa.

Los datos del cuadro anterior muestran que el 69,3% de la demanda se concentra en la nivelación de estudios medios y un 45% logra acceder a esta oferta, porcentaje similar al total de componente donde un 44% accedieron a este servicio en ambos niveles (básico y medio). El 56% que no accede a la prestación se debe a diversos factores, entre ellos:

- La oferta de Chilecalifica y otros programas cubre gran porcentaje de la demanda de mujeres que participan en el PMJH, en la mayoría de las comunas donde se implementa. Sin embargo, las excepciones de no acceso, están dadas por falta de oferentes en algunas comunas.
- Un porcentaje de mujeres participantes del programa, solicitan este componente al ingresar al PMJH y durante su trayectoria realizan cambios priorizando otros componentes, desistiendo voluntariamente de nivelar estudios.
- Algunas mujeres no poseen el último certificado de estudios, requisito para acceder a la prestación y en el caso de realizar el examen diagnóstico de la modalidad flexible enfrentan un alto grado de complejidad que les desmotiva, renunciando a regularizar sus estudios.

### e) Atención en Salud para el trabajo

<b>Cobertura de la Atención en Salud respecto de las Participantes que Demandan Año 2009</b>			
<b>Tipos de Atención en Salud</b>	<b>Demanda</b>	<b>Acceso a Atención en Salud</b>	<b>Porcentaje de Demanda Cubierta</b>
Odontológica	15.990	11.907	74%
Oftalmológica	8.528	5.652	66,2%
Mental	3.000	1.302	43,4%
Exámenes Preventivos	8.616	4.924	57%
<b>TOTAL</b>	<b>36.134</b>	<b>23.785</b>	<b>65,8%</b>

Fuente: Informe de Gestión Año 2009 del Programa. Datos al 31 de Diciembre de 2009.

El 2009 las especialidades con más alta demanda fueron la odontológica y la oftalmológica. El 74% de las participantes del programa que lo solicitaron accedieron a salud odontológica (11.907); de ellas 3.294 recibieron prótesis, 3.204 se realizaron extracciones y 5.409 obturaciones.

En materia de salud oftalmológica se lograron 5.652 atenciones, de ellas 3.233 correspondieron a exámenes y 2.419 participantes del programa recibieron lentes. Como puede observarse, la cobertura de la demanda en esta especialidad fue de 66,2%. La mayor dificultad detectada fue la falta de especialistas. En el caso de la salud oftalmológica, el acceso de las jefas de hogar depende en gran medida de la capacidad de gestión de la atención primaria, las SEREMIAS y las Subsecretarías de Salud, puesto que esta oferta no fue parte de los acuerdos del año 2009 con el Ministerio de Salud.

La cobertura lograda en salud mental respecto de la demanda planteada por las participantes en el programa fue de un 43,4%. La dificultad en este punto, es la alta demanda de especialistas y las listas de espera que ya existen para la población en general.

### f) Cuidado Infantil: Atención educativa para niñas/os a cargo de Jefas de Hogar

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

<b>Cobertura de Cuidado Infantil para Hijos/as Menores de 5 años de las Participantes en el Programa Año 2009</b>			
<b>Tipos de Atención Preescolar</b>	<b>Demanda</b>	<b>Acceso a Cuidado Infantil</b>	<b>Porcentaje de Demanda Cubierta</b>
Sala Cuna	688	535	77,7%
Preescolares sin Extensión	765	622	81,3%
Preescolares con Extensión	455	297	65,2%
<b>Total</b>	<b>1.908</b>	<b>1.454</b>	<b>76,2%</b>

Fuente: Informe de Gestión Año 2009 del Programa. Datos al 31 de Diciembre de 2009.

La demanda presentada para el cuidado de niños/as menores de cinco años fue de 1.908 y el acceso logrado a estos servicios fue de 1.454, lo que representa un 76,2% de cobertura. La demanda presentada es baja en comparación con el número de participantes del programa, ello responde al avance que durante este Gobierno se ha producido en materia de atención educativa y estimulación temprana de niños/as. Es decir, la mayoría de las mujeres que participan en el programa ya tiene cubierta su demanda de cuidado infantil, a través de las instituciones correspondientes.

Adicionalmente, la oferta programática considera la existencia de una “jornada alterna” consistente en la extensión de la jornada escolar (tres horas diarias) para el desarrollo de talleres de aprendizaje, destinada a los/as niños/as de entre 6 y 12 años. El 2009 la demanda de las mujeres por esta oferta alcanzó a 1.996 niños/as, lográndose una cobertura efectiva de 1.413, equivalente al 71% del total demandado.

Este Programa posee tres fuentes de financiamiento:

- El SERNAM, que dispone en la Ley de Presupuesto de la Nación de un Programa Presupuestario especial destinado al PMJH (Programa Presupuestario 03). El 90% del total de los recursos presupuestarios del Programa están orientados a las transferencias a las municipalidades.
- Municipalidades que aportan recursos frescos y valorizados para la ejecución del Programa al menos equivalente al monto total que SERNAM les asigna.
- Ministerios y Servicios que aportan recursos presupuestarios propios al programa para el acceso preferente de las trabajadoras jefas de hogar a sus programas y/o proyectos regulares o crean programas específicos para este público objetivo. Los sectores involucrados son los siguientes: Ministerio del Trabajo (SENCE y Dirección del Trabajo); Ministerio de Salud; Ministerio de Educación (Chile Califica, JUNJI, Dirección de Bibliotecas de Archivos y Museos); Ministerio de Agricultura (INDAP); Ministerio de Economía (PROCHILE, SERCOTEC); Ministerio de Planificación y Cooperación (FOSIS; Fundación Integra, PRODEMU).

<b>Distribución de los Recursos del Programa MJH según su Origen</b>		
<b>Año 2009</b>		
<b>Fuentes de Financiamiento</b>	<b>Monto (MM\$)</b>	<b>Porcentaje</b>
a. Financiamiento Sectores	13.481	71,5
b. Financiamiento SERNAM	2.632	13,9
c. Financiamiento Municipios	2.731	14,6
<b>Total</b>	<b>18.844</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Informe de Gestión Año 2009 del Programa. Datos al 31 de Diciembre de 2009.

El aporte de SERNAM, para la implementación del Programa el año 2009, alcanzó a M\$ 2.658.983, de los cuales el 89,3% correspondió a la transferencia a los municipios para la implementación del Programa en 216 comunas del país; el 6,6% se destinó a gastos en bienes y servicios de consumo,

específicamente para el financiamiento de actividades de difusión y encuentros evaluativos y el 4,1% se destinó a gastos en personal del SERNAM encargado de la dirección y supervisión del programa.

### **2.1.6.3 Buenas Prácticas Laborales en la Empresa y el Sector Público**

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

La instauración de buenas prácticas con equidad de género se desarrolla dentro del concepto de “trabajo decente” elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este concepto permite respecto de trabajadoras y trabajadores temáticas como: compatibilización entre vida laboral y familiar; asegurar la preservación de la salud en el lugar de trabajo; acceder a la capacitación que habilite para el trabajo y la promoción y – en lo más fundamental- recibir una parte equitativa de la riqueza que se ha ayudado a crear<sup>19</sup>.

La proscripción de la discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres, y la necesidad de avanzar en la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, constituyen principios y orientaciones ineludibles para el mejoramiento de las relaciones de trabajo. Por ello, el Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet Jeria, entre otras medidas, dictó un Código de Buenas Prácticas Laborales y No Discriminación para la Administración Central del Estado, que, en lo pertinente, pudiese ser adoptado voluntariamente por las empresas públicas y privadas y por el Sector Público Descentralizado.

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

El Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, “Iguala.cl”, es un aporte a las políticas de igualdad que tienen por objetivo contribuir a eliminar las prácticas discriminatorias por razón de sexo, que se reproducen en las relaciones laborales al interior de las empresas y de los servicios públicos. Su base es el compromiso político de los actores nacionales de gobierno, de trabajadores/as, de empleadores/as, por una sociedad cuyo principio y fin último es el desarrollo humano de todos sus ciudadanos y ciudadanas en condiciones de equidad. En este sentido “Iguala.cl” busca contribuir al cambio cultural necesario en las relaciones sociales entre hombres y mujeres, particularmente aquellas que permitirán avances reales en la igualdad de mujeres y

---

<sup>19</sup> “El objetivo primordial de la OIT es promover oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana” - Juan Somavia Director General de la OIT

hombres tanto en el mercado laboral (trabajo asalariado) como en el hogar (trabajo doméstico no remunerado).

El Programa posee tres componentes que aparecen descritos a continuación:

#### **a) Equidad de Género en el Empleo en Empresas.**

Este componente se orienta a lograr que empresas, privadas y públicas, implementen un modelo de gestión en recursos humanos con equidad de género. La idea es que las empresas con las que SERNAM trabaja se constituyan en modelos de referencia de prácticas de equidad de género en el empleo, mediante la instalación voluntaria de acciones, planes o programas de Buenas Prácticas laborales con Equidad de Género, en particular en los ámbitos de procesos de reclutamiento y selección, desarrollo de carrera y acceso a la capacitación; representación equilibrada entre mujeres y hombres en los cargos de jefatura y de responsabilidad directiva; condiciones de trabajo; protección de los derechos de maternidad y responsabilidades parentales; conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares; prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual en el trabajo; todas desde una perspectiva de derechos laborales y Responsabilidad Social Empresarial.

El 2009 las empresas en convenio fueron 42 todas implementaron o están implementando planes de acción positiva. Asimismo, 37 de ellas egresaron del Modelo y obtuvieron un reconocimiento por parte de SERNAM en presencia de la Presidenta Sra. Michelle Bachelet Jeria. Las empresas reconocidas son públicas y privadas, de los ámbitos de la Minería y Energía, Agro y Servicios.

Finalmente, se abordará en el trabajo con empresas la difusión para el Sello IGUALA, de modo que aquellas que fueron reconocidas, puedan acceder a la certificación.

**Sello IGUALA:** El Servicio Nacional de la Mujer ha trabajado conjuntamente con el Instituto de Normalización y CORFO en la implementación de un sello que cumpla con la normativa internacional vigente y se transforme en un complemento a las normas ISO.

El Modelo de Equidad de Género, SELLO IGUALA del Servicio Nacional de la Mujer, es un modelo de calidad de la gestión con énfasis en la igualdad de género y la no discriminación que:

- Provee de un marco de referencia para un trabajo sistemático de mejoramiento continuo de la equidad de género en la gestión empresarial.
- Define los requerimientos para dicha gestión, (áreas y ámbitos de acción, procesos), pero no dictamina cómo dicha gestión es llevada a cabo.
- Prepara a la organización para ser capaz de auto-evaluarse y detectar las brechas de género existentes en su interior, así como evaluar los resultados de las prácticas implementadas.
- Verifica a través de un sistema de certificación la implementación de los cambios y sus logros.

El modelo considera ocho áreas temáticas fundamentales para la gestión de calidad y Buenas Prácticas Laborales con equidad de género dentro de las organizaciones:

1.	Política y Planificación de Equidad de Género
2.	Reclutamiento, Selección e Inducción de personal
3.	Desarrollo de carrera y acceso a la capacitación
4.	Condiciones de Trabajo.
5.	Conciliación trabajo y familia
6.	Prácticas de no discriminación y acoso sexual
7.	Sistemas de comunicación y negociación
8.	Evaluación, seguimiento y mejora

Fuente: Programa de Buenas Prácticas Laborales Año 2009

### **b) Intermediación Laboral y Becas para Práctica Profesional.**

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

El Portal de intermediación laboral [www.iguala.cl](http://www.iguala.cl), tiene como objetivo desarrollar y poner a disposición de las mujeres, especialmente para aquellas con estudios técnicos o universitarios, un conjunto de servicios interactivos de información, orientación e intermediación laboral, que las asistan y apoyen en el proceso de búsqueda de empleo a través de las secciones:

- Asistencia para la búsqueda de empleo, que consiste en un conjunto de herramientas que ayudan y mejoran las capacidades de las mujeres para participar en los procesos de reclutamiento y selección en el mercado de trabajo.
- Bolsa de empleo, dirigida a mujeres profesionales o técnicas que buscan empleo, así como a empresas que deseen ofertar empleos.

El portal recibió más de 45.000 visitas durante el año 2009 y a la fecha existen registradas y habilitadas 930 organizaciones (empresas, servicios públicos, universidades, fundaciones, entre otros) que han publicado sus ofertas laborales en la Bolsa de Empleo. El total de ofertas de trabajo publicadas durante el año fue de 2.328 para empleos con calificación técnico profesional y profesional (268 corresponden a ofertas de empresas públicas y privadas, 1.081 a servicios públicos y 979 a fundaciones, universidades y otras instituciones). El total de mujeres inscritas en el portal a diciembre del año 2009 es de 8.265.

Por otra parte, se ha instalado el componente de Becas de Práctica Profesionales para mujeres que están egresando de carreras técnicas y/o profesionales en rubros altamente masculinizados, en su mayoría en áreas asociadas al ámbito de la producción, donde frecuentemente las mujeres no son incorporadas como fuerza laboral por discriminaciones que van desde la infraestructura necesaria para incorporar a ambos sexos en las tareas requeridas -como es el caso de la minería por ejemplo-

hasta barreras de tipo cultural construidas en torno a la división sexual del trabajo (los hombres a la producción y las mujeres a la reproducción y/o todo lo que se proyecte desde ésta).

Este sistema está destinado a mujeres que se encuentren cursando, hayan egresado o se encuentren en proceso de finalización o de titulación de sus estudios, en carreras técnico-profesionales o profesionales cuyo campo ocupacional, no sea tradicional con respecto a su género, ya sea por la especialidad, la naturaleza de las tareas que deben desarrollarse o simplemente por consideraciones de orden cultural. La Beca contempla un monto mensual de \$100.000 (Cien mil pesos), que se entrega durante el período efectivo en que las beneficiarias realicen su práctica profesional con un aporte equivalente por parte de la empresa.

El 2009 se entregaron 466 becas, a continuación se detalla el tipo de establecimiento educacional del cual provienen las alumnas beneficiadas:

Establecimiento Educacional	Porcentaje de Becadas
Universidades	28.5%
Institutos Profesionales	10.3%
Centros de Formación Técnica	8.6%
Liceos Técnico-Profesionales	52.6%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Fuente: Programa de Buenas Prácticas Laborales Año 2009

Además, como parte de las medidas instruidas por la Presidenta de la República, Michelle Bachelet, en el contexto de la crisis económica internacional que afectó a nuestro país, se incorporó la cobertura de becas para mujeres jefas de hogar capacitadas en oficios relacionados a las áreas de Seguridad, Electricidad, Manejo de Maquinaria Pesada, entre otros, que también requerían práctica para certificar su capacitación. Las mujeres jefas de hogar capacitadas en oficios y que fueron beneficiarias del Sistema de Becas de Práctica el año 2009 fueron 181.

En suma el 2009 fueron asignadas un total de 647 becas a mujeres técnico-profesionales, profesionales y jefas de hogar capacitadas en oficios.

### **c) Asistencia técnica para la implementación del Código de Buenas Prácticas Laborales en el Sector Público.**

El Código de Buenas Prácticas Laborales sobre No Discriminación para la Administración Central del Estado, y que actualmente están implementando 171 servicios, ha sido apoyado en su puesta en marcha por el SERNAM a través de acciones de difusión, capacitación y elaboración de metodologías para su monitoreo y seguimiento.

El principal objetivo del Código es permitir que la equidad de género se haga efectiva al interior de la administración pública, con medidas que de manera progresiva vayan eliminando las barreras y

obstáculos que impiden la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que trabajan en el Estado.

En concreto, durante el 2009, 69 Servicios Públicos fueron asesorados y asistieron 1.645 funcionarios y funcionarias a diversas actividades de difusión y sensibilización; las que principalmente se refirieron a temáticas relacionadas con la prevención y sanción del acoso laboral y sexual en el trabajo, lo cual incluyó la asistencia técnica para la elaboración o mejora de procedimientos internos sobre el tema en varios servicios públicos.

Complementario al trabajo de asistencia metodológica, el año 2009 SERNAM participó en la Mesa de Trabajo sobre Protección de los Derechos de Maternidad y Responsabilidades Parentales, y Conciliación de Responsabilidades Laborales con Obligaciones Familiares organizada por la Dirección Nacional del Servicio Civil y que culminará durante el 2010 con la publicación de documentos de apoyo a la implementación de buenas prácticas en servicios del Estado.

Para la implementación del programa el año 2009 SERNAM dispuso un presupuesto de M\$ 575.508. Un 23,1% de estos recursos fueron destinados al financiamiento de becas para prácticas, un 5,2% fueron transferidos a las Direcciones Regionales para el desarrollo de actividades, un 31,5% se destinó al financiamiento de actividades de difusión, diseño y desarrollo del sello "Iguala", además de encuentros de coordinación y asesoría y un 40,2% a gastos de personal para la coordinación y supervisión del programa.

#### **2.1.6.4. Promoción de Derechos y Participación Social de las Mujeres**

El SERNAM, durante el año 2009, implementó el Programa de Promoción de Derechos y Participación de las Mujeres, en todas las Regiones del país, cuya finalidad se orienta a disminuir las brechas de participación ciudadana entre hombres y mujeres, que consta de tres líneas de acción: a) difusión y promoción de derechos de las mujeres, b) asociatividad y liderazgo; c) interlocución Estado-Sociedad Civil.

##### **a) Información y capacitación en materia de derechos de las Mujeres**

Uno de los mecanismos medulares de difusión y promoción de derechos con los que cuenta el SERNAM son las Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias (OIRS) presentes en cada una de las Direcciones Regionales del país. Durante el 2009, el principal desafío que se enfrentó en este componente fue obtener la certificación de calidad en la atención y satisfacción de las usuarias de acuerdo a la norma internacional ISO 9001:2000 en siete nuevas Regiones, completando este año la certificación en las 15 regiones del país, además del nivel central. De esta manera, se garantizó que las 43.352 personas que obtuvieron información a través de estas oficinas, lo hicieron de acuerdo a estándares de calidad establecidos por dicha norma.

La atención que SERNAM brinda a través de las OIRS considera tres modalidades: telefónica, correo electrónico y presencial, individual y grupal (talleres). El 2009 las atenciones presenciales concentran el 90% del total de atenciones y de ellas un 59% corresponden a participantes en talleres de difusión de derechos y un 31% a entrevistas individuales. En la tabla siguiente se presentan los datos según modalidad de atención.

<b>Resumen de atenciones en Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias (OIRS)</b>					
<b>Año 2009</b>					
<b>Modalidad de Atención</b>	<b>Atención Telefónica</b>	<b>Atención Presencial</b>	<b>Correos Electrónicos</b>	<b>Participantes en Talleres</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Nº de Atenciones</b>	2.423	13.485	1.775	25.669	43.352
<b>% según Modalidad</b>	6%	31%	4%	59%	100%

Fuente: Informe Estadístico Anual de Atención de Usuaris/os de OIRS SERNAM 2009

Considerando todas las modalidades de atención, la cobertura anual aumentó en un 7,3% respecto del año 2008, debido especialmente al refuerzo de las atenciones en terreno y al aumento de la realización de talleres de difusión de derechos (40.224 el 2008 y 43.352 el 2009).

Si comparamos la información sobre los espacios de atención utilizados por las/os usuarias/os el año 2008 con la información del año 2009, se observan algunas variaciones: aumentan las consultas vía presencial de un 65% a un 76,3% respectivamente; aumentan las consultas vía telefónica de un 11% a un 13.7% y disminuyen las consultas vía e- mail de un 20% el 2008 a un 10% el 2009.

El total de Talleres realizados el 2009 presenta un aumento de un 37% respecto del año 2008, esto es 1.219 y 888, respectivamente. Lo anterior, tuvo como consecuencia también un incremento en el total de personas que participaron de dichos talleres pasando de 21.691 el 2008 a 25.669 el 2009, lo que representa un 18% de incremento.

Las temáticas que presentan más consultadas según frecuencia son: Violencia Intrafamiliar, Pensión de Alimentos y Divorcio.

## **b) Desarrollo de competencias para la asociatividad y el liderazgo de las mujeres.**

Este componente del programa se orienta al desarrollo de competencias que contribuyan al fortalecimiento de los procesos asociativos de las mujeres y a promover el acceso de lideresas a cargos de representación popular y de toma de decisiones.

Una de las actividades desarrolladas corresponden a la realización de Escuelas de Formación Ciudadana y Liderazgo, dirigidas fortalecer el liderazgo de mujeres para que estén en condiciones de desempeñarse con mejores herramientas en espacios organizacionales y realizar un adecuado seguimiento a las políticas de género y además, desarrollar capacidades de análisis en materia de igualdad de género para generar aportes en la construcción del Tercer Plan de Igualdad de Oportunidades 2010 - 2020.

El 2009 se implementaron un total de 25 escuelas a lo largo del país, en las que participaron 514 mujeres de todo el país. Dichas escuelas fueron ejecutadas zonalmente por entidades expertas en género (Instituto de la Mujer, zona norte, Corporación Humanas zona centro y FLACSO zona sur). De este modo, se ejecutaron siete escuelas en la zona norte, once en la zona centro y siete en la zona sur.

