281997

SERNAMEG
Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
Gobierno de Chile

JLS/MGA/LFS/IVA/JHC

DEJA SIN EFECTO RESOLUCIÓN EXENTA N° 2258 DE 31 DE DICIEMBRE DE 2018 Y APRUEBA NUEVAS ORIENTACIONES TÉCNICAS DEL PROGRAMA MUJER JEFAS DE HOGAR DEL SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO.

RESOLUCIÓN EXENTA N° 1587

Santiago, 31 DIC 2019

VISTOS:

Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto fue refundido, coordinado y sistematizado por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1 (Ley19.653), de 2000, del Ministerio Secretaria General de la Presidencia; Ley Nº 19.880, sobre Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; la Ley 20.820, que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género; Ley N° 19.023, que crea el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género; Resolución Exenta N° 2258 de 2018, del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género; Resolución N° 7 de 2019, de la Contraloría General de la República;

CONSIDERANDO:

1. Que el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, es un servicio público, funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y de patrimonio propio, que se relaciona con el/la Presidente/a de la República por intermedio del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género; y tiene por objeto, ejecutar las políticas, planes y programas que le encomiende el mencionado Ministerio.

2. Que, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género tiene por misión "Fortalecer las autonomías y ejercicio pleno de derechos y deberes de la diversidad de las mujeres, a través de la implementación y ejecución de Políticas, Planes y Programas de Igualdad y Equidad de Género, considerando el enfoque territorial, y aportando al cambio cultural que se requiere para alcanzar una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres en el país".

3. Que, el Programa Mujeres Jefas de Hogar (PMJH) busca promover la autonomía económica de las mujeres jefas de hogar, a través de la entrega un conjunto de herramientas que les permitan generar, gestionar ingresos y recursos propios a partir del trabajo remunerado, el acceso a la oferta pública y de oportunidades de conciliación trabajo remunerado, doméstico y de cuidados.

4. Que, mediante la Resolución Exenta N° 2258 de 31 de diciembre de 2018, se autorizaron las Orientaciones Técnicas del Programa Mujeres Jefas de Hogar.

5. Que, por razones de buen servicio, dado los cambios y mejoría que ha experimentado el Programa, corresponde dejar sin efecto la Resolución Exenta N° 2258 de 31 de diciembre de 2018, dictada por este Servicio y aprobar las nuevas Orientaciones Técnicas del Programa señalado mediante el presente acto administrativo.

TRASLADO FISCAL

6. Que en base a las argumentaciones y disposiciones legales citadas, se determina lo siguiente,

RESUELVO:

1°. DÉJASE SIN EFECTO, a partir de esta fecha, la Resolución Exenta N° 2258 de 31 de diciembre de 2018, que aprueba las Orientaciones Técnicas año 2019 del Programa Mujeres Jefas de Hogar del Servicio Nacional de la Mujer y la equidad de Género.

2°. APRUÉBENSE, en su lugar las nuevas Orientaciones Técnicas para el Programa Mujeres Jefas de Hogar, cuyo texto reemplaza al anterior:

ORIENTACIONES TECNICAS / PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR

PRÓLOGO

El Programa de Gobierno del Presidente Sebastián Piñera Echenique, junto con la Agenda Mujer, liderada por la Ministra Isabel Plá Jarufe, definen una serie de desafíos cuyo principal objetivo es terminar con la discriminación y con las brechas entre hombres y mujeres que el mismo Presidente enfatizó: *"Frente a todos ustedes y frente a todos mis compatriotas, quiero expresar, con la mayor fuerza y claridad, el firme compromiso de nuestro Gobierno para avanzar, con decisión y urgencia, hacia una sociedad en que, respetando nuestras maravillosas diferencias, podamos avanzar para que hombres y mujeres tengamos los mismos derechos, deberes, oportunidades y dignidad"*[1].