Las Escuelas de de Formación Ciudadana y Liderazgo desarrolladas por el programa se han posicionado como una buena herramienta para la promoción y difusión de los derechos de las mujeres, siendo una instancia de encuentro, desarrollo o fortalecimiento de redes y particularmente, de capacitación y crecimiento para un importante número de mujeres de diversas condiciones sociales, edades y organizaciones.

A contar del 2009 se introduce una evaluación a las mujeres participantes de las Escuelas que permite conocer resultados de su aprendizaje de los contenidos. El resultado de esta evaluación arroja que un 76,7% de las mujeres fueron aprobadas.

<b>Resumen de Escuelas, N° y % de Mujeres aprobadas</b>				
<b>Año 2009</b>				
<b>Zona</b>	<b>N° Escuelas</b>	<b>N° Mujeres que rinden evaluación</b>	<b>N° de Mujeres aprobadas</b>	<b>% aprobación</b>
<b>Norte</b>	7	172	168	97,7%
<b>Centro</b>	11	122	80	65,6%
<b>Sur</b>	7	220	146	66,7%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>514</b>	<b>394</b>	<b>76,7%</b>

Fuente: Informe anual 2009. Unidad de Promoción de Derechos y Participación de las mujeres. SERNAM

Asimismo, y con el fin de promover la asociatividad entre las organizaciones sociales, se desarrolló un concurso de fondos para el fomento de las organizaciones, entre ellas las vinculadas a otros programas del Servicio (Grupos de autoayuda en VIF de mujeres egresadas de los centros de la mujer; organizaciones de mujeres egresadas del programa para Jefas de Hogar; organizaciones de mujeres que participaron en el trabajo de seguimiento de la Agenda de Género 2006 – 2010). Se ejecutaron 84 proyectos financiados a través de los fondos concursables de difusión de derechos y asociatividad, los cuales beneficiaron a un total de 12.800 personas.

De los 84 proyectos adjudicados, 52 corresponden a organizaciones vinculadas al Programa de Participación, 27 al del Trabajadoras Jefas de Hogar y 5 al de VIF.

### **c) Espacios de Interlocución Estado-Sociedad Civil**

El objetivo de este componente es “Promover prácticas de contraloría social en cada una de las regiones que permita a las mujeres exigir cuenta pública sobre el cumplimiento de compromisos de la agenda de género de las instituciones estatales”<sup>20</sup>.

<sup>20</sup> Fuente: Informe anual 2009. Unidad de Promoción de Derechos y Participación de las mujeres. SERNAM.

Desde su creación SERNAM ha desarrollado distintos mecanismos de consulta y control ciudadano para el seguimiento de sus políticas y programas, entre ellos el más emblemático ha sido la promoción para el establecimiento de Mesas de seguimiento al Plan regional de Igualdad de Oportunidades (Mesas PRIO). A partir del año 2007, se ha realizado un importante esfuerzo por fortalecer el trabajo de las Mesas, a través de la incorporación de una metodología específica que considera la existencia de mesas provinciales que se reúnen de manera regular durante al año calendario para discutir y evaluar los avances en el cumplimiento de los compromisos regionales de género, proceso que culmina con la realización de Cabildos Regionales que reúnen a las mujeres con las autoridades políticas de la región.

El 2009 se logró la instalación de 50 Mesas Provinciales de Mujeres (4 más que el año 2008). Dichas mesas están integradas por representantes de organizaciones de mujeres, organizaciones territoriales, dirigentes sociales, rurales e indígenas, asociaciones de mujeres emprendedoras y microempresarias, dirigentes sindicales y gremiales, agrupaciones de adultos mayores y militantes de partidos políticos, entre otras.

El propósito de las mesas fue hacer seguimiento a las Agendas Regionales de Género, con el fin de elaborar las propuestas para la construcción del Plan de Igualdad de Oportunidades 2010 – 2020. Este logro es relevante, en el marco de la promoción de la participación y control ciudadano a las políticas públicas, dado que permitió la construcción de un Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) de manera participativa, considerando la opinión de las mujeres en las políticas de equidad de género.

Como cierre del proceso el 2009 se realizaron quince Cabildos Regionales en los que participaron 7.823 mujeres, un 59% más que el 2008. En estas instancias las mujeres expusieron los resultados del trabajo de seguimiento anual y las propuestas para el PIO 2010 – 2020 a las autoridades regionales, provinciales y municipales, a representantes de los sectores y a parlamentarios.

Los recursos invertidos el 2009 para la implementación de este programa alcanzaron a M\$ 382.054. El 31% de estos recursos fueron ejecutados en las Direcciones Regionales para la realización de Escuelas de Liderazgo y Participación y de Cabildos Regionales; un 24,6% se destinó a Fondos Concursables para el fomento de las organizaciones, entre ellas las vinculadas a otros programas del Servicio (Grupos de autoayuda de mujeres egresadas del programa VIF, organizaciones de mujeres egresadas del programa para Jefas de Hogar y organizaciones de mujeres que participaron en el trabajo de seguimiento de la Agenda de Género 2006 – 2010). El 44,5% restante se destinó a la realización de actividades de promoción de derechos y participación (Bono por hijo, Ley que otorga derecho a descanso en días feriados a las trabajadoras de casa particular, entre otras).

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

La Fundación de Promoción y Desarrollo de la Mujer, PRODEMU, es una Fundación de Derecho Privado sin fines de lucro. PRODEMU forma parte de la Red de Fundaciones del Área Sociocultural de la Presidencia de la República de Chile y se inserta en la ejecución de políticas sociales

orientadas a la disminución de las brechas de inequidad social y de género que afectan a las mujeres que se encuentran en situación de pobreza o vulnerabilidad.

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

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

Respecto de la cobertura asociada a la ejecución de la oferta programática 2009, PRODEMU comprometió en sus orientaciones técnicas acordadas con el SERNAM, atender un total de 29.468 mujeres. En cambio, la cobertura de egreso, fue de 27.938. Esto implica un 94.8% de cumplimiento respecto de la meta comprometida. En los puntos siguientes, se desagrega la información por componente.

#### **a) Componente 1: Capacidad Emprendedora y Redes**

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

En este componente se esperaba formar a 4.684 mujeres, logrando el egreso de 4.379 mujeres. Esto significa que se logró la meta propuesta en un 93.5%.

#### **b) Componente 2: Capital Social y Ciudadanía**

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

- **Agendas Locales:**

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

Se esperaba que egresaran de esta subcomponente 13.742 mujeres, sin embargo, el resultado efectivo en términos de egreso<sup>21</sup>, fue de 13.525. Esto implica un nivel de cumplimiento de la meta establecida de 98.4%.

- **Formación de Líderes y Dirigentas Sociales:**

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

La meta establecida para el año 2009, consistió en formar en liderazgo democrático a 5.163 mujeres, mientras que egresaron efectivamente de este subcomponente, 4.691 mujeres. Ello significa un nivel de cumplimiento de la meta establecida de 90,9%.

- **Escuelas de Arte**

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

La meta establecida para el año 2009, consistió en que 1.334 mujeres se formaran en las escuelas de artes. Sin embargo, lograron egresar de dichas escuelas, 1.048 mujeres. Por ende, el nivel de cumplimiento de la meta establecida es de 78.6%.

### **c) Componente 3: Autonomía Económica**

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

- **Abriendo las Puertas al Mundo del Trabajo**

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

---

<sup>21</sup> Egresan las participantes que asistan a mínimo dos sesiones del módulo educativo y al menos a dos diálogos con servicios públicos.

La meta establecida para el año 2009, consistió en apoyar la inserción laboral de 3.806 mujeres. Sin embargo, lograron egresar del subcomponentes, 3.572 mujeres. Esto supone un nivel de cumplimiento de la meta establecida de 93.9%.

- **Componente: Mejorando mi Negocio**

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

Se estableció como meta para el año 2009, que 739 mujeres egresaran de subcomponente<sup>22</sup>. En cambio, el egreso efectivo alcanzó las 723 mujeres. Entonces, se logró cumplir la meta establecida en un 97.8%.

### **Síntesis de la implementación de los compromisos institucionales en el contexto de la Evaluación de Programas realizada a PRODEMU, en el 2008.**

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

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

---

<sup>22</sup> Egresan aquellas mujeres que han cumplido con la totalidad de los siguientes requisitos: a) han desarrollado del plan de negocio correspondiente a su emprendimiento; b) han finalizado el proceso de asistencia técnica y /o capacitación; c) han accedido a los activos identificados en su plan de negocio con el fondo de apoyo.

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

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

11. Realizar un estudio de impacto (que incluya grupo de control), del quehacer de la institución para verificar el cumplimiento del propósito y el aporte al cumplimiento del fin.

A partir de las recomendaciones emanadas de la evaluación, PRODEMU definió compromisos para su implementación. Respecto del monitoreo de tales compromisos, se definió un procedimiento que involucra a PRODEMU, SERNAM y DIPRES. El cumplimiento de los compromisos establecidos para el año 2009

A partir del segundo semestre del 2008 y hasta el primer semestre del 2011 se estará en proceso de implementación de los compromisos asumidos con Dipres, para ello se constituyó una Mesa Técnica que monitorea el avance en la implementación de los compromisos, se definió también un procedimiento para llevar a cabo la tarea.

A la fecha, el proceso de implementación de los compromisos ha funcionado regularmente y en estrecha vinculación con la carta Gantt que se elaboró para tal efecto.

Se han elaborado 3 informes de seguimiento a la implementación de los compromisos, año 2008 y 2009, se adjunta la ficha informada a DIPRES en el primer semestre del 2009, la correspondiente al segundo semestre se encuentra en elaboración.

El SERNAM firmó un convenio<sup>23</sup> con la fundación PRODEMU, mediante el cual le transfirió un total de M\$ 6.705.635 para el financiamiento de sus componentes.

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

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

Esta fundación desarrolla su trabajo a través de 15 Centros Familiares, ubicados en las comunas de Antofagasta, Copiapó, Coquimbo, Curicó, Talca, Talcahuano, Temuco, Puerto Montt, Huechuraba, Recoleta, Peñalolén, La Florida, Pedro Aguirre Cerda, La Pintana y San Bernardo, emplazados en sectores de alta vulnerabilidad, que son espacios comunitarios de participación, encuentro, recreación y formación de los distintos miembros de las familias que residen en las villas y poblaciones donde tales Centros se ubican. Para el cumplimiento de su misión institucional, el quehacer de la Fundación se estructura mediante tres líneas de acción: a) promoción de la asociatividad y participación; b) recreación y cultura; y c) orientación y formación. Igualmente, desarrolla dos proyectos específicos: a) de Infancia, y b) de computación comunitaria.

---

<sup>23</sup> Además de una modificación de convenio.

### **a) Asociatividad y Participación**

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

- 251 acciones de promoción de la asociatividad y encuentro entre los vecinos, en el que participaron 8.580 personas.
- 28 acciones tendientes a la recuperación de la historia y espacios públicos, en las cuales participó un total de 912 personas.
- 102 iniciativas sociales de grupos y organizaciones de la comunidad que buscan mejorar la calidad de vida de la población, en estas iniciativas participaron 10.083 personas.
- 34 acciones de encuentro y formación de líderes y dirigentes, en las cuales participaron 583 personas.

### **b) Recreación y Cultura**

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

- 57 actividades recreativas y culturales desarrolladas en el territorio, con una participación de 5.814 personas.
- 19 talleres recreativos, artísticos y deportivos implementados en los territorios, con una participación de 636 personas.
- 113 actividades recreativas y culturales desarrolladas fuera del territorio, con una participación de 5.287.
- 206 actividades recreativas de carácter familiar desarrolladas en los CF, en los cuales participó un total de 18.241 personas.
- 152 talleres recreativos artísticos, culturales y deportivos implementados en los CF, en los cuales participó un total de 3.487 personas.
- 36 iniciativas locales realizadas con el patrocinio y acompañamiento de los Centros Familiares, estas actividades tuvieron una cobertura de 3.999 personas.

### **c) Orientación y Formación**

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

- 59 Acciones de difusión sobre las reformas en materia social impulsadas por el Estado (previsión, salud, educación, etc.), desarrolladas en los CF y en los territorios focalizados. En estas acciones participaron 3.053 personas.
- 21 campañas de sensibilización sobre temáticas significativas para la comunidad (resolución no violenta de conflictos, VIF, igualdad de oportunidades, etc.), participando un total de 4.274 personas.
- 92 Talleres formativos, jornadas y seminarios, en los cuales participaron 1.952 personas.

### **d) Proyecto de Infancia**

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

- 561 acciones de acompañamiento de casos específicos de nivel individual, grupal y comunitario.
- 37 acciones formativas grupales con las familias de los niños/as, realizadas en los CF y en los territorios; en estas acciones participaron 519 personas.
- 15 diagnósticos participativos de infancia.
- 227 actividades formativas de interés de niños/as, en los que participaron 6.288 personas.
- 100 talleres artísticos y recreativos que promueven la expresión de niños/as, en estos talleres participó un total de 1.877 personas.
- 54 iniciativas generadas por grupos de niños/as del territorio, en el cual participó un total de 2398 personas.
- 33 acciones promocionales de infancia diseñada e implementada en conjunto con organizaciones e instituciones del territorio, en las que participó un total de 2.997 personas.

- 32 acciones de encuentro e intercambio propuestas por niños/as, participando un total de 1446 personas.
- 43 instancias de trabajo conjunto entre niños/as y adultos organizados de las comunidades que permitan el desarrollo de un proceso grupal participativo impulsado por todos los CF. Participó un total de 1186 personas de estas instancias.

#### **e) Proyecto de Computación Comunitaria**

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

- 57.376 prestaciones abiertas y asesorías a personas y grupos en el uso libre de equipos y de internet.
- 96 talleres de alfabetización digital focalizados en personas, grupos y organizaciones de los territorios que no tienen acceso regular al uso de las TIC. Participó un total de 843 personas.
- 12 acciones de detección y formación de monitores voluntarios que colaboren en la administración de los telecentros. En estas acciones participó un total de 125 personas.
- 37 actividades recreativas y culturales con grupos que utilizan la plataforma tecnológica del telecentro, participando un total de 748 personas.
- 15 actividades de organizaciones e instituciones del territorio hacen uso de las TIC, apoyadas por el telecentro. Participan un total de 240 personas.

El SERNAM firmó un convenio con la FUNFA, mediante el cual le transfirió un total de M\$ 1.564.615 para el financiamiento de sus líneas de acción y proyectos específicos.

## **2.2. Resultados Asociados a la Provisión de Bienes y Servicios**

El 2009 se logró la reposición de cinco vehículos para las Direcciones Regionales de Atacama, Coquimbo, La Araucanía, Los Lagos y Magallanes. Conforme a esto la dotación efectiva de vehículos del Servicio, que en la actualidad alcanza a 21 (de una dotación autorizada de 22), se compone de automóviles adquiridos desde el año 2005 en adelante. La inversión por este concepto alcanzó a M\$ 66.603.

Además, se logró la adquisición de mobiliario para equipar las dependencias remodeladas de la Dirección Regional Metropolitana y para las Direcciones Regionales del Servicio, renovando parte del equipamiento de oficinas tales como escritorios, mesas de reuniones, sillas ergonómicas. Lo anterior con una inversión de M\$ 50.082.

En este punto se destaca como logro, la renovación del 91% de la plataforma de computadores de SERNAM, en el período comprendido entre el año 2007 y 2009. Puntualmente, este último año, fueron adquiridos 148 computadores de escritorio y adicionalmente, se adquirieron 20 impresoras para renovar las más antiguas del nivel central, de la Dirección Regional Metropolitana, Valparaíso y Concepción. La inversión alcanzada fue de M\$ 61.758.

En materia de personal se realizó el traspaso a la dotación del Servicio de 41 profesionales a honorarios que cumplen funciones permanentes y se reforzó el área de administración y finanzas en direcciones regionales con la incorporación de 7 profesionales, que tienen entre sus funciones la revisión de rendiciones de transferencias regionales.

## **3. Desafíos para el año 2010**

### **3.1. Coordinación Intersectorial y Municipal para la Equidad de Género**

- a) Consolidar los avances en materias de incorporación de género en las políticas públicas.
- b) Institucionalización de mecanismos de género al interior de los ministerios y servicios públicos.
- c) Poner en marcha el Tercer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2010 - 2020.
- d) Asesoría técnica para la elaboración de la Agenda Nacional de Género 2010 - 2014 y apoyo técnico para las Agendas Regionales y/o específicas para el trabajo de coordinación intersectorial a nivel regional y territorial.
- e) Instalación y funcionamiento regular de 15 Comisiones Políticas y Técnicas PRIO que cumplan con la función de instancia de complementariedad territorial, e implementando la Agenda de Género Regional, en las 15 regiones.
- f) Implementación de 54 Agendas Municipales de Género formuladas el 2009, con el objetivo de avanzar en la disminución de las brechas de género comunales, profundizar la institucionalización del enfoque de género en las políticas y gestión municipal y la concreción de proyectos financiados por fondos regionales de inversión, públicos y privados.

### **3.2. Capacitación a funcionarios públicos en materias de género**

- a) Se espera, a través de talleres, seminarios, cursos (modalidad presencial) y el sistema de capacitación virtual (modalidad a distancia), desarrollar competencias en materias de género en 5.500 funcionarios/as públicos/as que ocupan cargos estratégicos. El objetivo final es que el diseño e implementación de las políticas públicas, esté permeado de la dimensión de género, para que éstas contribuyan a la superación de las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en este campo.

### **3.3. Reformas legales para la equidad de género**

Durante el año 2009, el SERNAM realizó notables esfuerzos para que diversas iniciativas aprobadas por la Cámara de Diputados, pudieran ser prontamente despachadas por el Senado:

- a) El proyecto de ley que sanciona el femicidio se encuentra ya en tercer trámite constitucional y la casi totalidad de su contenido consensuado, entre ellos, la incorporación de nuevas medidas de protección a las víctimas, el perfeccionamiento de las normas sobre violencia sexual, la incorporación de la investigación de la violencia patrimonial. En una comisión mixta de

Senadores y Diputados deberá resolverse si la sanción del femicidio es comprensiva o no del asesinato de la ex cónyuge o de una ex conviviente. Una vez resuelta dicha discrepancia el proyecto será remitido para su promulgación como ley de la República.

- b) El proyecto de ley que permite a hombres y mujeres participar de manera conjunta en las decisiones familiares, estableciendo de común acuerdo el orden de los apellidos que llevaran sus hijos, fue aprobado en general por la Comisión de DDHH del Senado y se encuentra a la espera de ser revisado por la Comisión de Constitución para continuar con el segundo trámite constitucional y transformarse en ley. Por su parte, el proyecto que modifica el régimen de sociedad conyugal, estableciendo en su lugar uno de comunidad de bienes, fue impulsado en numerosas oportunidades por la Presidenta de la República a través de urgencias. Con el objeto de avanzar más ágilmente en esta modificación y dar cumplimiento así a la obligación del Estado de Chile de enmendar el régimen legal con la urgencia adecuada, se formó una mesa técnica que logró reunir a todos los sectores interesados, de la cual surge una propuesta presentada en forma de indicación sustitutiva el pasado mes de diciembre de 2009, que se encuentra lista para ser revisada por el Senado.
- c) La propuesta que permitía descansar en los días feriados a las trabajadoras puertas adentro ya es una ley, N° 20.336, promulgada por la Presidenta de la República en el mes de marzo de 2009.
- d) El proyecto de ley sobre Trata de Personas fue impulsado a través de urgencias y discutido en el Senado, en numerosas oportunidades durante el 2009. La sala de la Cámara Alta lo aprobó en general en el mes de junio de 2009 y actualmente se encuentra siendo discutido en particular en la Comisión de Constitución, para ser próximamente despachado a la Cámara de origen y cumplir con los trámites previos a verse transformado en ley.
- e) El proyecto de ley que buscaba eliminar las discriminaciones arbitrarias en materia de remuneración por razón de sexo, es hoy una ley, conocida como ley de Brecha Salarial, N° 20.348.
- f) Buscar una mayor participación política de las mujeres en los partidos y en los cargos de elección popular, es una tarea que SERNAM ha asumido firmemente. Por ello, se ha buscado dar soporte al proyecto de ley de cuotas haciendo presente su urgencia a partir del pasado mes de diciembre, habiéndose ya iniciado su discusión en la Sala de la Cámara de Diputados la que acordó votarlo en la primera semana de marzo del 2010.

### **3.4. Relaciones Internacionales en materia de género**

- a) Avanzar en las negociaciones para la ratificación del Protocolo Facultativo de la CEDAW.
- b) Alcanzar los apoyos necesarios para lograr que la candidatura de Chile al Comité de la CEDAW resulte electa.
- c) Concretar acuerdos de cooperación pendientes: Panamá, Cuba, Nicaragua, Perú, Argentina y Malasia.
- d) Acordar con todos los países que se ha suscrito acuerdo de cooperación un plan de trabajo.
- e) Profundizar las relaciones de cooperación con las instancias subregionales tales como Mercosur, Comunidad Andina de Naciones (CAN) y Sistema de Integración Centro Americano (SICA).
- f) Reafirmar la incorporación de la temática de género en las agendas bilaterales con los países vecinos e instancias de integración fronteriza-vecinal
- g) Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) como una preocupación país.
- h) Seguir trabajando para incluir la perspectiva de género en los acuerdos comerciales que Chile suscriba.

### **3.5. La difusión de temáticas de género a través de los medios de comunicación, con el fin de promover una cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e informar a la ciudadanía.**

- a) Continuar con la realización de Campañas Comunicaciones de impacto social sobre temas prioritarios para la institución y que posicionan al Servicio Nacional de la Mujer ante la opinión pública, como el Día Internacional de la Mujer, Buenas Prácticas con Equidad de Género y Prevención de la Violencia contra la Mujer, incorporando nuevos contenidos e innovadoras formas de llegar a la comunidad y público objetivo definido para cada una de estas tres campañas.
- b) Posicionar en la opinión pública nuevos temas, como las mujeres de pueblos originarios, las niñas y las mujeres adultas mayores u otros que puedan ser priorizados.

- c) Mejorar la estrategia comunicacional concordando una agenda temática con las direcciones regionales, de carácter mensual, para la realización de los programas radiales de difusión de derechos, de manera de abordar los mismos tópicos simultáneamente en todo el país.

### **3.6. Modelos programáticos orientados a disminuir las brechas de discriminación de género que afectan a las mujeres**

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

- a) Consolidación de una política de Estado que cuente con un plan de acción que cuente con la participación de actores públicos y privados en la materia.
- b) En segundo lugar es mejorar y ampliar la coordinación intersectorial para el acceso de las mujeres víctimas de violencia a la oferta pública que les permita la superación definitiva del problema.
- c) En tercer lugar, la profundización y mejoramiento de los modelos de intervención psico-socio-jurídicos validados ya durante seis años de trabajo de equipos multidisciplinarios. Para el logro de lo anterior también es necesario un énfasis permanente en la capacitación y autocuidado de los equipos.
- d) La meta de erradicar la violencia contra las mujeres es un desafío permanente no sólo en nuestro país o en la región, sino en el mundo. Por eso hoy más que nunca es necesario redoblar los esfuerzos para continuar implementando estrategias de prevención, entregando atención y protección a las mujeres, que finalmente permitan ir construyendo el cambio cultural que garantice el “derecho a una vida libre de violencia” para las mujeres chilenas.

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

- a) Mantener el Programa en funcionamiento en 216 municipalidades a nivel nacional.
- b) Lograr que 30.000 trabajadoras jefas de hogar participen en el programa.
- c) Alcanzar que 21.000 trabajadoras jefas de hogar de las cohortes 2007-2008 y 2009 egresen del programa.
- d) Lograr que el PMJH, forme parte del Sistema de Protección Social, puesto que el sector social al que se orienta el Programa, es definido por el propio Sistema como de alta vulnerabilidad. Asimismo, su forma de gestión se encuentra en plena concordancia con las planteadas por este Sistema. Para lo anterior, desde las más altas autoridades del SERNAM y MIDEPLAN, se

encuentran en marcha las coordinaciones y negociaciones necesarias para llevar a efecto este propósito.

- e) Consolidar el Grupo de Tarea a nivel nacional, regional y local incorporando a las representantes de la TJH como un actor, a través del fortalecimiento, la negociación y coordinación intersectorial.
- f) Avanzar en tener glosas presupuestarias específicas para las TJH, en las partidas presupuestarias de los sectores a nivel central.
- g) Fortalecer a nivel regional la presencia de la TJH en los Planes de Desarrollo Regional; así como, negociar recursos financieros regionales para abordar problemáticas específicas y ampliar la oferta sectorial que resulta insuficiente para la demanda regional y local.
- h) Incorporar a nivel local el Programa y las TJH en los instrumentos de gestión, planificación y de presupuesto de las municipalidades. De la misma manera, es fundamental avanzar en el fortalecimiento de la coordinación interna con los departamentos estratégicos para la implementación del Programa: DIDECO, Corporaciones de Salud y Educación, SECPLAC, Oficina de Información Laboral, Oficina de Fomento Productivo, entre otros.
- i) Potenciamiento, de los liderazgos de las TJH surgidos al alero del Programa y en la generación de condiciones para la promoción de la asociatividad y su sustentabilidad en el tiempo, cuidando en este proceso su autonomía y determinación.
- j) Mejoramiento de los estándares de calidad y pertinencia de los instrumentos de capacitación laboral y de fomento productivo a las necesidades y requerimiento de las jefas de hogar.
- k) Lograr que el modelo de intervención, actualmente en operación, recoja la diversidad que presentan los territorios y las especificidades étnicas y socioculturales de las TJH.

### **3.6.3. Programa de Buenas Prácticas Laborales**

- a) Sumar a nuevas empresas que adhieran a la implementación del modelo Iguala.cl, desarrollando asistencia técnica por parte de SERNAM en este propósito, incluyendo las empresas que no obtuvieron reconocimiento durante el 2009, y que deben realizar acciones para alcanzar el puntaje requerido para egresar del modelo. Asimismo, el seguimiento y apoyo al trabajo de las empresas que sí obtuvieron reconocimiento, estará enfocado a procurar el avance en el desarrollo de las acciones implementadas, el cumplimiento de los compromisos establecidos en el plan de acción y la promoción y difusión de éstos propiciando la apropiación, por parte de los y las trabajadoras, de las prácticas implementadas con motivo del programa IGUALA.

- b) Desarrollar la línea de apoyo al trabajo con sindicatos en el marco de la difusión y sensibilización en materia de BPL con equidad de género. Se espera que los sindicatos incorporen en sus discursos y en sus acciones la equidad de género como parte importante de su gestión y desarrollo.
- c) Difusión para el Sello IGUALA, de modo que aquellas que fueron reconocidas, puedan acceder a la certificación.
- d) Iniciar el proceso de instalación del sello para que empresas públicas y privadas puedan obtener esta certificación. En este sentido, el programa participa junto a PNUD, UNIFEM e Institutos y Ministerios de la Mujer de otros gobiernos, que implementan modelos de equidad de género en empresas, en la construcción de un sello de carácter internacional que permita certificar en equidad de género a las organizaciones que así lo deseen. De este modo, se espera alinear los Sellos, en particular el sello IGUALA con, estándares internacionales de calidad.
- e) Actualizar contenidos del portal (sitio web), en relación a la difusión de derechos laborales y experiencias de Buenas Prácticas Laborales en distintas organizaciones, además de continuar gestionando la bolsa de empleo de modo de contar con ofertas de trabajo para mujeres con calificación profesional y/o técnico profesional en todas las regiones del país.
- f) Entregar más de 400 becas de práctica a mujeres para que las desarrollen en espacios tradicionalmente masculinizados, principalmente en áreas de la economía donde la participación laboral femenina es baja. Se priorizará la realización de prácticas en empresas que adhieran a la línea conforme a los requerimientos del programa, esto es, en carreras y espacios tradicionalmente masculinizados, entregando a la beneficiaria un aporte similar al entregado por SERNAM y desarrollando su práctica en las áreas que se establezcan.
- g) Continuar en la asesoría a los Servicios Públicos, impulsando la apropiación por parte de los y las funcionarias de los planes trienales y una mayor participación regional en su aplicación. Se promoverá, en conjunto con el Servicio Civil, la implementación de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, desarrolladas por otros servicios públicos, que sean factibles de replicarse. Esto a propósito de los requerimientos de asesoría que el SERNAM ha gestionado, en los cuales se detecta demanda por conocer de otras experiencias imitables en los servicios del Estado.

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

- a) Durante el año 2010 se fortalecerá y ampliará la estrategia de participación y promoción de derechos de las mujeres a través de la realización de escuelas de modo diferenciado para mujeres con mayor y menor trayectoria dirigenal.
- b) Asimismo, se fortalecerán las instancias de interlocución entre el Estado y la Sociedad Civil a través de la instalación de una mesa de carácter nacional para el seguimiento y control del Plan

de Igualdad de Oportunidades 2010 – 2020, y el fomento de las mesas PRIO de mujeres en cada una de las provincias del País.

- c) Finalmente, se fomentará el desarrollo de la asociatividad entre las organizaciones de mujeres, a través de los fondos concursables destinados a organizaciones constituidas como fruto de la labor desarrollada por los programas VIF, PMJH y Participación, del Servicio Nacional de la Mujer.

## 4. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2009
- Anexo 5: Compromisos Gubernamentales
- Anexo 6: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas
- Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2009
- Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo
- Anexo 9: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional
- Anexo 10: Propuestas Fondo de Modernización de la Gestión Pública (propuestas 2008, que fueron implementadas en 2009 y las propuesta del FMGP 2009,

## 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 la Ley de Presupuestos año 2009

Número	Descripción
<b>PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR:</b>	
1	Este programa contempla un incremento respecto de la Ley 2008 de 40,9% (MM\$ 1.728), que corresponde al gasto necesario para implementar 32 centros adicionales que atienden a mujeres víctimas de violencia, logrando una cobertura en el 2009 de 90 centros a lo largo de todo el país.
<b>MUJERES JEFAS DE HOGAR</b>	
2	El Programa presenta un crecimiento de 10% respecto de la Ley 2008, lo que permitirá incrementar la cobertura del programa de 30.000 a 32.900 beneficiarias aproximadamente.
<b>PRODEMU</b>	
3	El aporte a la fundación presenta un crecimiento de 2% respecto de la Ley 2008, correspondiente a recursos para fortalecer su soporte administrativo.
<b>OTROS PROGRAMAS</b>	
4	Se incluyen M\$ 132.792 para el programa de Buenas Prácticas Laborales y M\$ 94.061 para Difusión y Promoción de Derechos y Participación de Mujeres
<b>FUNDACIÓN DE LA FAMILIA Y OTROS</b>	
5	Se incluyen M\$ 1.564.615 para la Fundación de la Familia y M\$ 64.884 para transferir al Programa CAVAS de la Policía de Investigaciones.

## SOPORTE A LA GESTIÓN

- 6 Se contempla un crecimiento de \$ 503 millones con respecto a la Ley 2008, explicado por el traspaso a la dotación de 41 profesionales de honorarios que cumplen funciones permanentes, 15 profesionales para supervisión, un Estudio de Prevalencia y la renovación de dos vehículos.

### - Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Incorporar el enfoque de género en las políticas y programas del sector público, a través de la coordinación intersectorial, la asesoría técnica y la capacitación a funcionarios/as públicos/as.
2	Promover la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres a través de la elaboración e impulso de proyectos de ley u otros cambios regulatorios.
3	Disminuir las principales discriminaciones que afectan a las mujeres mediante el diseño, implementación, validación y transferencia de modelos programáticos integrales.
4	Promover una cultura de igualdad a través de la implementación de campañas comunicacionales tendientes a visibilizar temáticas de género prioritarias y propiciar imágenes positivas de las mujeres en los Medios de Comunicación.
5	Promover la posición del Gobierno de Chile a través de la difusión de la agenda internacional de género y la implementación y seguimiento de los acuerdos de cooperación horizontal, bilateral y multilateral.
6	Aportar a la definición de políticas públicas orientadas a la equidad de género mediante la generación y difusión de conocimiento sobre la discriminación que afecta a las mujeres y las brechas de género.

- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
<u>Coordinación Intersectorial / Municipal y Asesoría Técnica para incorporar criterios de Equidad de Género en las Políticas Públicas.</u>		
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromisos Ministeriales para la igualdad de Oportunidades.</li> <li>• Compromisos Regionales para la Igualdad de Oportunidades.</li> <li>• Compromisos Municipales para la Igualdad de Oportunidades</li> <li>• Sistema de Enfoque de Género PMG.</li> <li>• Asesoría Técnica y Metodológica para la incorporación del Enfoque de Género en los procesos de Planificación y Gestión               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Asesoría técnica implementada en el marco del Sistema de Enfoque de Género</li> <li>– Asesoría técnica para la incorporación del Enfoque de Género en los procesos de planificación y gestión a nivel nacional, regional y municipal</li> </ul> </li> </ul>	1
<u>Capacitación a Funcionarios/as del Sector Público en materias de Género.</u>		
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación a funcionarios/as públicos en materias de género.               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Talleres y Seminarios</li> <li>– Sistema E Learning</li> </ul> </li> </ul>	1
<u>Reformas legales.</u>		
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyectos y/o Indicaciones de Ley.</li> <li>• Seguimiento de la Agenda Legislativa en materia de Género</li> </ul>	2
<u>Modelos Programáticos.</u>		
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejoramiento de la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Trabajadoras Jefas de Hogar.               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Capacitación Laboral en el ámbito del trabajo dependiente e independiente e intermediación Laboral en coordinación con SENCE.</li> <li>– Atención en salud odontológica, preventiva y mental a través de la coordinación con el MINSAL.</li> <li>– Nivelación de estudios básicos y medios para Mujeres Jefas de Hogar en coordinación con MINEDUC.</li> <li>– Cuidado Infantil para hijas/os de mujeres jefas de hogar, a través de la coordinación con JUNJI e INTEGRA.</li> <li>– Talleres de Habilitación laboral.</li> <li>– Apoyo al fomento productivo de emprendimiento individuales y asociativo y al fomento de emprendimientos innovadores.</li> </ul> </li> <li>• Sistema de Protección a las Víctimas de Violencia Intrafamiliar.               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Capacitación y Apoyo a la formación de Redes para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar.</li> <li>– Atención Psicológica y Jurídica a las Víctimas de Violencia</li> </ul> </li> </ul>	3

- Intrafamiliar a través de los Centros de la Mujer.
  - 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.
  - Información de derechos a través de las Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias.
  - Talleres de capacitación en materia de derechos con enfoque de género.
  - Desarrollo de competencias para la asociatividad y el liderazgo de las mujeres (Escuelas de Formación Ciudadana, Escuelas de Liderazgo, Fondos para el desarrollo de iniciativas de participación social y política).
  - Espacios de interlocución Estado-Sociedad civil.
- Buenas Prácticas Laborales.
  - Asesoría técnica a grandes empresas, tanto públicas como privadas, en metodología y herramientas para la implementación del modelo de gestión en recursos humanos con equidad de género.
  - -Asistencia técnica para el empoderamiento en los procesos de búsqueda de empleo y selección a mujeres técnico-profesionales y profesionales a través de canales y mecanismos de intermediación laboral (Portal de intermediación [www.igualdad.cl](http://www.igualdad.cl)).
  - Asistencia técnica para la implementación del Código de Buenas Prácticas en el Sector Público.
  - Difusión de información y conocimientos sobre una nueva cultura de trabajo en las organizaciones laborales.
  - Becas de práctica profesional en rubros y trabajos no tradicionales para mujeres.

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

- |   |  |   |
|---|--|---|
| 5 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategia Comunicacional.</li> <li>• Campañas Comunicacionales.</li> </ul> | 4 |
|---|--|---|

Acuerdos Internacionales en Materias de Género.

- |   |   |   |
|---|---|---|
| 6 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia al gobierno para definir la posición del país en materia de derechos humanos de las mujeres.</li> <li>• Programa de cooperación y colaboración que incluye acciones horizontales y verticales.</li> <li>• Informes país, resoluciones u otros documentos internacionales con antecedentes sobre adelanto de las mujeres y/o enfoque de género.</li> </ul> | 5 |
|---|---|---|

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

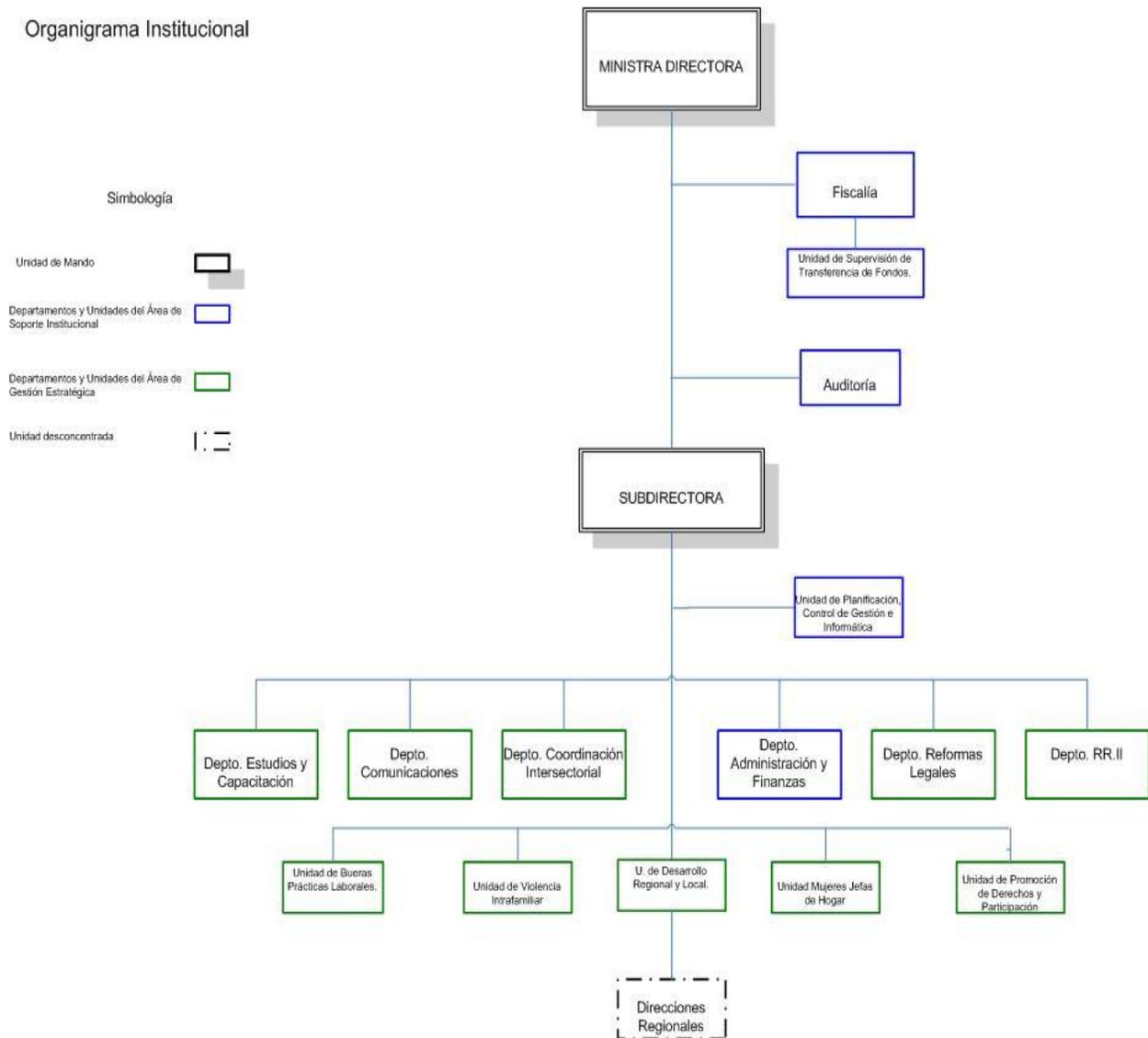
- |   |   |   |
|---|---|---|
| 7 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudios e Investigaciones.</li> <li>• Centro de Documentación.</li> </ul> | 6 |
|---|---|---|

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Número	Nombre
	Autoridades y funcionarios/as del sector público del nivel central, regional y local.
1	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	Mujeres en Empresas públicas y privadas.
4	Mujeres usuarias del Portal Iguala.cl
5	Organizaciones de mujeres vinculadas al tema de género.
6	Profesionales de los Medios de Comunicación de Masas.
7	Organismos Internacionales vinculados al tema de género.
8	Mujeres jefas de hogar y de núcleo. Mujeres usuarias de los Centros de la Mujer. Mujeres Usuarias de las Casa de Acogida
9	Mujeres Víctimas de Violencia Intrafamiliar.
10	Hijos/as de mujeres víctimas de violencia intrafamiliar. Población entre 14 y 30 años. Líderes sociales de los sectores medios y bajos
11	Usuarios/as de las acciones de prevención de la violencia intrafamiliar
12	Mujeres vinculadas a Organizaciones Sociales, Sindicales y Políticas
13	Hijos/as de mujeres jefas de hogar y de núcleo
14	Niñas/os de Jardines Infantiles y Escuelas
15	Ciudadanía en general.
16	Mujeres estudiantes técnico / profesional