El Gobierno plantea objetivos en sintonía con la Organización de Naciones Unidas (ONU) y diversas Convenciones Internacionales que han sido ratificadas por el Estado de Chile. Como la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible (2015), la cual constituye un llamado a que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino para mejorar la vida de todas las personas. La Agenda profundiza los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y propone avanzar hacia aquellas metas que no fueron alcanzadas.

La relevancia y visibilidad que ha dado Naciones Unidas a los derechos de las mujeres es de larga data, se inicia con la Declaración Universal de los Derecho Humanos[2], aprobada en 1948, que señala "derechos iguales para hombres y mujeres" y la protección y el fomento de los derechos humanos de las mujeres como responsabilidad de todos los Estados.

La discriminación por motivo de sexo está prohibida en diversos tratados, entre ellos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos,

---

[1] http://www.msgg.gob.cl/wp/index.php/2018/05/23/todosportodas-presidente-pinera-anuncia-agenda-de-equidad-de-genero/

[2] http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/ . También disponible en https://undocs.org/es/A/RES/217(III)

SERNAMEG FISCAL

Sociales y Culturales, que "en virtud del artículo 3, común a ambos, asegura a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos enunciados en esos documentos" (ACNUDH[3], 2016).

Debido a las desigualdades que afectan a las mujeres, se han elaborado tratados y organizado comisiones expertas dedicadas específicamente a hacer efectivos los derechos humanos de las mujeres. Algunos de éstos son:

- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés, 1979).
  En esta Convención, considerada la carta internacional de derechos de las mujeres, define qué es la discriminación y establece un programa de acción nacional para ponerle fin. La Convención fue aprobada por las Naciones Unidas en 1979 y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981. Chile ratificó la CEDAW en 1989, pero su implementación comenzó el año 1991, con la creación del Servicio Nacional de la Mujer.

- El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
  La supervisión de la Convención está a cargo del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Los Estados Partes en la Convención deben presentar cada cuatro años informes detallados sobre el cumplimiento de sus cláusulas. El Comité examina esos informes y puede también aceptar denuncias e investigar situaciones de vulneración grave o sistemática de los derechos de las mujeres.
  El Ministerio y Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, forman parte de la comisión país que reporta los avances nacionales en materia de Derechos Humanos de las Mujeres.

Contexto Nacional

En el transcurso de las últimas décadas, las mujeres en Chile han experimentado una transformación que ha tenido efectos significativos: avances en la igualdad ante la ley, valoración e impulso a su incorporación plena a la vida pública en todos los ámbitos, mayor autonomía personal e independencia económica con la creciente incorporación al mundo del trabajo y el emprendimiento. Paralelamente, se ha avanzado paulatinamente hacia la corresponsabilidad, involucrando a los hombres en los cuidados de la familia y compartiendo con ellos las responsabilidades.

En sintonía con lo anterior, el Gobierno del Presidente Sebastián Piñera se ha propuesto avanzar prioritariamente en tres grandes desafíos:

1. Consolidar definitivamente la igualdad ante la ley para las mujeres terminando con todas las discriminaciones legales existentes, impulsando una agenda legislativa tendiente a

[3] Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos.
https://www.ohchr.org/sp/issues/women/wrgs/pages/wrgsindex.aspx

SENADO FISCAL

modificar el régimen de sociedad conyugal permitiendo a la mujer administrar la sociedad y/o sus bienes propios.

2. Terminar con el impedimento legal de contraer segundas nupcias antes de los 270 días desde la disolución del vínculo por divorcio, nulidad o muerte.

3. Asegurar el acceso a sala cuna universal para las madres trabajadoras de hijos menores de 2 años, y tramitar un proyecto de ley sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

El Gobierno busca generar condiciones que contribuyan a incrementar la autonomía y la integración laboral de las mujeres, promover una cultura de respeto a su dignidad en todos los espacios y a la protección de su vida y su integridad, combatiendo sin tregua la violencia intrafamiliar, apoyar a las mujeres en situaciones especiales de vulnerabilidad, y fortalecer la participación de las mujeres en cargos de responsabilidad y en cargos de representación política.