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

### Organigrama Institucional



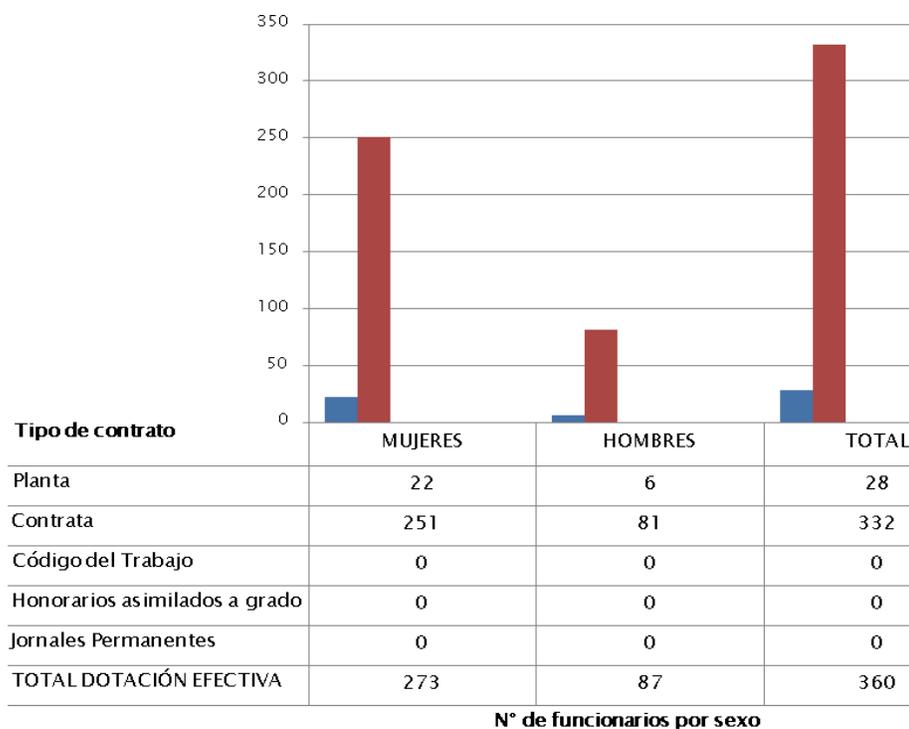
### c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Ministra Directora	Carmen Andrade Lara
Subdirectora	Andrea Reyes Saldías
Jefa Departamento de Administración Finanzas	Leticia Rivas Soto
Auditora Interna	Jessica Hernández Salinas
Jefa Departamento de Coordinación Intersectorial	María Gloria Cancino
Jefe Departamento de Reformas Legales	Marco Rendón Escobar
Jefe Departamento de Estudios y Capacitación	Gabriel de Pujadas Hermosilla
Jefa Departamento de Comunicaciones	Alejandra Trufello Hurtado
Jefa Departamento de Relaciones Internacionales	Maricel Sauterel Gajardo
Jefa Unidad de Planificación, Control de Gestión e Informática	Gloria García Ling
Jefa Unidad de Desarrollo Regional y Local	Sylvia Musalem Galaz
Jefe Unidad de Violencia Intrafamiliar	Christián García Bustamante
Jefa Unidad de Promoción de Derechos y Participación	Débora Solís Martínez
Jefa Unidad Mujeres Jefas de Hogar	Laura Echeverría Correa
Jefa Unidad de Buenas Prácticas Laborales	Gloria Fuentes Needham
Directora Regional región de Arica-Parinacota	Carmen Fuentes Börgel
Directora Regional región de Tarapacá	Leonor Quinteros Ochoa
Directora Regional región de Antofagasta	Johana Torres Olea
Directora Regional región de Atacama	Lucy Cepeda Acevedo
Directora Regional región de Coquimbo	Sofía Villalobos Humeres
Directora Regional región de Valparaíso	Claudia Silva Burgos
Directora Regional región Metropolitana	Paula Urzúa Frei
Directora Regional región del Libertador General Bernardo O'Higgins	Natalia Bascuñán Jofré
Directora Regional región del Maule	Claudia Quezada Bravo
Directora Regional región del Bío-Bío	Rina Oñate Cid
Directora Regional región de la Araucanía	Blanca Beraud Fernández
Directora Regional región de Los Lagos	Boris Paredes Fernández
Directora Regional región de Los Ríos	Gloria Cifuentes Cuadra
Directora Regional región Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo.	Ingrid Contreras Dureau
Directora Regional región de Magallanes y la Antártica Chilena.	Alma Alvaradejo Ojeda

## Anexo 2: Recursos Humanos

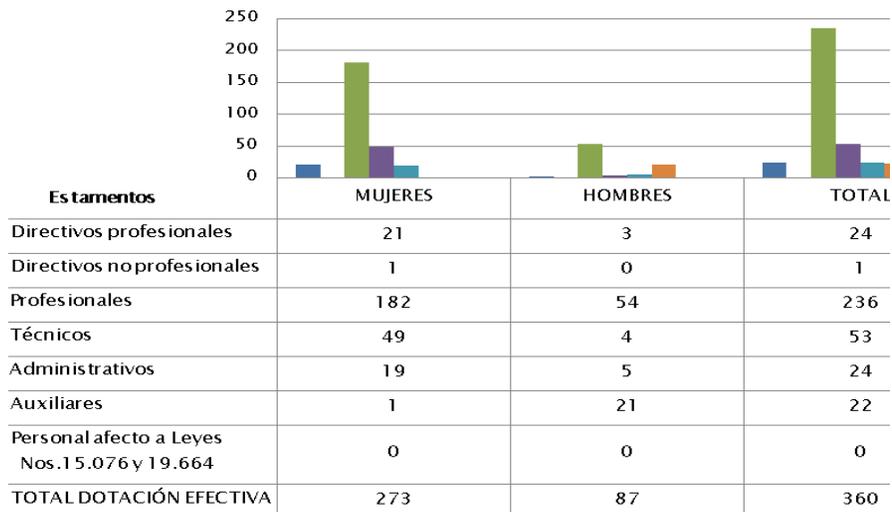
### a) Dotación de Personal

- Dotación Efectiva año 2009<sup>24</sup> por tipo de Contrato (mujeres y hombres)



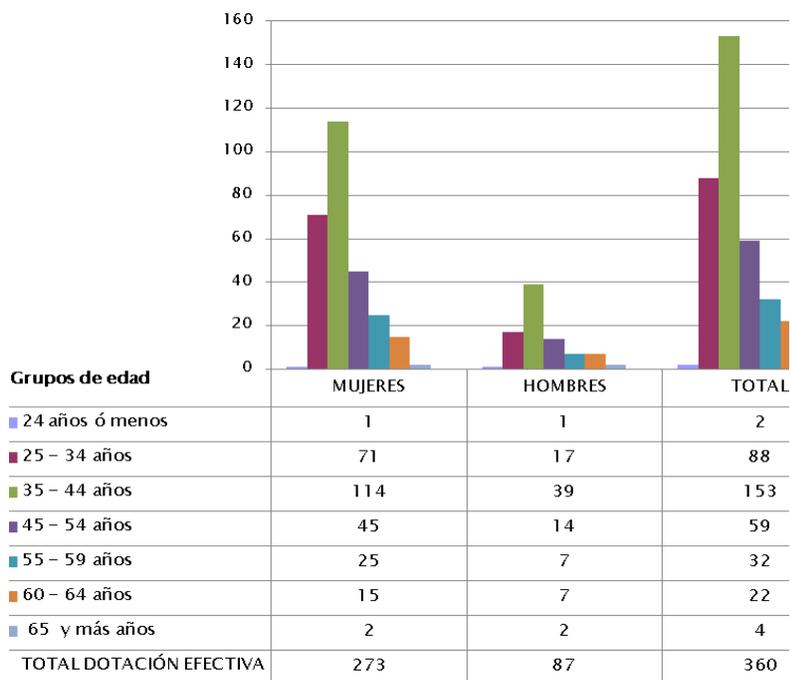
<sup>24</sup> Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2009. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

- Dotación Efectiva año 2009 por Estamento (mujeres y hombres)



N° de funcionarios por sexo

- Dotación Efectiva año 2009 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



N° de funcionarios por sexo

## b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1					
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>25</sup>		Avance <sup>26</sup>	Notas
		2008	2009		
<b>1. Días No Trabajados</b>					
Promedio Mensual Número de días no trabajados por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de días no trabajados año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$	2,0	2,4	83,3	
<b>2. Rotación de Personal</b>					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t) *100$	10,7	11,1	96,4	
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funcionarios jubilados</li> </ul>	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios Jubilados año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t)*100$	0,9	0,8	88,9	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funcionarios fallecidos</li> </ul>	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios fallecidos año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t)*100$	0,0	0,3	---	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retiros voluntarios                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ con incentivo al retiro</li> </ul> </li> </ul>	$(\text{N}^\circ \text{ de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año } t/ \text{Dotación efectiva año } t)*100$	0,6	0,0	0,0	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ otros retiros voluntarios</li> </ul>	$(\text{N}^\circ \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t/ \text{Dotación efectiva año } t)*100$	7,8	6,7	116,4	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Otros</li> </ul>	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t/ \text{Dotación efectiva año } t)*100$	1,3	3,3	39,4	
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año } t/ \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año } t$	1,1	1,3	84,6	

25 La información corresponde al período Enero 2008 - Diciembre 2008 y Enero 2009 - Diciembre 2009.

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

<b>Cuadro 1</b>					
<b>Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos</b>					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>25</sup>		Avance <sup>26</sup>	Notas
		2008	2009		
<b>3. Grado de Movilidad en el servicio</b>					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	0,0	10,7	---	
3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios a contrata.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año t}) / (\text{Total efectivo de funcionarios a contrata año t}) * 100$	3,1	13,0	419,4	
<b>4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal</b>					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	107,2	78,3	73,0	
4.2 Porcentaje de becas <sup>27</sup> otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	0,0	0,0	---	
4.3 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas para Capacitación año t} / \text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año t})$	1,2	2,3	191,7	
<b>5. Grado de Extensión de la Jornada</b>					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t} / 12) / \text{Dotación efectiva año t}$	4,0	3,5	114,3	
<b>1.1.1.1.1.1.1.1. 6. Evaluación del Desempeño<sup>28</sup></b>					
Distribución del personal de acuerdo a los resultados de las calificaciones del personal.	Porcentaje de Funcionarios en Lista 1	96,3	96,9	100,6	
	Porcentaje de Funcionarios en Lista 2	3,3	3,1	93,9	
	Porcentaje de Funcionarios en Lista 3	0,4	0,0		
	Porcentaje de Funcionarios en Lista 4	0,0	0,0		

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

28 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 2009			
(Consolidado Programas 01, 03 y 06)			
Ingresos Presupuestarios Percibidos		Gastos Presupuestarios Ejecutados	
Descripción	Monto M\$	Descripción	Monto M\$
Aporte Fiscal	26.173.627	Corriente <sup>29</sup>	27.959.112
Endeudamiento <sup>30</sup>	-	De Capital <sup>31</sup>	190.542
Otros Ingresos <sup>32</sup>	1.218.464	Otros Gastos <sup>33</sup>	162.892
<b>TOTAL</b>	<b>27.392.091</b>	<b>TOTAL</b>	<b>28.312.547</b>

Cuadro 2.1			
Recursos Presupuestarios 2009			
(Programas 01, Servicio Nacional de la Mujer)			
Ingresos Presupuestarios Percibidos		Gastos Presupuestarios Ejecutados	
Descripción	Monto M\$	Descripción	Monto M\$
Aporte Fiscal	16.379.375	Corriente	18.170.876
Endeudamiento	-	De Capital	190.542
Otros Ingresos	1.218.464	Otros Gastos	162.892
<b>TOTAL</b>	<b>17.597.839</b>	<b>TOTAL</b>	<b>18.524.310</b>

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

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

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

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

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

<b>Cuadro 2.2</b>			
<b>Recursos Presupuestarios 2009</b>			
<b>(Programas 03, Mujeres Jefas de Hogar)</b>			
<b>Ingresos Presupuestarios Percibidos</b>		<b>Gastos Presupuestarios Ejecutados</b>	
Descripción	Monto M\$	Descripción	Monto M\$
Aporte Fiscal	2.658.983	Corriente	2.658.912
Endeudamiento	-	De Capital	-
Otros Ingresos	-	Otros Gastos	-
<b>TOTAL</b>	<b>2.658.983</b>	<b>TOTAL</b>	<b>2.658.912</b>

<b>Cuadro 2.3</b>			
<b>Recursos Presupuestarios 2009</b>			
<b>(Programas 06, Prevención y Atención de Violencia Intrafamiliar )</b>			
<b>Ingresos Presupuestarios Percibidos</b>		<b>Gastos Presupuestarios Ejecutados</b>	
Descripción	Monto M\$	Descripción	Monto M\$
Aporte Fiscal	7.135.269	Corriente	7.129.325
Endeudamiento	-	De Capital	-
Otros Ingresos	-	Otros Gastos	-
<b>TOTAL</b>	<b>7.135.269</b>	<b>TOTAL</b>	<b>7.129.325</b>

## b) Resultado de la Gestión Financiera

<b>Cuadro 3</b>				
<b>Ingresos y Gastos devengados años 2008 – 2009, y Ley de Presupuestos 2010</b>				
<b>(Consolidado Programas 01, 03 y 06)</b>				
Denominación	Monto Año 2008 M\$ 34	Monto Año 2009 M\$	Monto Ley de Presupuestos Año 2010 M\$	Notas
<b>INGRESOS</b>	<b>23.927.527</b>	<b>27.785.626</b>	<b>28.965.227</b>	
TRANSFERENCIAS	768.424	757.902	719.762	
OTROS INGRESOS	129.983	461.493	75.455	
APORTE FISCAL	23.029.120	26.566.231	28.160.920	1
VENTA ACTIVOS NO FINANCIEROS	-	-	6.090	
SALDO INICIAL DE CAJA	-	-	3.000	
<b>GASTOS</b>	<b>23.927.527</b>	<b>27.802.972</b>	<b>28.965.227</b>	
GASTOS EN PERSONAL	5.693.474	6.766.819	6.736.138	2
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	3.647.896	3.933.679	3.596.636	3
PRESTACIONES PREVISIONALES	-	-	-	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	15.198.598	16.892.383	17.947.771	4
INTEGROS AL FISCO	-	-	-	
OTROS GASTOS CORRIENTES	-	-	-	
ACTIVOS NO FINANCIEROS	273.515	193.400	150.956	5
INVERSIÓN FINANCIERA	124.710	-	530.726	6
SERVICIO DE LA DEUDA PUBLICA	138.322	165.336	3.000	
SALDO FINAL DE CAJA	-	-	-	
<b>RESULTADO</b>	<b>- 1.148.988</b>	<b>- 148.643</b>	<b>-</b>	

### Notas:

La variación respecto del presupuesto año 2009 obedece a lo siguiente:

1. Incremento Aporte Fiscal obedece sustancialmente a mayores recursos para el Programa 03 Mujeres Jefas de Hogar y Programa 06 Prevención y Atención de Violencia Intrafamiliar.
2. Incremento Subtítulo 21 Gastos en Personal obedece principalmente a la incorporación de recursos asociados al traspaso de funcionarios de Honorarios a Contrata.
3. En términos nominales la Variación Subtítulo 22 Bienes y Servicios de Consumo comparando Presupuesto Final 2009 versus Presupuesto Ley 2010 se debe a que el año 2009, ingresaron recursos extraordinarios para

**34** La cifras están indicadas en M\$ del año 2009. Factor de actualización es de 1,0872 para expresar pesos del año 2008 a pesos del año 2009.

permitir la realización de campañas ligadas a temas de Promoción de Derechos y Día Internacional de la No Violencia. En términos reales la variación es igual a cero.

4. Incremento Subtítulo 24 Transferencias Corrientes obedece principalmente al impulso dado al Programa Prevención y Atención de Violencia Intrafamiliar que aumentó su presupuesto para la implementación de 32 nuevos Centros de Atención. Asimismo este incremento se explica por el aumento de recursos para el Programa Nacional Mujeres Jefas de Hogar.
5. Incremento Subtítulo 29 Activos No Financieros obedece principalmente al cambio planificado de vehículos.
6. No se consideran recursos en este Subtítulo, para el año 2010.

**Cuadro 3.1**

**Ingresos y Gastos devengados años 2008 – 2009, y Ley de Presupuestos 2010**  
(Programas 01, Servicio Nacional de la Mujer)

Denominación	Monto Año 2008 M\$ 35	Monto Año 2009 M\$	Monto Ley de Presupuestos Año 2010 M\$	Notas
<b>INGRESOS</b>	<b>16.472.298</b>	<b>17.597.839</b>	<b>18.645.346</b>	
TRANSFERENCIAS	768.424	757.902	719.762	
OTROS INGRESOS	129.983	461.493	75.455	
APORTE FISCAL	15.573.891	16.625.066	17.843.039	
VENTA ACTIVOS NO FINANCIEROS	-	17.346	6.090	
SALDO INICIAL DE CAJA	-	-	1.000	
<b>GASTOS</b>	<b>16.914.385</b>	<b>18.802.175</b>	<b>18.645.346</b>	
GASTOS EN PERSONAL	5.352.899	6.491.029	6.499.510	
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	2.847.465	3.329.665	3.287.419	
PRESTACIONES PREVISIONALES	-	-		
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	8.177.474	8.622.745	8.706.461	
INTEGROS AL FISCO	-	-		
OTROS GASTOS CORRIENTES	-	-		
ACTIVOS NO FINANCIEROS	273.515	193.400	150.956	
INVERSIÓN FINANCIERA	124.710	-		
SERVICIO DE LA DEUDA PUBLICA	138.322	165.336	1.000	
SALDO FINAL DE CAJA	-	-	-	
<b>RESULTADO</b>	<b>- 442.087</b>	<b>- 940.368</b>	<b>-</b>	

35 La cifras están indicadas en M\$ del año 2009. Factor de actualización es de 1,0872 para expresar pesos del año 2008 a pesos del año 2009.

Cuadro 3.2

**Ingresos y Gastos devengados años 2008 – 2008, y Ley de Presupuestos 2010**  
(Programas 03, Mujeres Jefas de Hogar)

Denominación	Monto Año 2008 M\$	Monto Año 2009 M\$	Monto Ley de Presupuestos Año 2010 M\$
<b>INGRESOS</b>	<b>2.326.722</b>	<b>2.698.868</b>	<b>2.655.993</b>
TRANSFERENCIAS	-	-	
OTROS INGRESOS	-	-	
APORTE FISCAL	2.326.722	2.698.868	2.654.993
VENTA ACTIVOS NO FINANCIEROS	-	-	
SALDO INICIAL DE CAJA	-	-	1.000
<b>GASTOS</b>	<b>2.524.023</b>	<b>2.698.795</b>	<b>2.655.993</b>
GASTOS EN PERSONAL	138.992	109.777	99.395
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	169.951	177.797	144.376
PRESTACIONES PREVISIONALES	-	-	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	2.215.080	2.411.222	2.411.222
INTEGROS AL FISCO	-	-	
OTROS GASTOS CORRIENTES	-	-	
ACTIVOS NO FINANCIEROS	-	-	
INVERSIÓN FINANCIERA	-	-	
SERVICIO DE LA DEUDA PUBLICA	-	-	1.000
SALDO FINAL DE CAJA	-	-	
<b>RESULTADO</b>	<b>- 197.301</b>	<b>72</b>	<b>-</b>

Cuadro 3.3

**Ingresos y Gastos devengados años 2008 – 2009, y Ley de Presupuestos 2010**  
(Programas 06, Prevención y Atención de Violencia Intrafamiliar)

Denominación	Monto Año 2008 M\$	Monto Año 2009 M\$	Monto Ley de Presupuestos Año 2010 M\$
<b>INGRESOS</b>	<b>5.128.507</b>	<b>7.242.298</b>	<b>7.663.888</b>
TRANSFERENCIAS	-	-	
OTROS INGRESOS	-	-	
APORTE FISCAL	5.128.507	7.242.298	7.662.888
VENTA ACTIVOS NO FINANCIEROS	-	-	
SALDO INICIAL DE CAJA	-	-	1.000
<b>GASTOS</b>	<b>5.638.107</b>	<b>6.450.645</b>	<b>7.663.888</b>
GASTOS EN PERSONAL	201.583	166.012	137.233
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	630.480	426.217	164.841
PRESTACIONES PREVISIONALES	-	-	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	4.806.044	5.858.416	6.830.088
INTEGROS AL FISCO	-	-	
OTROS GASTOS CORRIENTES	-	-	
ACTIVOS NO FINANCIEROS	-	-	
INVERSIÓN FINANCIERA	-	-	530.726
SERVICIO DE LA DEUDA PUBLICA	-	-	1.000
SALDO FINAL DE CAJA	-	-	
<b>RESULTADO</b>	<b>- 509.600</b>	<b>791.653</b>	<b>-</b>

## c) Comportamiento Presupuestario Año 2009

Cuadro 4								
Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2009								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial[1] (M\$)	Presupuesto Final[2] (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia [3] (M\$)	Notas
			<b>INGRESOS</b>	<b>26.913.799</b>	<b>28.495.344</b>	<b>27.354.515</b>	<b>1.086.391</b>	
05			TRANSF. CORRIENTES	709.125	763.563	709.125	-	
	02		Del Gobierno Central	709.125	709.125	709.125	-	
		006	SERNAM- Prog. 06	709.125	709.125	709.125	-	
			07					
			De Org. Internacionales	-	54.438	-	54.438	
		001	Donación BID	-	54.438	-	54.438	
08			OT. ING. CORRIENTES	74.340	146.226	454.673	- 308.447	1
	01		Recup. y Reem. Lic. Médicas	63.720	135.606	199.710	- 64.104	
	99		Otros	10.620	10.620	254.963	- 244.343	
09			APORTE FISCAL	26.108.339	26.906.430	26.173.627	732.803	2
	01		Libre	26.108.339	26.906.430	26.173.627	732.803	
10			VENTA ACT. NO FINANC.	8.995	8.995	17.090	- 8.095	
	03		VEHICULOS	8.995	8.995	17.090	- 8.095	
15			SALDO INICIAL DE CAJA	13.000	670.130	-	670.130	
			<b>GASTOS</b>	<b>26.913.799</b>	<b>28.484.724</b>	<b>28.312.547</b>	<b>172.059</b>	
21			GASTOS EN PERSONAL	6.005.334	6.666.968	6.666.817	71	3
22			B. Y SERVICIOS DE CONS.	3.907.792	3.879.168	3.875.545	3.585	4
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	16.803.751	17.422.974	17.416.751	6.223	
	01		Al Sector Privado	13.654.154	14.273.377	14.267.154	6.223	
		025	PRODEMU	5.907.544	6.705.635	6.705.635	-	
		028	Fundación de la Familia	1.564.615	1.564.615	1.563.832	783	
		617	Centros At. Integral y Prev. VIF	5.955.142	5.776.274	5.771.839	4.435	
		627	Prog. Buenas Prácticas Laborales	132.792	132.792	132.792	-	
		628	Dif. y Prom. Der. y Part. Muj.	94.061	94.061	93.056	1.005	
	02		Al Gobierno Central	774.009	774.009	774.009	-	
		004	SERNAM - Programa 01	709.125	709.125	709.125	-	
		005	Policía Investigaciones de Chile	64.884	64.884	64.884	-	
	03		A Otras Entidades Públicas	2.375.588	2.375.588	2.375.588	-	
		325	Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar	2.375.588	2.375.588	2.375.588	-	
29			ADQ. DE ACT. NO FINANC.	194.922	251.722	190.542	61.180	
	03		Vehículos	88.557	66.603	66.603	-	
	04		Mobiliario y Otros	32.173	54.127	50.082	4.045	
	05		Máquinas y Equipos	12.369	69.169	12.099	57.070	
	06		Equipos Informáticos	61.823	61.823	61.758	65	
31			INICIATIVAS DE INVERSION	-	100.000	-	100.000	
	02		Proyectos	-	100.000	-	100.000	
34			SERVICIO DE LA DEUDA	1.000	162.892	162.892	-	
	07		Deuda Flotante	1.000	162.892	162.892	-	
35			SALDO FINAL DE CAJA	1.000	1.000	-	1.000	
			<b>Resultado (Dif. Ing. - Gto.)</b>	<b>-</b>	<b>10.620</b>	<b>- 958.032</b>	<b>931.076</b>	

### Notas:

La variación respecto de los **ingresos** en el presupuesto final durante el año 2009, se debe a lo siguiente:

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

La variación respecto de los **gastos** en el presupuesto final durante el año 2009, se debe a lo siguiente:

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

<b>Cuadro 4.1 – PROGRAMA 01</b>								
Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2009								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial[1] (M\$)	Presupuesto Final[2] (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia [3] (M\$)	Notas
			<b>INGRESOS</b>	<b>16.988.397</b>	<b>18.701.092</b>	<b>17.597.839</b>	<b>1.103.253</b>	
05			TRANSF. CORRIENTES	709.125	763.563	746.701	16.862	
	02		Del Gobierno Central	709.125	709.125	709.125	-	
		006	SERNAM- Prog. 06	709.125	709.125	709.125	-	
		07	De Org. Internacionales	-	54.438	37.576	16.862	
		001	Donación BID	-	54.438	37.576	16.862	
08			OT. ING. CORRIENTES	74.340	146.226	454.673	- 308.447	
	01		Recup. y Reem. Lic. Médicas	63.720	135.606	199.710	- 64.104	
	99		Otros	10.620	10.620	254.963	- 244.343	
09			APORTE FISCAL	16.182.937	17.112.178	16.379.375	732.803	
	01		Libre	16.182.937	17.112.178	16.379.375	732.803	
10			VENTA ACT. NO FINANC.	8.995	8.995	17.090	- 8.095	
	03		VEHICULOS	8.995	8.995	17.090	- 8.095	
15			SALDO INICIAL DE CAJA	13.000	670.130	-	670.130	
			<b>GASTOS</b>	<b>16.988.397</b>	<b>18.690.472</b>	<b>18.524.310</b>	<b>166.162</b>	
21			GASTOS EN PERSONAL	5.718.679	6.395.183	6.395.103	-	
22			B. Y SERVICIOS DE CONS.	3.373.784	3.282.572	3.280.458	2.076	
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	7.699.012	8.497.103	8.495.315	1.788	
	01		Al Sector Privado	7.699.012	8.497.103	8.495.315	1.788	
		025	PRODEMU	5.907.544	6.705.635	6.705.635	-	
		028	Fundación de la Familia	1.564.615	1.564.615	1.563.832	783	
		627	Prog. Buenas Prácticas Laborales	132.792	132.792	132.792	-	
		628	Dif. y Prom. Der. y Part. Muj.	94.061	94.061	93.056	1.005	
29			ADQ. DE ACT. NO FINANC.	194.922	251.722	190.542	61.180	
	03		Vehículos	88.557	66.603	66.603	-	
	04		Mobiliario y Otros	32.173	54.127	50.082	4.045	
	05		Máquinas y Equipos	12.369	69.169	12.099	57.070	
	06		Equipos Informáticos	61.823	61.823	61.758	65	
31			INICIATIVAS DE INVERSION	-	100.000	-	100.000	
	02		Proyectos	-	100.000	-	100.000	
34			SERVICIO DE LA DEUDA	1.000	162.892	162.892	-	
	07		Deuda Flotante	1.000	162.892	162.892	-	
35			SALDO FINAL DE CAJA	1.000	1.000	-	1.000	
			<b>Resultado (Dif. Ing. – Gto.)</b>		<b>10.620</b>	<b>926.471</b>	<b>937.091</b>	

Cuadro 4.2 – PROGRAMA 03								
Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2009								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial[1] (M\$)	Presupuesto Final[2] (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia [3] (M\$)	Notas
			<b>INGRESOS</b>	<b>2.631.983</b>	<b>2.658.983</b>	<b>2.658.983</b>	-	
09			APORTE FISCAL	2.631.983	2.658.983	2.658.983	-	
	01		Libre	2.631.983	2.658.983	2.658.983	-	
15			SALDO INICIAL DE CAJA	-	-	-	-	
			<b>GASTOS</b>	<b>2.631.983</b>	<b>2.658.983</b>	<b>2.658.912</b>	<b>71</b>	
21			GASTOS EN PERSONAL	108.226	108.226	108.155	71	
22			B. Y SERVICIOS DE CONS.	148.169	175.169	175.169	-	
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	2.375.588	2.375.588	2.375.588	-	
	03		A Otras Entidades Públicas	2.375.588	2.375.588	2.375.588	-	
		325	Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar	2.375.588	2.375.588	2.375.588	-	
			<b>Resultado (Dif. Ing. – Gto.)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>71</b>	<b>71</b>	

Cuadro 4.3 – PROGRAMA 06								
Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2009								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial[1] (M\$)	Presupuesto Final[2] (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia [3] (M\$)	Notas
			<b>INGRESOS</b>	<b>7.293.419</b>	<b>7.135.269</b>	<b>7.135.269</b>	-	
09			APORTE FISCAL	7.293.419	7.135.269	7.135.269	-	
	01		Libre	7.293.419	7.135.269	7.135.269	-	
			<b>GASTOS</b>	<b>7.293.419</b>	<b>7.135.269</b>	<b>7.129.325</b>	<b>5.944</b>	
21			GASTOS EN PERSONAL	178.429	163.559	163.559	-	
22			B. Y SERVICIOS DE CONS.	385.839	421.427	419.918	1.509	
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	6.729.151	6.550.283	6.545.848	4.435	
	01		Al Sector Privado	5.955.142	5.776.274	5.771.839	4.435	
		617	Centros At. Integral y Prev. VIF	5.955.142	5.776.274	5.771.839	4.435	
	02		Al Gobierno Central	774.009	774.009	774.009	-	
		004	SERNAM - Programa 01	709.125	709.125	709.125	-	
		005	Policía Investigaciones de Chile	64.884	64.884	64.884	-	
			<b>Resultado (Dif. Ing. – Gto.)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>5.944</b>	<b>- 5.944</b>	

## d) Indicadores de Gestión Financiera

Cuadro 5 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo <sup>36</sup>			Avance <sup>37</sup> 2009/ 2008	Notas
			2007	2008	2009		
Porcentaje de decretos modificatorios que no son originados por leyes	$\left[ \frac{\text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios} - \text{N}^\circ \text{ de decretos originados en leyes}^{38}}{\text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios}} \right] * 100$	%	47,00	35,00	43,00	0,745	
Promedio del gasto de operación por funcionario	$\left[ \frac{\text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)}}{\text{Dotación efectiva}^{39}} \right]$	M\$	25578,10	28567,03	28913,32	1,117	
Porcentaje del gasto en programas del subtítulo 24 sobre el gasto de operación	$\left[ \frac{\text{Gasto en Programas del subt. 2440} / \text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)}}{\text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)}} \right] * 100$	%	46,31	71,00	135,39	1,53	
Porcentaje del gasto en estudios y proyectos de inversión sobre el gasto de operación	$\left[ \frac{\text{Gasto en estudios y proyectos de inversión}^{41}}{\text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)}} \right] * 100$	%	1,10	-	-	0,0	

### Notas:

1. El incremento del promedio del gasto de operación por funcionario se ve fuertemente influido por el aumento de recursos en los Subtítulos 21 y 22, lo que hizo incrementar el Gasto Corriente del Servicio durante el año 2009.
2. El valor del indicador es cero para el año 2009, dado que se reclasificaron por su naturaleza estos recursos al Subtítulo 22.

<sup>36</sup> Los factores de actualización de los montos en pesos es de 1,1350 para 2007 a 2009 y de 1,0872 para 2008 a 2009.

<sup>37</sup> El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

<sup>38</sup> Se refiere a aquellos referidos a rebajas, reajustes legales, etc.

<sup>39</sup> Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilados a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

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

<sup>41</sup> Corresponde a la totalidad del subtítulo 31 "Iniciativas de Inversión".

### 3. Transferencias Corrientes<sup>42</sup>

<b>Cuadro 6</b>					
<b>Transferencias Corrientes</b>					
Descripción	Presupuesto Inicial 2009 <sup>43</sup> (M\$)	Presupuesto Final 2009 <sup>44</sup> (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia <sup>45</sup>	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO	13.654.154	14.273.377	14.267.152	6.225	
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros	13.654.154	14.273.377	14.267.152	6.225	
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS	2.375.588	2.375.588	2.375.588	-	
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros <sup>[4]</sup>	2.375.588	2.375.588	2.375.588	-	
<b>TOTAL TRANSFERENCIAS</b>	<b>16.029.742</b>	<b>16.648.965</b>	<b>16.642.740</b>	<b>6.225</b>	

#### Notas:

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

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

<sup>43</sup> Corresponde al aprobado en el Congreso.

<sup>44</sup> Corresponde al vigente al 31.12.2009.

<sup>45</sup> Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

## Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2009

- Indicadores de Desempeño presentados en la Ley de Presupuestos año 2009

Cuadro 8										
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2009										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2009	Cumple SI/NO <sup>46</sup>	% Cumplimiento <sup>47</sup>	Notas
				2007	2008	2009				
Coordinación Intersectorial / Municipal y Asesoría Técnica para incorporar criterios de Equidad de Género en las Políticas Públicas.	Porcentaje de mesas de mujeres PRIO provinciales que realizan control ciudadano a las Agendas Regionales de Género, respecto del total de provincias del país.	(N° de mesas de mujeres PRIO provinciales que realizan control ciudadano a la Agenda Regional de Género /N° total de provincias del país)*100	%		85%		85%	SI	100%	
	Enfoque de Género: No			N.C.	0	(45/53)*100	(45/53)*100			
Modelos Programáticos.	Porcentaje de las mujeres jefas de hogar y de núcleo que participa en el Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales, respecto de la población objetivo del programa.	(N° de mujeres jefas de hogar que participa en el programa/N° total de mujeres pertenecientes a la población objetivo)*100	%	2.56%	5.30%	5.31%	5.04%	SI	105%	
	Enfoque de Género: No			(1525/8.00)*100	(3154/5.00)*100	(3165/6.00)*100	(3000/0.00)*100			

46 Se considera cumplido el compromiso, si la comparación entre el dato efectivo 2009 y la meta 2009 implica un porcentaje de cumplimiento igual o superior a un 95%.

47 Corresponde al porcentaje de cumplimiento de la comparación entre el dato efectivo 2009 y la meta 2009.

**Cuadro 8**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2009**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2009	Cumple SI/NO <sup>46</sup>	% Cumplimiento <sup>47</sup>	Notas
				2007	2008	2009				
Coordinación Intersectorial / Municipal y Asesoría Técnica para incorporar criterios de Equidad de Género en las Políticas Públicas.	Porcentaje de Compromisos Ministeriales de Igualdad de Oportunidades Implementados el año t, respecto del Total de Compromisos Ministeriales Establecidos en el Sistema de Programación Gubernamental (SEGPRES)	(N° de Compromisos Ministeriales de Igualdad de Oportunidades implementados el año t/N° Total de Compromisos Ministeriales de Igualdad de Oportunidades establecidos en el Sistema de Programación Gubernamental SEGPRES)*100	%		70%	97%		SI	129%	1
	Enfoque de Género: No			73%	(107/152)*	(117/121)*1	(60/80)*100			
Capacitación a Funcionarios/as del Sector Público en materias de Género.	Porcentaje de Municipios que incorporan enfoque de género en al menos 2 instrumentos de gestión respecto del total de Municipios del país	(N° de Municipios que incorporan enfoque de género en al menos 2 instrumentos de gestión/N° total de Municipios del país)*100	%		27%	35%	30%	SI	116%	
	Enfoque de Género: No			100%	(92/345)*1	(121/345)*1	(104/345)*1			

**Cuadro 8**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2009**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2009	Cumple SI/NO <sup>46</sup>	% Cumplimiento <sup>47</sup>	Notas
				2007	2008	2009				
					9%					
					65%		8%			
					(1889					
				(1173	1/213	(1800				
				1/180	843)*	0/213				
				00)*1	100	843)*				
				00		100				
						H: 7				
Capacitación a Funcionarios/as del Sector Público en materias de Género.	Porcentaje de personas en cargos estratégicos capacitadas en materias de género respecto del total de personas en cargos estratégicos	(N° de personas en cargos estratégicos capacitadas en materias de género/N° total de personas en cargos estratégicos)*100	%	43%	H: 47 (5025 (7817/ 18000 )	M: 12 M: 93 (6706 /7200 M: 0	H: 9 (1080 0/119 541)* 100	SI	105%	
	Enfoque de Género: Si	Mujeres:		M: 0	)*100	00	)*100			
						M: 12 (1087				
					H: 0	M: 93	M: 8 (7200/ 94302			
					M: 0	)*100	00			
Modelos Programáticos.	Porcentaje de mujeres que concluyen favorablemente el proceso de intervención de los Centros de la Mujer (VIF)	(N° de mujeres que anualmente egresan de los Centros de la Mujer/N° total de mujeres que ingresan anualmente a los Centros de la Mujer (VIF))*100	%	83%	58% (7525 (4243/ 5139)*	56% (1178 0/209 92)*1	50% (1081 1/216 23)*1	SI	112%	
	Enfoque de Género: No			100	0	00	00			
Modelos Programáticos.	Porcentaje de mujeres que egresan de la atención entregada en las Casas de Acogida (VIF)	(N° de mujeres que egresan anualmente de la atención entregada en las Casas de Acogida (VIF)/N° total de mujeres que ingresan anualmente a las Casas de Acogida (VIF))*100	%	46%	57% (398/ (184/3 98)*10	59% (579/9 82)*1	40% (456/1 140)*	SI	147%	2
	Enfoque de Género: No			0	100	00	100			

**Cuadro 8**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2009**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2009	Cumple SI/NO <sup>46</sup>	% Cumplimiento <sup>47</sup>	Notas
				2007	2008	2009				
Modelos Programáticos.	Porcentaje de mujeres jefas de hogar egresadas del programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales.	(N° de mujeres jefas de hogar egresadas del programa/N° total de mujeres pertenecientes a la población objetivo)*100	%		3%	4%	4%	SI	118%	
	Enfoque de Género: No			N.C.	100	100	100			
Modelos Programáticos.	Porcentaje de empresas públicas y privadas con modelos de gestión de recursos humanos en Buenas Prácticas Laborales con equidad de género	(N° de empresas que implementan planes de acción positiva en BPL con equidad de género/N° de empresas contactadas para implementar modelos de gestión de recursos humanos en BPL con equidad de género)*100	%					SI	100%	
	Enfoque de Género: No			51%	43%	100%	100%			
Modelos Programáticos.	Porcentaje de mujeres que alcanzan una evaluación satisfactoria al término del proceso de Escuelas de fomento de la participación, asociatividad y liderazgo femenino.	(N° de mujeres capacitadas en Escuelas de fomento de la participación, asociatividad y liderazgo femenino que alcanzan una nota satisfactoria /N° total de mujeres capacitadas)*100	%					SI	153%	3
	Enfoque de Género: No			0%	0%	77%	50%			

Porcentaje global de cumplimiento: 100%

**Notas:**

1.- El sobre cumplimiento del indicador se explica puesto que a cuatro años de la implementación de la Agenda Género, de la creación del Comité Técnico Asesor (constituido por las Asesoras Ministeriales de Género nombradas por la autoridad ministerial) y de la constitución de Comisiones Sectoriales de Género -a nivel central y regional- se ha favorecido progresivamente el avance de la transversalización de género en el aparato público y se ha potenciado el actuar ministerial respecto a la definición y cumplimiento de los compromisos sectoriales. Este proceso es resultante de la

sistemática asesoría político-técnica de SERNAM, a través de dos reuniones anuales colectivas y de reuniones bilaterales de apoyo a las contrapartes ministeriales, respecto al Sistema de Programación Gubernamental.

2.- El resultado del indicador manifiesta un cumplimiento sobre lo esperado; esto es un 147%. Es decir, un mayor número de mujeres han modificado favorablemente su situación de riesgo vital que sufrían al ingresar a las Casas de Acogida. Lo anterior se explica por el mejoramiento en el funcionamiento y experiencia de los equipos de las Casas de Acogida, a la mayor participación de otras instancias comunales que favorecen la reinserción de las mujeres y al reforzamiento de la coordinación con el Ministerio Público a nivel central y Fiscalías Regionales a nivel local.

3.- El resultado del indicador manifiesta un cumplimiento sobre lo esperado. Es decir, se programó una meta de un 50% de evaluación satisfactoria; sin embargo se logró un 77%.; alcanzado un sobre cumplimiento de un 153%. Esto se debió fundamentalmente; a que no se había realizado una medición de la evaluación de las participantes de las Escuelas con anterioridad; es decir, no se contaba con un parámetro para fijar la meta. Por lo tanto, el resultado efectivo 2009 constituye el primer dato objetivo para establecer la meta 2010.

- Otros Indicadores de Desempeño medidos por la Institución el año 2009

Cuadro 10							
Otros indicadores de Desempeño año 2009							
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Notas
				2007	2008	2009	
<p>● Modelos Programáticos</p> <p>- Mejoramiento de la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Trabajadoras Jefas de Hogar.</p> <p>≈ Capacitación Laboral de Mujeres Jefas de hogar a través de la coordinación con SENCE.</p>							
	Porcentaje de mujeres que acceden a capacitación laboral respecto del total de participantes del programa de jefas de hogar	$(\text{N}^\circ \text{ de mujeres que acceden a capacitación laboral} / \text{N}^\circ \text{ total de mujeres participantes del programa de jefas de hogar}) * 100$	%	59,3	56,5	53,5	
<p>● Modelos Programáticos</p> <p>- Sistema de Protección a las Víctimas de Violencia Intrafamiliar.</p>							
	Número de Centros de la Mujer instalados respecto del total de comunas del país	$(\text{N}^\circ \text{ de Centros de la Mujer instalados} / \text{N}^\circ \text{ total de comunas del país}) * 100$	Nº	31	58	90	
<p>● Modelos Programáticos</p> <p>- Sistema de Protección a las Víctimas de Violencia Intrafamiliar.</p> <p>≈ Atención Psicológica y Jurídica a las Víctimas de Violencia Intrafamiliar a través de los Centros de la Mujer.</p>							
	Porcentaje de reingreso a los Centros de la Mujer	$(\text{N}^\circ \text{ de mujeres que reingresan a los Centros de la Mujer} / \text{N}^\circ \text{ total de mujeres que ingresa}) * 100$	%	5,2	5,2	3,9	
<p>● Modelos Programáticos</p> <p>- Sistema de Protección a las Víctimas de Violencia Intrafamiliar.</p> <p>≈ Capacitación y Apoyo</p>							
	Nº de personas que participan en talleres de prevención de los Centros de la Mujer	Nº de personas que participan en talleres de prevención de los Centros de la Mujer	Nº	24.696	42.324	33.190	

Cuadro 10

Otros indicadores de Desempeño año 2009

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Notas
				2007	2008	2009	
a la formación de Redes para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar.							
●Modelos Programáticos							
– Sistema de Protección a las Víctimas de Violencia Intrafamiliar.	Porcentaje de mujeres que desertan de las Casas de Acogida respecto del total de mujeres que ingresan	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de mujeres que desertan de las Casas de Acogida respecto del total de mujeres que ingresan}}{100} \times 100$	%	22,6	30,3	33,0	
≈ Casas de Acogida para las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar y sus hijos/as.							
●Modelos Programáticos							
– Buenas Prácticas Laborales	Nº de ofertas de trabajo publicadas en el portal "igual.cl"	Nº de ofertas de trabajo publicadas en el portal "igual.cl"	Nº	673	2.018	2.328	
≈ Portal "Iguala.cl".							

## Anexo 5: Programación Gubernamental

Cuadro 10 Cumplimiento Programación Gubernamental año 2009			
Objetivo <sup>48</sup>	Producto <sup>49</sup>	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula <sup>50</sup>	Evaluación <sup>51</sup>
Incorporar el enfoque de género en las políticas públicas y programas del sector público, a través de la coordinación intersectorial, la asesoría técnica y la capacitación a funcionarios/as públicos/as.	75% de los Compromisos Ministeriales de Igualdad de Oportunidades de sectores prioritarios, son coherentes con la Agenda de Género.		<u>1º Trimestre:</u> <b>ALTO</b>  <u>2º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>  <u>3º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>  <u>4º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>  <u>Evaluación Final</u> <b>CUMPLIDO</b> 
	Comisiones Políticas y Técnicas PRIO con funcionamiento regular cumpliendo con la función de instancia de complementariedad territorial, en las 15 regiones.		<u>1º Trimestre:</u> <b>MEDIO</b>  <u>2º Trimestre:</u> <b>MEDIO</b>  <u>3º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>  <u>4º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>  <u>Evaluación Final</u> <b>CUMPLIDO</b>

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

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

50 Corresponden a los productos estratégicos identificados en el formulario A1 de Definiciones Estratégicas.

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

**Cuadro 10**  
**Cumplimiento Programación Gubernamental año 2009**

Objetivo <sup>48</sup>	Producto <sup>49</sup>	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula <sup>50</sup>	Evaluación <sup>51</sup>
			
	104 Municipios incorporan enfoque de género en 2 instrumentos de gestión municipal.		<p><u>1º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b> </p> <p><u>2º Trimestre:</u> <b>ALTO</b> </p> <p><u>3º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b> </p> <p><u>4º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b> </p> <p><u>Evaluación Final</u> <b>CUMPLIDO</b> </p>
	6.000 funcionarios/as en cargos estratégicos del sector público, capacitados/as en materias de género a través de capacitaciones presenciales (Talleres y Seminarios) y a distancia mediante el Sistema E-Learning de Sernam.		<p><u>1º Trimestre:</u> <b>MEDIO</b> </p> <p><u>2º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b> </p> <p><u>3º Trimestre:</u> <b>ALTO</b> </p> <p><u>4º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b> </p> <p><u>Evaluación Final</u> <b>CUMPLIDO</b> </p>
Promover la igualdad de	Proyecto de Ley sobre Trata de		<u>1º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>

**Cuadro 10**  
**Cumplimiento Programación Gubernamental año 2009**

Objetivo <sup>48</sup>	Producto <sup>49</sup>	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula <sup>50</sup>	Evaluación <sup>51</sup>
derechos y oportunidades entre mujeres y hombres a través de la elaboración e impulso de proyectos de ley u otros cambios regulatorios.	Personas.		<p><u>2º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b></p> <p><u>3º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b></p> <p><u>4º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b></p> <p><u>Evaluación Final</u> <b>ALTO</b></p>
	Proyecto de Ley sobre Femicidio y Violencia contra la Mujer.		<p><u>1º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b></p> <p><u>2º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b></p> <p><u>3º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b></p> <p><u>4º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b></p> <p><u>Evaluación Final</u> <b>ALTO</b></p>
Contribuir a la reducción de la violencia intrafamiliar, mediante la implementación	Ampliación a 81 Centros de la Mujer para la atención psicológica y jurídica de mujeres víctimas de		<p><u>1º Trimestre:</u> <b>ALTO</b></p> <p><u>2º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b></p>

**Cuadro 10**  
**Cumplimiento Programación Gubernamental año 2009**

Objetivo <sup>48</sup>	Producto <sup>49</sup>	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula <sup>50</sup>	Evaluación <sup>51</sup>
de un modelo de intervención integral orientado a la prevención, detección e interrupción temprana del fenómeno.	violencia intrafamiliar.		<u>3º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>   <u>4º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>   <u>Evaluación Final</u> <b>CUMPLIDO</b> 
	40% de la mujeres egresadas de la atención entregada en las Casas de Acogida.		<u>1º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>   <u>2º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>   <u>3º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>   <u>4º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>   <u>Evaluación Final</u> <b>CUMPLIDO</b> 
Contribuir a mejorar la empleabilidad y condiciones laborales de las trabajadoras jefas de hogar, y mejorar su calidad de vida y la de su	Alcanzar una cobertura del 90% de un total de 30.000 mujeres jefas de hogar y de núcleo, a nivel nacional, participantes del Programa.		<u>1º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>   <u>2º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>   <u>3º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>   <u>4º Trimestre:</u>

**Cuadro 10**  
**Cumplimiento Programación Gubernamental año 2009**

Objetivo <sup>48</sup>	Producto <sup>49</sup>	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula <sup>50</sup>	Evaluación <sup>51</sup>
<p>familia, a través del diseño, implementación, validación y transferencia a otras instancias pública de un modelo intervención municipal integral e intersectorial.</p>			<p><b>CUMPLIDO</b></p> <p><u>Evaluación Final</u> <b>CUMPLIDO</b></p>
	<p>Talleres de Habilitación Laboral para fortalecer la identidad de mujer trabajadora y de jefa de hogar realizado en 100% de las comunas donde se implementa el Programa.</p>		<p><u>1° Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b></p> <p><u>2° Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b></p> <p><u>3° Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b></p> <p><u>4° Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b></p> <p><u>Evaluación Final</u> <b>CUMPLIDO</b></p>
	<p>Encuentros Comunales, Regionales y Nacional de Información Capacitación y Formación de las</p>		<p><u>1° Trimestre:</u> <b>NO REQUIERE EVALUACIÓN</b></p> <p><u>2° Trimestre:</u> <b>MEDIO</b></p> <p><u>3° Trimestre:</u> <b>BAJO</b></p>

**Cuadro 10**  
**Cumplimiento Programación Gubernamental año 2009**

Objetivo <sup>48</sup>	Producto <sup>49</sup>	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula <sup>50</sup>	Evaluación <sup>51</sup>
	trabajadoras jefas de hogar realizados.		<p>4° Trimestre: <b>CUMPLIDO</b></p> <p><u>Evaluación Final</u> <b>CUMPLIDO</b></p>
Diseñar, implementar, validar metodologías y herramientas que contribuyan a incorporar modelos de gestión en buenas prácticas laborales con equidad de género en empresas públicas y privadas.	50 empresas públicas y privadas implementando Modelos de Gestión de Recursos Humanos en Buenas Prácticas Laborales con equidad de género.		<p>1° Trimestre: <b>CUMPLIDO</b></p> <p>2° Trimestre: <b>ALTO</b></p> <p>3° Trimestre: <b>CUMPLIDO</b></p> <p>4° Trimestre: <b>ALTO</b></p> <p><u>Evaluación Final</u> <b>ALTO</b></p>
Desarrollar estrategias para la promoción de la participación social y política de las mujeres.	Mesas de mujeres funcionando en el 85% de las provincias del país para el seguimiento de la implementación de la Agenda de Género (45 de 53 Provincias)		<p>1° Trimestre: <b>NO REQUIERE EVALUACIÓN</b></p> <p>2° Trimestre: <b>CUMPLIDO</b></p> <p>3° Trimestre: <b>CUMPLIDO</b></p> <p>4° Trimestre: <b>CUMPLIDO</b></p>

**Cuadro 10**  
**Cumplimiento Programación Gubernamental año 2009**

Objetivo <sup>48</sup>	Producto <sup>49</sup>	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula <sup>50</sup>	Evaluación <sup>51</sup>
			<p align="center"><u>Evaluación Final</u>  <b>CUMPLIDO</b></p> <p align="right">●</p>
	Realización de 30 Jornadas de difusión y seguimiento de la Agenda de Género en que participan mujeres de las organizaciones que están representadas en las Mesas provinciales de mujeres.		<p>1° Trimestre:  <b>NO REQUIERE EVALUACIÓN</b></p> <p>2° Trimestre:  <b>CUMPLIDO</b></p> <p align="right">●</p> <p>3° Trimestre:  <b>CUMPLIDO</b></p> <p align="right">●</p> <p>4° Trimestre:  <b>NO REQUIERE EVALUACIÓN</b></p> <p><u>Evaluación Final</u>  <b>CUMPLIDO</b></p> <p align="right">●</p>

**Anexo 6: Informe Preliminar<sup>52</sup> de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas<sup>53</sup>**  
 (01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2009)

**Programa / Institución:**  
**Año Evaluación:**  
**Fecha del Informe:**

<b>Cuadro 11</b>	
<b>Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas</b>	
Compromiso	Cumplimiento
<p>1. Gestionar la firma de un convenio con MIDEPLAN que permita homologar las bases de datos de SIGEP con la Ficha de Protección Social (FPS).</p>	<p>La Fundación Prodemu gestionó la firma de un convenio con Mideplan que les permitirá intercambiar información a través de la plataforma de Registro de Información Social (RIS). En virtud de este convenio se podrá obtener información de las mujeres que se registren en el SIGEP (Sistema de Gestión y Planificación de Prodemu), mediante un sistema de Web service que será implementado para estos efectos. La información que se obtendrá de la base de datos de Mideplan será referente al puntaje de la ficha de protección social, datos básicos de las mujeres, localización territorial y beneficios que han obtenido. El convenio ya se encuentra aprobado por ambas instituciones y se está a la espera de la firma de la Ministra de Mideplan.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u>                      Informe -convenio de colaboración y conectividad al registro de Información Social.</p>
<p>2. En el marco del proceso de rediseño programático, definir la población potencial y objetivo considerando el puntaje definidos en la FPS así como otros criterios de vulnerabilidad que afectan particularmente a las mujeres y que la institución desee priorizar.</p>	<p>La Fundación PRODEMU realizó una nueva definición de su población potencial y objetivo que aplicará a partir del año 2010, teniendo como eje central el concepto de vulnerabilidad social a partir de la ficha de protección social. Las definiciones serán las siguientes:</p> <p>I. POBLACION POTENCIAL</p> <p>Mujeres entre 18 y 65 años que pertenezcan a las familias del 60% más vulnerable de la población según la Ficha de Protección Social.</p>

<sup>52</sup> Se denomina preliminar porque el informe no incorpora la revisión ni calificación de los compromisos por parte de DIPRES.  
<sup>53</sup> Se refiere a programas/instituciones evaluadas en el marco del Programa de Evaluación que dirige la Dirección de Presupuestos.

**Cuadro 11**  
**Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas**

**Compromiso**

**Cumplimiento**

**II POBLACION OBJETIVO:**

La población objetivo del componente "Línea formativa" corresponde a las mujeres que pertenezcan al 60% más vulnerable de la población y cumplan con los siguientes requisitos: Tengan entre 18 y 59 años, manifiesten interés por participar en el proyecto formativo y emprendimiento específico y habiten en las comunas priorizadas por la institución en cada provincia según índices de vulnerabilidad y desarrollo humano.

Para lo anterior se construyó un "índice para la focalización comunal" que contempla tres variables: 1: Población de mujeres de la comuna en relación a la población de mujeres de la provincia con una ponderación 40%. 2. población potencial de la comuna en relación a la población de mujeres de la comuna que presenta una ponderación del 30% y 3. El índice de desarrollo humano a nivel comunal que se pondera con otro 30%.

La población objetivo del componente "Línea temática" corresponde a aquellas mujeres que tengan entre 18 y 65 años, que manifiesten interés por participar en la jornada y que habiten en la comunidad o sector específico donde esta se implementará.

Medios de Verificación:

Documento: Definiciones de población

La Fundación Prodemu diseñó un sistema de selección de participantes para el año 2010 sobre la base de las nuevas definiciones de población.

3. Diseñar un sistema de selección de participantes acorde a los perfiles definidos en el proceso de rediseño programático.

El sistema contempla la preinscripción de las mujeres interesadas en participar de los programas, la posterior corroboración de la información entregada (rut, nombres, apellidos, puntaje FPS, edad, entre otros) selección y convocatoria final.

Dicho sistema tiene como primer criterio de selección en el programa formativo un puntaje de corte de 13.484 puntos en la Ficha de Protección Social. El segundo criterio es la edad de la participante, la cual debe ser de entre 18 y 59 años.

## Cuadro 11 Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas

Compromiso	Cumplimiento
	<p>Esta información se verificará en el Sistema de Gestión y Planificación (SIGEP) de Prodemu vía web service, modalidad que permite el acceso a los datos del Registro de Información Social (RIS) de MIDEPLAN.</p> <p>Además, cabe señalar respecto al avance de las participantes por los distintos módulos del programa que la escalabilidad se asegurará dada la definición de un plan básico común de entrada, el cual se constituye en requisito para transitar y finalmente egresar.</p> <p>Medio de verificación: Documento ? Sistema selección de participantes 2010.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Documento Sistema selección de participantes 2010.</p>
<p>1. Rediseñar la oferta programática institucional, considerando la recomendación de acotar el número de programas, incorporando la escalabilidad, la derivación y coordinación con instituciones públicas y privadas así como la articulación de los programas en torno al concepto de empoderamiento. Considerar y explicitar el enfoque de género en el rediseño de la oferta programática.</p>	<p>La nueva oferta programática considera dos componentes que son las siguientes:</p> <p>Componente 1: Línea Temática: Jornadas o encuentros implementados con mujeres en situación de vulnerabilidad social, de información y reflexión sobre sus derechos civiles y las oportunidades y redes existentes en el ámbito público y privado.</p> <p>Las jornadas temáticas son herramientas informativas que facilitan a las mujeres acercarse a la oferta pública y privada, conocer sus derechos y la red de organismos destinados a su garantía y promoción. Se orientan a la difusión de contenidos vinculados a los intereses y necesidades de las mujeres, la política social, y la misión institucional.</p> <p>Sus resultados esperados son:</p> <p>Mujeres participantes acceden a información sobre la oferta público privada; Mujeres participantes reflexionan sobre sus derechos. Las mujeres participantes establecen contacto con actores y/o redes locales públicas, privadas y de la sociedad civil.</p> <p>Componente 2: Línea Formativa:</p>

**Cuadro 11**  
**Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas**

Compromiso	Cumplimiento
	<p>Proyectos formativos implementados con perspectiva de género, para mujeres en situación de vulnerabilidad social, que generan emprendimientos culturales, comunitarios o laborales.</p> <p>La línea formativa está orientada al desarrollo de habilidades personales y sociales, al manejo de herramientas para emprender, y a la puesta en práctica de un proyecto colectivo. Se organiza en tres momentos, o niveles, y cada uno de estos considera un conjunto de módulos formativos.</p> <p>El primer nivel considera módulos de formación general referidos a los temas de Género y empoderamiento. Desarrollo Personal y Social, Recreación y Vida Saludable, Comunicación Efectiva y Ciudadanía Activa</p> <p>El segundo nivel pone a disposición del grupo de mujeres y de manera opcional un conjunto de herramientas prácticas, tales como: Elaboración de Proyectos para el Emprendimiento, estrategias para la resolución de problemas y Estrategias de colaboración y Articulación de redes.</p> <p>El tercero contempla la especialización del grupo de mujeres en el alguna de las siguientes áreas: cultural, comunitaria o laboral a través del emprendimiento de un proyecto colectivo.</p> <p>Respecto a las características de la nueva oferta programática se indica lo siguiente:</p> <p>La propuesta se fundamenta en el enfoque de género toda vez que contempla en su formación el desarrollo una mirada crítica sobre la división sexual del trabajo en la cultura patriarcal y favorece la generación de una cultura orientada a la creación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</p> <p>El desarrollo de la conciencia de género tanto a nivel individual como colectivo favorece el empoderamiento, para ello se cuenta con una serie de módulos de trabajo formativo que buscan el mejoramiento o desarrollo de la auto percepción y apropiación de derechos, herramientas para la acción y emprendimiento de iniciativas.</p>

**Cuadro 11**  
**Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas**

Compromiso	Cumplimiento
	<p>La interlocución de las mujeres con los actores locales en la línea temática favorece también el empoderamiento toda vez que sitúa a las mujeres como interlocutoras validas frente al control de la política pública.</p> <p>La escalabilidad: de la línea formativa se asegura definiendo una propuesta metodológica en tres etapas o niveles con un nivel básico de formación general que se constituye en requisito para transitar hacia los siguientes niveles más especializados y egresar, lo que asegura también un proceso formativo más integral.</p> <p>Respecto al tema de coordinación con otros actores y derivación: la propuesta considera la implementación de acciones que fomenten el encadenamiento y promover la derivación de las participantes una vez egresadas del programa, a las oportunidades públicas y privadas existentes. La propuesta metodológica propone intencionar que las condiciones de egreso de las mujeres de la línea formativa sean coherentes con las condiciones de ingreso de los organismos públicos y privados.</p> <p>Otro elemento que considera la propuesta formativa es la asociatividad ya que las mujeres no sólo se apropian de conocimientos y aprendizajes a nivel individual; estos se expresan en el colectivo grupal, social y organizativo en torno a objetivos comunes.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u>            Documento Rediseño de Programas Institucionales 2009</p>

2. Diseñar, gestionar y organizar una campaña de difusión de los cambios a implementar a partir del año 2010.

La Fundación Prodemu diseñó una estrategia comunicacional que operará en el ámbito nacional y regional para la difusión de la nueva oferta programática, distinguiendo acciones específicas para los diferentes públicos objetivos: sector público y privado, usuarias de los programas y público masivo.

Como parte de la campaña de difusión, se contempla el diseño de afiches, dípticos, brochure, eventos de información y de difusión, comunicados de prensa, banner en la página web institucional, notas en revista institucional y boletín bimensual.

El proceso de la campaña de difusión se realizará entre

## Cuadro 11

### Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas

#### Compromiso

#### Cumplimiento

diciembre del 2009 y marzo del 2010. En esta primera etapa se ha definido el plan de trabajo que se implementará a partir de enero del 2010.

Medio de verificación:

Diseño de campaña de difusión de los cambios a implementar a partir del año 2010.

Medios de Verificación:

Documento: Diseño de campaña de difusión de los cambios a implementar a partir del año 2010.

3. Capacitar a los equipos de la fundación para implementar los cambios surgidos a partir del rediseño de la oferta programática.

La Fundación Prodemu diseñó una estrategia de capacitación que permitirá generar las competencias necesarias en los equipos para implementar de manera pertinente la nueva oferta programática. Dicha estrategia comprende, en primer lugar, una serie de jornadas presenciales de capacitación y transferencia metodológica, destinadas a los distintos equipos que intervienen en la ejecución y gestión de los programas de la Fundación.

De este modo, durante la primera semana de diciembre 2009 se implementó la primera jornada de capacitación sobre la nueva oferta programática y definiciones de población, ésta tuvo como asistentes a las directoras regionales y provinciales de todo el país. A ellas se les otorgó el mandato de replicar los contenidos de estas jornadas con sus equipos en cada una de sus provincias y regiones. Posteriormente, durante la tercera semana de diciembre 2009 se capacitó a los equipos de profesionales, tanto de de las direcciones nacionales, como de las direcciones regionales. Para el mes de marzo del 2010 se ha programado un taller de transferencia metodológica para los equipos de gestoras/es de cada provincia, antes del inicio de la ejecución anual.

En segundo lugar, durante el transcurso del año se dará apoyo permanente a los equipos regionales con la finalidad de realizar un seguimiento que asegure la adecuada implementación programática como asimismo poder resolver las dificultades que se vayan presentando a este proceso. Para ello, se contempla la asesoría directa por parte de los profesionales de las Direcciones Nacionales a los equipos provinciales y regionales, tanto en temáticas relacionadas a las nuevas definiciones sobre la

**Cuadro 11**  
**Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas**

Compromiso	Cumplimiento
	<p>población de PRODEMU; criterios de distribución de cobertura; orientaciones operativas para la focalización territorial y selección de participantes; oferta programática, líneas de intervención, metodología educativa del programa y características del aprendizaje; política comunicacional; como también ajustes al Sistema de Gestión y Planificación (SIGEP) para la nueva Oferta Programática.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u>  Documento: estrategia de Capacitación</p>
<p>1. Diseñar una política de participación de usuarias basada en el Instructivo Presidencial de Participación Ciudadana, que incorpore entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La elaboración de una carta de derechos y deberes de las usuarias.</li> <li>• La implementación de un horario de atención directa a las participantes por las directoras en las oficinas regionales y provinciales.</li> <li>• La implementación de un plan de difusión de la carta de derechos y deberes y los programas con las usuarias.</li> <li>• La constitución de instancias de participación que permitan retroalimentar el proceso educativo.</li> </ul>	<p>La Fundación Prodemu revisó y complementó la política de participación de usuarias teniendo como base el instructivo de participación ciudadana, se incorporaron los siguientes elementos: Carta de deberes y derechos de las usuarias, Plan de Difusión de esta carta, mejoramiento de la información de la página WEB, determinación de horario en todas las Direcciones Regionales y Provinciales para atención directa a las participantes, instancias de participación de usuarias para retroalimentar el proceso educativo.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u>  Documento Política de Participación de usuarias</p>
<p>2. Implementar una acción de consulta a las mujeres durante el proceso de rediseño programático de la Institución, en función de los recursos disponibles</p>	<p>La Fundación PRODEMU implementó una primera etapa de consulta a usuarias, en ella se recogieron insumos para la elaboración del nuevo diseño programático. Durante el segundo semestre se implementará una segunda etapa de consulta que busca recoger insumos por parte de las mujeres al desarrollo del nuevo modelo de intervención.</p> <p>La primera actividad de consulta a las usuarias se realizó en el mes de junio. Para esto se seleccionaron 4 grupos de participantes, representadas por las regiones Metropolitana, Valparaíso y O'Higgins. La segunda actividad, realizada en el mes de julio, consideró participantes de las regiones Bio Bío, Magallanes, Arica y Parinacota y C. Ibáñez del Campo.</p> <p>El total de mujeres que fue consultada, alcanza a 169, quienes</p>

**Cuadro 11**  
**Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas**

Compromiso	Cumplimiento
	<p>trabajaron en sistema taller respecto a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Pertinencia de los contenidos de la propuesta</li> <li>3. Organización y extensión de la propuesta</li> <li>4. Pertinencia y ámbitos de desenlace.</li> </ol> <p>De los resultados, se indica lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Las participantes recomiendan la inclusión de nuevos temas y contenidos, entre los que se encuentra la autoestima, vida saludable, recreación, estrategias de colaboración y, formulación de proyectos.</li> <li>b) Cambiar el orden de los módulos y considerar algunos temas obligatorios.</li> <li>c) Debe existir un ciclo o nivel de entrada obligatorio, para todas las participantes que sirva de apresto.</li> <li>d) Se puede considerar la posibilidad de juntarse 2 días a la semana, cuando no están trabajando fuera de la casa</li> <li>e) La duración del programa debe ser adecuada a los temas que se desarrolle.</li> </ol> <p>Con estos elementos, además de la información recogida entre equipos directivos, profesionales y técnicos ? un total de 133-, se construyó la propuesta educativa.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u>  Documento levantamiento de consulta a usuarias y sistematización de resultados</p>

1. Diseñar una propuesta, validada por el Directorio, de criterios de asignación de recursos y/o programas para cada Región considerando las necesidades detectadas a nivel local y las prioridades estratégicas definidas para la intervención en cada Región.

Se diseñó una propuesta con criterios de asignación de recursos o programas que considera las realidades regionales, validada en sesión de Directorio N° 49 de fecha 30 de noviembre 2009. Ésta contempla la asignación diferenciada por región de recursos de gestión programática, considerando elementos e índices de la realidad de cada Región, focalización territorial, programas especiales para grupos étnicos u otros especiales y un sistema formal de egreso de participantes que se complementa con acciones diferenciadas para este grupo que permita el fortalecimiento de los procesos desarrollados con las mujeres. También se contempla la asignación diferenciada de recursos de gastos asociados según las realidades regionales y un presupuesto especial para zonas apartadas de tal modo que los

## Cuadro 11

### Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas

#### Compromiso

#### Cumplimiento

equipos de terreno puedan aplicar una mayor flexibilidad programática.

#### Medios de Verificación:

Documento - Criterios de asignación de recursos considerando realidades regionales.

1. Concordar con DIPRES la Matriz de Marco Lógico e indicadores de desempeño de la nueva oferta programática a implementarse a partir del año 2010.

La Fundación Prodemu diseñó una propuesta de matriz de marco lógico (MML) a concordar con la DIPRES. El marco conceptual que sustenta la matriz se basa en los conceptos de desarrollo humano, equidad de género, empoderamiento y vulnerabilidad social. Los objetivos de fin y propósito definidos en ella corresponden a los siguientes:

Fin: Contribuir al mejoramiento del desarrollo humano de las mujeres vulnerables del país.

Propósito: Aumentar las oportunidades, opciones y recursos de mujeres en situación de vulnerabilidad para mejorar su condición económica, social o cultural.

En relación a los componentes del MML, cabe destacar que los principales están asociados al rediseño de la oferta programática de la Fundación, siendo el primero el componente de "Información y redes" (Medidas o acciones implementadas de información en derechos civiles y redes sociales públicas y/o privadas) y el segundo el de Proyectos Formativos ejecutados con perspectiva de género, para mujeres en situación de vulnerabilidad social que generan emprendimientos culturales, sociales o productivos.

Por último, cabe destacar que la totalidad de fuentes y medios de verificación de los indicadores de eficiencia, eficacia, calidad y economía asociados a cada uno de los componentes de la MML se encuentran en la Evaluación anual de programas, los informes de ejecución presupuestaria institucional, el Sistema de Gestión y Planificación (SIGEP) y las herramientas de Planificación Anual, por lo que se cuenta con todos los instrumentos necesarios para su apropiado cálculo.

#### Medio de verificación:

Matriz de Marco Lógico Institucional 2010.

## Cuadro 11

### Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas

#### Compromiso

#### Cumplimiento

#### Medios de Verificación:

Documento Matriz de Marco Lógico

La Fundación Prodemu ha desarrollado una estrategia que permitirá al Directorio tener un rol más activo tanto en la generación de soluciones a los problemas que se presentan como para el potenciamiento de las alianzas institucionales.

Para facilitar gestiones interinstitucionales y destrabar nudos críticos, el Directorio ha realizado gestiones con el Director de Presupuesto, con la finalidad de agilizar los procedimientos administrativos y financieros.

En lo que respecta a la generación de alianzas con el sector privado, la estrategia que se ha realizado se ha dispuesto en dos instancias: la primera es el marco estratégico y los procesos a desarrollar, y la segunda, el marco operativo, en el cual se han desarrollado las siguientes instancias:

1. Informar las acciones llevadas a cabo por el Directorio, desde el rol que le compete a cada integrante en cuanto a:

- Facilitar gestiones Inter-institucionales para destrabar nudos críticos.
- Apoyar la visibilización de la gestión y resultados de PRODEMU.
- Generar alianzas con actores del sector privado.

Concertación de reuniones con los directores(as) de la Fundación, con el fin de potenciar el rol de las organizaciones que cada uno de ellos representa, para fortalecer la gestión institucional. El objetivo específico, es generar capacitaciones para Gestores(as) por parte del Colegio de Asistentes Sociales, y para las Directoras Regionales y Provinciales, por parte del Centro de Estudios de la Mujer (CEM) y Comunidad Mujer.

Los resultados obtenidos son los siguientes:

\* El presidente del Colegio de Asistentes Sociales, Don Omar Ruz, sostendrá reuniones de coordinación con nuestra Institución a partir de marzo para planificar en conjunto el contexto teórico y operativo de dicha capacitación.

\* Rosalba Todaro, integrante del Centro de Estudios de la Mujer, nos propuso una charla informativa en materia de Teoría de Género, para desarrollarse en el mes de abril

#### Medios de Verificación:

Documento de reporte

**Cuadro 11**  
**Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas**

Compromiso	Cumplimiento
<p>2. Revisar los procesos y procedimientos administrativos en el área contable y de rendiciones de gastos, en el marco de las regulaciones impuestas por la Contraloría. A partir de esto evaluar cargas de trabajo de los equipos.</p>	<p>Se revisaron los procedimientos administrativos contables y de rendiciones de gastos para efectos de identificar nudos críticos que dificultan la eficiencia y eficacia del proceso administrativo. En la actualidad existe una estrategia que permitirá subsanar los problemas existentes.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u>            Documento: Diagnóstico de Procedimientos Administrativos-Contables            Estudio sobre organización del trabajo de los equipos provinciales.</p> <p>La Fundación Prodemu para cumplir dicho compromiso actualizó el manual de procedimientos contables, incorporando procedimientos de acuerdo a la nueva normativa vigente y realizando modificaciones de algunos. Este Manual consiste en el detalle desde que ingresan los fondos, como se piden, como se rinden, como se realizan devoluciones, el ciclo de cada uno de los programas nacionales SERNAM, INDAP, DCL, ADF y CONADI. Este manual permitirá estandarizar los procesos de rendición de gastos y facilitar el adecuado cumplimiento y ejecución de los controles de la rendición de gastos.</p>
<p>3. En función de la revisión de los procesos administrativos en el área contable y de rendiciones de gastos, elaborar mecanismos para estandarizar dichos procesos en la rendición de gastos solicitados por la Contraloría.</p>	<p>En lo que concierne exclusivamente al Convenio con Sernam, el manual detalla los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimiento administrativo de solicitud de la Remesa de Fondos.</li> <li>- Procedimiento de Rendición de Cuentas.</li> <li>- Obligaciones de Prodemu.</li> <li>- Limitaciones al uso y destino de los fondos transferidos por Convenio.</li> <li>- Informes de Rendiciones Mensuales, Informes de Rendiciones Semestrales.</li> <li>- Solicitudes de ampliación de plazo para justificar o corregir gastos objetados.</li> <li>- Reintegro de Gastos Rechazados.</li> <li>- Saldos excedentes o recursos no utilizados al término del período del Convenio.</li> <li>- Expediente contable de la rendición de cuenta.</li> <li>- Documentos que constituyen el Expediente de rendición de cuentas.</li> <li>- Otras disposiciones.</li> <li>- Definición de Ítems de Gastos.</li> </ul>

## Cuadro 11

### Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas

#### Compromiso

#### Cumplimiento

- Anexos de Rendición SERNAM.

Medios de Verificación:

Manual de Procedimientos Administrativos Contables. documento se adjuntara por correo oficial.

1. Implementar una estrategia comunicacional hacia el sector público y privado que permita posicionar a la fundación como institución experta en su área. Para ello se debe, en una primera instancia, sistematizar el modelo de intervención socio-educativo para su posterior difusión.

La Fundación Prodemu implementó una estrategia comunicacional para su posicionamiento mediático.

Se lanzó, a partir del 26 de octubre hasta fines de diciembre, una campaña de difusión de la Fundación bajo el slogan "Crecen Las Chilenas, Crece Nuestro País" en distintos medios, para distintos formatos; letreros camineros, paletas y refugios, diarios, revistas, radio, TV, metro de Santiago. Con el fin de instalar a Prodemu, como institución experta en su área.

Adicionalmente se realizó video institucional, boletín bimensual, rediseño de la página web, revista institucional y polidíptico.

A nivel regional y provincial, dicha estrategia se enfocó en destacar los avances logrados por la Fundación en su trabajo con las mujeres que son nuestro público objetivo. Para ello y en ese tema, tanto las Directoras Regionales como Provinciales obtuvieron espacios en los medios regionales y locales y, por otra parte, se sumaron de manera activa a la difusión de la campaña de marketing llamada "Crecen las Chilenas, Crece nuestro país", cuya finalidad fue dar a conocer a Prodemu y sumar aportes de privados para mejorar cualitativa y cuantitativamente nuestra acción en terreno con las mujeres más vulnerables del país.

Cabe señalar que tanto el video institucional como la revista y el boletín mensual se hacen llegar a autoridades del sector público, privado y académico.

Medio de verificación:

Diseño de estrategia comunicacional a nivel nacional y regional hacia el sector público y privado.

Medios de Verificación:

Documento: Diseño de estrategia comunicacional a nivel nacional y regional hacia el sector público y privado.

## Cuadro 11

### Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas

Compromiso	Cumplimiento
1. Definir una política de alianzas hacia el sector privado para diversificar y ampliar las fuentes de financiamiento de la fundación.	<p>La Fundación Prodemu elaboró una política de alianzas con el sector privado para diversificar y ampliar las fuentes de financiamiento. Dicha política cuenta ya con la aprobación del Directorio. La política contempla el desarrollo de estrategias en los siguientes ámbitos: Posicionamiento de la institución en su expertise, fortalecimiento y generación de nuevas gestiones con entidades públicas y privadas y gestión de convenios para ampliar y diversificar los recursos de la Fundación.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Documento: Política de alianzas y responsabilidad social.</p>
2. Formular un plan de trabajo para implementar la política de alianzas y gestión de recursos de terceros durante el año 2010.	<p>La Fundación Prodemu elaboró un plan de trabajo para implementar la política de alianzas y responsabilidad social que considera una etapa diagnóstica y proyectiva que se hará efectiva durante el segundo semestre del 2009 y una segunda etapa que consistirá en la implementación plena de la política de alianzas que se hará efectiva a partir del primer semestre del 2010.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Documento Política de Alianzas y Responsabilidad Social</p>
1. Mejorar la información disponible en la página web institucional incorporando nuevos contenidos respecto a los programas, resultados y equipos utilizando como referencia u orientación las normas referidas a la transparencia en la administración pública.	<p>La Fundación Prodemu, en el marco de la ley de Acceso a la Información Pública N° 20.285 y en virtud de los principios de transparencia incorporó a su página Web información referida a las siguientes temáticas: estructura orgánica, facultades y funciones de unidades internas, marco normativo, dotación y remuneraciones de personal, contratos y convenios con terceros, transferencias, subsidios y otras prestaciones, información de los programas (objetivos, requisitos y duración), mecanismos de participación ciudadana e información financiera.</p> <p>Además, Prodemu desarrolló un Sistema Web de Gestión de Solicitudes a través del que las personas, registro mediante, pueden solicitar información pública de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 20.285, lo que permite cumplir con el principio de Transparencia Pasiva.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> <a href="http://www.prodemu.cl/sitio_Transparencia/index.html">http://www.prodemu.cl/sitio_Transparencia/index.html</a> Documento Política de participación a usuarios</p>

**Cuadro 11**  
**Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas**

Compromiso	Cumplimiento
<p>2. Elaborar una cuenta pública de la gestión anual, a nivel regional y nacional.</p>	<p>La Fundación Prodemu ha programado la realización de la cuenta pública a nivel Nacional y Regional en el mes de marzo del 2010 con los criterios y directrices de una cuenta pública participativa.</p> <p>La cuenta pública contendrá antecedentes referidos a la misión, objetivos y programas institucionales; logros más significativos del periodo, Gestiones y Alianzas estratégicas, resultados cualitativos y cuantitativos del periodo, desafíos.</p> <p>Cada Dirección Regional incorporará a sus eventos las particularidades de su región.</p> <p>Medio de verificación: Documento ? Contenidos y Plan de Trabajo Cuenta Pública.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Documento: Contenidos y Plan de Trabajo Cuenta Pública. Documento Cuenta Pública 2009, se adjunta en CD, por oficio</p>
<p>1. Implementar el Sistema de Evaluación de Desempeño, mediante software diseñado para estos efectos.</p>	<p>El cumplimiento de este compromiso se ha distribuido en dos etapas: Actualización de Descripciones de Cargos y de Perfiles y, Diseño de un Modelo de Evaluación del Desempeño, Etapa que se ha desarrollado durante el año 2009 y, aplicación de la Evaluación del Desempeño, que será realizada el año 2010.</p> <p>Etapas 1. La Fundación ha diseñado un nuevo Sistema para la Gestión del Desempeño que incorpora además de la evaluación del potencial de las personas relativo al cargo, la evaluación de acuerdos respecto del cumplimiento de metas consistentes con los objetivos estratégicos institucionales, aplicados al ámbito de gestión de la Unidad Organizacional a la que pertenece cada trabajador.</p> <p>Este sistema propende al mejoramiento del desempeño mediante el ejercicio de un liderazgo participativo, comprometiendo no sólo las metas, sino también los apoyos que requiere el/la trabajador/a para alcanzar su cumplimiento.</p> <p>Para la implementación de este sistema se ha puesto en marcha un proceso de actualización y ajuste de las competencias y</p>

## Cuadro 11

### Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas

#### Compromiso

#### Cumplimiento

perfiles institucionales (en adelante Descripciones de Cargo), productos que, al mes de diciembre, deben estar concluidos, para su validación, proceso que debe concluir el 15 de enero con los productos definitivos.

Medio de verificación:

Informe: Diseño e implementación Sistema de Gestión de Desempeño.

Medios de Verificación:

Informe: Diseño e implementación Sistema de Gestión de Desempeño.

Durante el año 2008 se diseñó un sistema de incentivos que ha sido mejorado en sus indicadores durante el 2009, incluyendo indicadores de Eficiencia y Sustentabilidad en la evaluación del cumplimiento de metas operacionales de los equipos provinciales y regionales.

La asignación y pago de los Incentivos correspondientes a los equipos se hizo efectiva en el mes de diciembre de 2009 en base a los siguientes criterios:

2. Diseñar e implementar un sistema de incentivos institucional, en función de los recursos disponibles, sobre la base de indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan vincular en su cálculo tópicos relativos a la calidad de la gestión y el cumplimiento de metas, así como el desarrollo de iniciativas regionales y provinciales, entre otros.

- Una primera categoría que comprende un bono general para todos los equipos institucionales., calculado sobre la base de un monto per cápita definido como bono base.

- Una segunda categoría que asigna un bono adicional a los integrantes de los seis mejores equipos provinciales y el mejor equipo regional según los indicadores y ponderaciones establecidas. De esta categoría se excluyó a los equipos de direcciones nacionales ya que éstos no tienen responsabilidades en la ejecución directa de la oferta programática institucional y son equipos de apoyo.

Los indicadores utilizados corresponden a:

Indicadores de sustentabilidad:

1. Gestión de nuevos recursos económicos públicos y privados.
2. La implementación efectiva de los convenios de coordinación nacional que sean pertinentes a cada región.
3. El establecimiento de convenios a nivel regional.

**Cuadro 11**  
**Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas**

Compromiso	Cumplimiento
	<p>4. El establecimiento de alianzas que agregan valor o complementan la oferta programática de Prodemu.</p> <p>Indicadores de eficiencia:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metas de cobertura (asignación y egreso de participantes).</li> <li>2. Inicio, ejecución y cierre de proyectos</li> <li>3. Ingreso de información de caracterización de participantes a SIGEP.</li> <li>4. Ejecución presupuestaria.</li> </ol> <p>En general se entregó mayor peso al Eje Sustentabilidad, en concordancia con el mandato presidencial de potenciar las alianzas público privadas. Por ello se ha ponderado este con el 60% correspondiendo el eje de eficiencia al 40%.</p> <p>Los resultados de la medición hecha a partir de los indicadores señalados determinó que el bono adicional fuese recibido por las siguientes direcciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Equipos Direcciones Provinciales: Iquique, Calama, Huasco, Bío-Bío, Ñuble, Magallanes</li> <li>b. Equipo Dirección Regional: XI Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo.</li> </ol> <p>Medio de verificación:            Sistema de Incentivos 2009 Fundación PRODEMU.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u>            Documento: Sistema de Incentivos 2009 Fundación PRODEMU.</p>

1. Revisar el SIGEP e implementar ajustes que permitan mejorar la calidad de la información contenida en el sistema principalmente respecto a la verificación de los criterios de selección de usuarias, caracterización de las beneficiarias y el levantamiento de línea base.

Una vez que se contó con la propuesta definitiva y completa de la nueva oferta programática de PRODEMU se elaboró un proyecto de modificaciones SIGEP, el que fue licitado durante el mes de noviembre para ser implementado durante el mes de diciembre.

El proyecto contempla un período de ajustes y pruebas durante los meses de enero y febrero de 2010 y la capacitación a los equipos sobre el tema durante los meses de marzo y abril.

Los ajustes en desarrollo consideran el sistema de selección de

## Cuadro 11

### Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas

#### Compromiso

#### Cumplimiento

participantes y la caracterización de beneficiarias. El desarrollo de línea base se implementará en una segunda etapa dado el tiempo que se requiere para el diseño de este proceso en concordancia con la sanción de la matriz de marco lógico Institucional.

El desarrollo de línea base se implementará en una segunda etapa a implementar durante el primer semestre del 2010 dado el tiempo que se requiere para el diseño de este proceso en concordancia con las definiciones de la nueva oferta programática institucional.

Medio de verificación:

Proyecto de modificaciones SIGEP "Implementación de ajustes en SIGEP que permitan operar la oferta programática 2010 y el nuevo sistema de focalización y selección de participantes".

Medios de Verificación:

Documento: Proyecto de modificaciones SIGEP permitan operar la oferta programática 2010 y el nuevo sistema de focalización y selección de participantes.

2 Realizar y presentar los resultados de la evaluación de los programas ejecutados en el año 2008 con el objeto de disponer de esta información como insumo para la formulación del presupuesto del próximo período.

La Evaluación de los programas ejecutados durante el año 2008 por la Fundación PRODEMU se llevó a cabo entre los meses de marzo a junio del 2009 por la consultora SUR profesionales quien fue seleccionada para estos efectos en virtud de un proceso de licitación pública realizado por la Fundación, teniendo como contraparte técnica a la dirección Nacional de Planificación y evaluación de PRODEMU.

Los resultados comprometidos por la consultoría y el método y técnica empleados en síntesis, fueron los siguientes:

Medición de línea base: A través del procesamiento de la base de datos de cuatro programas.

Caracterización del perfil de las inscritas. A través del procesamiento de la base de datos de caracterización 2008, con 27.000 casos.

Medición de resultados finales e intermedios mediante la aplicación y procesamiento de una encuesta nacional aplicada a una muestra de 1.022 casos representativa por programa a nivel nacional.

## Cuadro 11

### Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas

#### Compromiso

#### Cumplimiento

Medición de indicadores y procesos de gestión: Para este resultado se aplicó un cuestionario on-line de proyectos provinciales a los distintos equipos provinciales, se procesó información financiera para el cálculo de indicadores y se procesó información SIGEP respecto de las coberturas para el cálculo de indicadores.

Investigación sobre modelos explicativos para cinco programas: Se realizó modelamiento econométrico para explicar los resultados a partir de las características de las mujeres utilizando datos de la encuesta.

Las principales conclusiones y recomendaciones emanadas de la evaluación de los programas ejecutados en el año 2008 son las siguientes:

Respecto a satisfacción de usuarias:

La Fundación demuestra una alta valoración por parte de su población usuaria posicionándola como una institución confiable y creíble lo que le otorga sostenibilidad a su actuar.

En efecto, la evaluación de la satisfacción de usuarias respecto a los servicios recibidos alcanza una nota promedio de 6,4 a nivel nacional. El 82,6% de las mujeres encuestadas se declaran altamente satisfechas con el desarrollo del programa en general y el 78,5% de las mujeres se declara altamente satisfechas con el aporte del programa a su desarrollo personal.

Focalización social:

La focalización social de la Fundación es adecuada, debido a que observando el perfil de las usuarias se observa que estas perciben bajos ingresos y características de vulnerabilidad.

El perfil de las usuarias muestra que se trata de una población eminentemente urbana (77,6%), cerca de la mitad de las inscritas tiene entre 35 y 54 años siendo la edad promedio 44 años. Sus familias tienen un promedio de 4 integrantes y 2,9 menores de 18 años por hogar. El 63% de las mujeres vive sin pareja. Casi un cuarto de las inscritas no completó los estudios básicos. La tasa de participación laboral alcanza el 50% No obstante lo anterior un 52% trabaja por cuenta propia y un 48% desarrolla un trabajo de manera temporal. El ingreso promedio

## Cuadro 11

### Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas

#### Compromiso

#### Cumplimiento

mensual de estas mujeres alcanza a los \$ 94.800 pesos.

Cumplimiento de resultados:

Desde el punto de vista de género, la oferta institucional provoca cambios significativos en el fortalecimiento de las mujeres. Las demandas y requerimientos que plantean las mujeres para futuras implementaciones apuntan a favorecer de mejor manera este desarrollo.

En efecto, el 90% de las mujeres reconoce haber experimentado cambios en su autovaloración como mujer. El 81,8% muestra una actitud favorable a la equidad entre géneros y el 90% experimentó cambios conductuales en dirección positiva de su empoderamiento en las relaciones entre géneros.

Respecto a la evaluación de los resultados intermedios principales de cada uno de los programas podemos mencionar que en el programa emprendiendo un proyecto de vida el porcentaje de mujeres capacitadas en competencias para el emprendimiento alcanzó al 95%. En Escuela de artes el porcentaje de mujeres capacitadas en disciplinas artísticas alcanzó a 73,8%. En el programa agendas locales el porcentaje de mujeres informadas sobre los derechos y garantías que ofrece la red pública alcanzó a 89,2%. En el programa de formación de líderes y dirigentas el porcentaje de mujeres preparadas para el ejercicio de un liderazgo democrático alcanzó a 83,3%. En el programa mejorando mi negocio el porcentaje de mujeres capacitadas técnicamente en administración y gestión de negocios, con un plan de negocios viable alcanzó a 92,3%. Y en el programa abriendo las puertas al mundo del trabajo el porcentaje de mujeres entrenadas en competencias para la empleabilidad alcanzó a 90,2%.

Cobertura:

La cobertura asignada durante el año 2008 en los seis programas institucionales implementados vía transferencia SERNAM ascendió a 32.362 atenciones. La mayor cobertura corresponde al programa agenda locales de equidad de género que alcanza a 15.001 atenciones y la menor al programa mejorando mi negocio que alcanza 838 atenciones. La tasa de egreso promedio a nivel nacional alcanza a un porcentaje

**Cuadro 11**  
**Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas**

Compromiso	Cumplimiento
	<p>cercano al 85%.</p> <p>Requerimientos de las usuarias:</p> <p>Entre los principales requerimientos que plantean las usuarias se encuentran más sesiones de talleres o programas, incorporar nuevos temas a los talleres generar más redes en el sentido de conocer personas e instituciones y otorgar mayor acompañamiento. Entre los temas que se sugiere incorporar los que presentan mayor mención son los referidos a familia, salud y educación, formación laboral y oficios y derechos de la mujer.</p> <p>Recomendaciones y sugerencias de la consultora:.</p> <p>En ámbito del diseño programático: Equilibrar la focalización social con la territorial. Ajustar la racionalidad medio-fines de los programas, definiendo áreas de mejora institucional. Propender al encadenamiento de la oferta institucional, con mayor impacto en la integralidad y especialización de los procesos. Incrementar los niveles de especialización de la oferta programática en torno a la reducción de brechas de género en la superación de la pobreza.</p> <p>En el ámbito de la implementación y gestión: Fortalecer el sistema de formación de competencias de gestión programática en los equipos sub-nacionales. Generar estándares nacionales y territoriales de selección de beneficiarias. Perfeccionar el sistema de información para la gestión programática.</p> <p>En el ámbito de la evaluación: Ajustar el instrumental vigente de medición de condiciones de entrada y salida. Operacionalizar las condiciones de egreso de las participantes y medirlo directamente y complementar la estimación cuantitativa de resultados con una evaluación cualitativa.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u>  Documento resumen ejecutivo: evaluación de procesos de seis programas nacionales implementados vía recursos ministeriales año 2008.</p>

3. Implementar una evaluación participativa con las usuarias al final de la ejecución anual.

Durante el mes de noviembre del año 2009 se implementaron las jornadas de evaluación participativa en cada una de las regiones del país.

## Cuadro 11

### Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas

#### Compromiso

#### Cumplimiento

Su objetivo general fue generar un espacio de reflexión y diálogo con las participantes para recoger sus opiniones sobre la gestión institucional así como sus aportes para el mejoramiento de ésta.

Por su parte, los objetivos específicos correspondieron a:

Fortalecer la política de participación de usuarias definida por la Institución.

Recibir retroalimentación de las participantes sobre la gestión institucional.

Difundir con las usuarias aspectos relevantes de la gestión 2009 y proyecciones 2010.

En términos operativos, las jornadas contaron con la participación de 467 mujeres a nivel nacional, las que corresponden grupos aproximados de entre 20 y 80 mujeres en cada región, las que correspondieron a las delegadas o representantes de cada uno de los proyectos que se implementaron durante el año 2009 en programas vía recursos de SERNAM.

Las principales conclusiones emanadas de la evaluación participativa son las siguientes:

Existe información suficiente para afirmar que las mujeres que participan de los programas de PRODEMU integran el discurso institucional relativo al ejercicio de derechos, igualdad de oportunidades, independencia del género y otras, como propio, siendo fuente de los cambios que ellas buscan completar.

Las usuarias destacan el aspecto afectivo de la intervención que realiza Prodemu, tanto en la atención que reciben, las relaciones que establecen con las otras usuarias y en los efectos percibidos por ellas. El nivel de gratificación es tal que esperan contar con instancias que les permitan replicar la experiencia a otras mujeres.

Existen regiones donde las usuarias han establecido una relación de tipo instrumental con la institución, situación que favorece la existencia de una paternalización en el trato, hecho que se ve reflejado en la solicitud de prestaciones médicas, por

## Cuadro 11

### Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas

#### Compromiso

#### Cumplimiento

ejemplo, que escapan a la competencia de la institución.

La Fundación Prodemu recibe, en términos generales, una evaluación positiva de parte de las usuarias, de hecho las críticas que se revisaron apuntan, por un lado, a divulgar la tarea de la institución de manera más efectiva y, por otro lado, aumentar cobertura y permanencia de las usuarias en la institución.

Las acciones de la institución y sus respectivas consecuencias, son coherentes con los objetivos planteados para su funcionamiento y las usuarias han internalizado dicho marco normativo.

En cuanto a las instancias de participación a las cuales tuvieron acceso las participantes, el 68,3% de las mujeres consultadas declara haber implementado una reunión o consejo de curso en su respectivo programa.

El 37,3% de las entrevistadas afirma conocer la página web de PRODEMU. De ellas, el 72,4% conoce el Sistema de Solicitudes dispuesto en la página web. Por su parte, el 63% del total de entrevistadas señala conocer la Carta de derechos y deberes de la Fundación.

#### Medios de verificación:

Jornadas Regionales de Evaluación Participativa "Nuestra opinión cuenta".

Resumen Ejecutivo Sistematización Jornadas Regionales de Evaluación Participativa

Resumen Ejecutivo "Subproducto: Análisis Pauta de Consulta y Análisis de Participantes

#### Medios de Verificación:

Documento: Jornadas Regionales de Evaluación Participativa: Nuestra opinión cuenta.

Resumen Ejecutivo Sistematización Jornadas Regionales de Evaluación Participativa

Resumen Ejecutivo "Subproducto: Análisis Pauta de Consulta y Análisis de Participantes.

## Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2009

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

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión							Prioridad	Ponderador	Cumple		
			Etapas de Desarrollo o Estados de Avance											
			I	II	III	IV	V	VI	VII					
Marco Básico	Calidad de Atención a Usuarios	Gobierno Electrónico - Tecnologías de Información								O	Menor	5.00%	✓	
	Planificación / Control de Gestión	Gestión Territorial				O					Mediana	9.00%	✓	
	Administración Financiera	Administración Financiero - Contable				O					Alta	10.00%	✓	
	Enfoque de Género	Enfoque de Género				O					Alta	10.00%	✓	
Marco Avanzado	Recursos Humanos	Capacitación			O						Alta	10.00%	✓	
		Evaluación del Desempeño		O							Mediana	9.00%	✓	
		Higiene - Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo	O								Mediana	7.00%	✓	
	Calidad de Atención a Usuarios	Sistema Integral de Información y Atención Ciudadana				O					Alta	10.00%	✓	
	Planificación / Control de Gestión	Auditoría Interna		O								Alta	10.00%	✓
		Planificación / Control de Gestión				O						Alta	10.00%	✓
	Administración Financiera	Compras y Contrataciones del Sector Público			O							Alta	10.00%	✓
Porcentaje Total de Cumplimiento :												100.00%		

## Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 12				
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2009				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo <sup>54</sup>	Nº de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas <sup>55</sup>	Incremento por Desempeño Colectivo <sup>56</sup>
Gabinete de Dirección	5	5	92,5	8,3
Gabinete de Subdirección	6	5	100	8,3
Dpto. Coordinación Intersectorial	7	6	100	8,3
Dpto. de Reformas Legales y Unidad de Buenas Prácticas Laborales	8	6	90,0	8,3
Dpto. de Relaciones Internacionales y Unidad de Desarrollo Regional y Local	9	8	100	8,3
Dpto. de Comunicaciones	10	6	96,2	8,3
Dpto. de Estudios y Capacitación	5	6	94,0	8,3
Unidad de Promoción de Derechos y Participación de las Mujeres	7	9	100	8,3
Unidad de Violencia Intrafamiliar	9	10	73,9	0
Unidad de Mujeres Jefas de Hogar	8	6	98,0	8,3
Fiscalía y Auditoría	13	7	100	8,3
Unidad de Planificación y Control de Gestión e Informática	8	6	96,6	8,3
Unidad de Contabilidad, Unidad de Presupuesto y Jefatura DAF	15	8	96,0	8,3
Unidad de Adquisiciones	5	6	100	8,3
Unidad de Servicios Generales	14	6	91,2	8,3

54 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2009.

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

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

Unidad de Desarrollo de las Personas	10	8	99,0	8,3
Dirección Regional de Tarapacá	12	8	100	8,3
Dirección Regional de Antofagasta	16	8	100	8,3
Dirección Regional de Atacama	12	8	100	8,3
Dirección Regional de Coquimbo	14	8	96,3	8,3
Dirección Regional de Valparaíso	20	8	100	8,3
Dirección Regional de Libertador Bernardo O'Higgins.	16	8	97,5	8,3
Dirección Regional de Maule	15	8	100	8,3
Dirección Regional de Bio-Bio	23	8	100	8,3
Dirección Regional de la Araucanía	17	8	100	8,3
Dirección Regional de Los Lagos	16	8	100	8,3
Dirección Regional de Aysén	12	8	100	8,3
Dirección Regional de Magallanes	13	8	100	8,3
Dirección Regional Metropolitana	30	8	100	8,3
Dirección Regional de Los Ríos	14	8	87,3	4,0
Dirección Regional Arica-Parinacota	12	8	100	8,3

## **Anexo 9: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional**

### **1.- BOLETÍN: N° 4937-18 y 5308-18.**

Descripción: Proyectos de ley sobre violencia contra la mujer y en las relaciones de familia. Femicidio.

Objetivo: Sancionar el femicidio y otras formas de violencia contra las mujeres, como la violencia sexual y patrimonial, así como aumentar y medidas de protección a favor de las víctimas de VIF.

Fecha de ingreso: 03 de abril de 2007

Estado de tramitación: Tercer trámite constitucional.

Beneficiarios directos: Toda la sociedad.

### **2.- BOLETÍN N° 4930-18.**

Descripción: Proyecto de ley que permite que el padre ejerza el derecho para alimentar a un hijo/a menor de dos años.

Objetivo: Posibilitar una adecuada distribución de las responsabilidades familiares permitiendo que el derecho de alimentar a los hijos menores, pueda ser compartido, a elección de la madre, con el padre trabajador, o por quien tenga la tuición o cuidado del niño o niña.

Fecha de Ingreso: 03 de abril de 2007

Estado de Tramitación: Segundo trámite constitucional.

Beneficiarios directos: Toda la sociedad.

### **3.- BOLETÍN N° 3778-18**

Descripción: Proyecto de ley que tipifica la trata de personas y establece normas para su sanción y más efectiva persecución criminal.

Objetivo: Adecuar la legislación penal chilena a los convenios internacionales, en especial, la Convención Contra la Delincuencia Organizada Transnacional de Naciones Unidas, el Protocolo de Palermo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas y la Convención Belem do Para sobre Violencia contra la Mujer.

Fecha de ingreso: 05 de enero de 2005

Estado de tramitación: Segundo trámite constitucional.

Beneficiarios directos: Toda la sociedad.

#### **4.- BOLETÍN N° 1707-18**

Descripción: Proyecto de ley que modifica el Código Civil y leyes complementarias en materia de sociedad conyugal, otorgando a la mujer y al marido iguales derechos y obligaciones.

Objetivo: Incorporar un nuevo régimen legal que reconozca plena capacidad jurídica a hombres y mujeres para administrar los bienes del matrimonio; mejorar la protección de los bienes familiares y poner término a la administración del hombre sobre los bienes de su cónyuge por el sólo hecho del matrimonio

Fecha de ingreso: 04 de octubre de 1995

Estado de tramitación: Segundo trámite constitucional.

Beneficiarios directos: Toda la sociedad.

#### **5.- BOLETÍN N° 3810 y 4149-18 (refundidos)**

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

Objetivo: Establecer el principio de autonomía de los padres para determinar el orden de los apellidos que llevarán sus hijos/s; permitir que la identidad familiar pueda transmitirse por línea materna; autorizar a las personas mayores de 18 años para hacer este cambio administrativamente.

Fecha de ingreso: 16 de marzo de 2005

Estado de tramitación: segundo trámite constitucional.

Beneficiarios directos: Toda la sociedad.

#### **6.- BOLETÍN N° 2667-10**

Descripción: Protocolo Facultativo de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Objetivo: Lograr la ratificación del Protocolo, permitiendo reclamara a nivel internacional los derechos contenidos en la CEDAW, de la misma forma que se ha hecho con otros Tratados Internacionales en materia de DDHH.<sup>57</sup>

---

57 Nuestro país ya se encuentra sometido a la potestad fiscalizadora de otros organismos de Naciones Unidas, como el Consejo de DDHH, que podrían conocer de denuncias particulares realizadas contra el Estado por violaciones a los DDHH. La ventaja, en el caso del Comité de la CEDAW, es que el conocimiento de las mismas sería especializado y diferenciado en materias que conciernen a los derechos de las mujeres, ya no como interpretaciones de otros derechos

Fecha de ingreso: 06 de marzo de 2001

Estado de tramitación: Segundo trámite constitucional.

Beneficiarios directos: Toda la sociedad.

### **7.- BOLETÍN N° 3815-07**

Descripción: Proyecto de ley que establece medidas contra la discriminación.

Objetivo: Incorporar un catalogo de factores de discriminación, entre ellos, el sexo y el género, reforzando también los mecanismos jurisdiccionales que permitan lograr la vigencia efectiva del principio de no discriminación.

Fecha de ingreso: 22 de marzo de 2005

Estado de tramitación: Segundo trámite constitucional.

Beneficiarios directos: Toda la sociedad.

### **8.- BOLETÍN N° 5706-18**

Descripción: Proyecto de ley que exige participación materna en el reconocimiento de paternidad ante el Registro Civil, transcurrido el primer año de vida del hijo/a.

Objetivo: Adecuar nuestra legislación para precaver reconocimientos tardíos “graciosos” que no se condicen con la realidad biológica y la vida familiar del niño/a, vulnerando el derecho a la intimidad y vida privada de la madre y del hijo/a, el derecho a la libertad sexual de la progenitora y el derecho a la identidad formal y material del niño/a o adolescente.

Fecha de ingreso: 15 de enero de 2008

Estado de tramitación: Segundo trámite constitucional.

Beneficiarios directos: Toda la sociedad.

### **9- BOLETÍN N° 5166-13**

Descripción: Proyecto de ley que perfecciona el acceso a Sala de Cuna para los hijos de mujeres trabajadoras.

---

consagrados en cuerpos internacionales generales, sino como reclamaciones que obedecerían a requerimientos específicos de género.

Objetivo: Reconocer el derecho a sala cuna para el hijo/a menor de dos años no obstante la mujer trabajadora se encuentre con licencia médica u otros permisos reconocidos legalmente.

Fecha de ingreso: 03 de julio de 2007

Estado de tramitación: Segundo trámite constitucional.

Beneficiarios directos: Toda la sociedad.

#### **10- BOLETÍN N° 5553-06**

Descripción: Proyecto de ley que establece una participación política equilibrada de hombres y mujeres en el acceso y ejercicio de cargos de elección popular.

Objetivo: Propender a una participación equilibrada entre hombres y mujeres en las candidaturas y otorgar un incentivo al mayor número de candidaturas de mujeres.

Fecha de ingreso: 11 de diciembre de 2007

Estado de tramitación: Primer trámite constitucional.

Beneficiarios directos: Toda la sociedad.

#### **11- BOLETÍN N° 6735-00**

Descripción: Proyecto de ley que establece un pacto de unión civil.

Objetivo: Adoptar una legislación que permita solucionar los problemas patrimoniales y sucesorios que se generan con las convivencias, entregando protección legal a todos los tipos de uniones familiares.

Fecha de ingreso: 27 de octubre de 2009

Estado de tramitación: Primer trámite constitucional.

Beneficiarios directos: Toda la sociedad.

#### **12- BOLETÍN N° 6029-07 y 5913-07**

Descripción: Proyecto de ley que modifica el delito de infanticidio.

Objetivo: Actualizar la legislación penal y sancionar de manera adecuada el delito, limitándolo sólo a la madre sin que la figura pueda extenderse a padres y abuelos, como ocurre en la actualidad.

Fecha de ingreso: 13 de agosto de 2008

Estado de tramitación: Primer trámite constitucional.

Beneficiarios directos: Toda la sociedad.

## Anexo 10: Propuestas Fondo de Modernización de la Gestión Pública

### 1. FONDO MODERNIZACIÓN 2009

Propuestas adjudicadas FMGP 2009

Nombre Propuesta Adjudicada	Monto Financiamiento Adjudicado para la elaboración de la propuesta durante año 2009

Propuestas FMGP 2009 a implementarse año 2010 con recursos asignados en Ley de Presupuestos 2010

Nombre Propuesta a implementarse	Monto Financiamiento asignado en Ley de Presupuestos 2010

### 2. FONDO MODERNIZACIÓN 2008

Propuestas adjudicadas FMGP 2008

Nombre Propuesta Adjudicada	Monto Financiamiento Adjudicado para la elaboración de la propuesta durante año 2008

Propuestas FMGP 2008, implementadas en 2009 con recursos asignados en Ley de Presupuestos 2009

Nombre Propuesta implementada	Monto Financiamiento asignado en Ley de Presupuestos 2009

Productos o componentes a implementar año 2009	Fecha Planificada de Cumplimiento de Producto o componente	Fecha real de Cumplimiento de Producto o componente	Medio de Verificación
Producto 1			
Producto 2			
Producto 3			
Producto N			

Propuestas FMGP 2008, a implementar en 2010 con recursos asignados en Ley de Presupuestos 2010

Nombre Propuesta FMGP 2008 a implementarse en 2010	Monto Financiamiento asignado en Ley de Presupuestos 2010