La agenda regional de género se ha basado de manera consistente y coherente en los instrumentos internacionales de derechos humanos que, con carácter vinculante, obligan a los Gobiernos a adoptar medidas y destinar recursos para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres (CEDAW y su Protocolo Facultativo, la Convención de Belém do Pará, y los Convenios 100, 111, 156, 183 y 189 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT).



CAPÍTULO 1: Marco Orientador del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

Conforme a la Ley N°20.820, del año 2015, que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, "la Equidad de Género comprende el trato idéntico o diferenciado entre hombres y mujeres, que resulta en una total ausencia de cualquier forma de discriminación arbitraria contra las mujeres por ser tales, en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus derechos humanos".

Esto quiere decir que el Servicio interviene en una de las formas específicas de discriminación que se produce en nuestra sociedad, que está referida a la desigualdad o discriminación por razón de género. Para el desarrollo de esta tarea, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, ha definido, para el año 2020, los siguientes objetivos estratégicos:

1. Fortalecer la **autonomía económica** de las mujeres mediante la implementación de iniciativas, acciones y programas con pertinencia cultural y territorial, que promuevan la generación de ingresos, el acceso y control de sus recursos, su incorporación, permanencia y desarrollo en el mundo del trabajo remunerado -en el marco del trabajo decente- potenciando su empoderamiento individual y colectivo.

2. Promover y fortalecer la **autonomía física** de las mujeres y jóvenes, mediante la implementación de programas e iniciativas para el fortalecimiento del ejercicio de sus derechos en los ámbitos de la sexualidad y la maternidad.

3. Contribuir a fortalecer las **autonomías de las mujeres**, promoviendo su derecho a una vida libre de violencias, a través de programas o iniciativas relacionadas con la prevención, atención y reparación de la violencia contra las mujeres y el acceso a la justicia, a través de la representación especializada.

4. Fomentar la **participación de las mujeres** en diversos ámbitos de la sociedad, en la toma de decisiones y en cargos de representación públicos y privados, en igualdad de condiciones y oportunidades que los hombres.

Enfoques Orientadores de SernamEG y la Agenda Mujer

Los Programas, acciones y distintas líneas de intervención del SernamEG, se basan en enfoques de intervención, que determinan la manera de gestionar los programas y suponen un posicionamiento ético, una base teórica y metodológica, y ciertos aspectos técnicos operativos. A continuación se desarrolla brevemente cuáles son y en qué consisten los enfoques:

SERNAMEG FISCAL

a) Enfoque de Derechos Humanos y de Equidad de Género.

El enfoque de Derechos Humanos reconoce "los derechos iguales e inalienables de todos los seres humanos establecen las bases para la libertad, la justicia y la paz en el mundo, según la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. El enfoque basado en los derechos humanos se centra en los grupos de población que son objeto de una mayor marginación, exclusión y discriminación. Este enfoque a menudo requiere un análisis de las normas de género, de las diferentes formas de discriminación y de los desequilibrios de poder a fin de garantizar que las intervenciones lleguen a los segmentos más marginados de la población"[4] (UNFPA).

La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) se promueve la **igualdad sustantiva** como horizonte de las acciones de equidad de género. Más allá de la igualdad formal que pueda garantizarse a través de las legislaciones, los Estados deben asumir un compromiso activo para que sus acciones generen igualdad de acceso y oportunidad, para lo cual, es necesario distinguir cómo operan las brechas y barreras y orientar medidas específicas de acción afirmativa temporales, que permitan frenar y/o neutralizar, las dinámicas de discriminación existentes en los distintos ámbitos.

Si bien, el enfoque de Derechos Humanos nos ofrece un marco general para la intervención en políticas sociales, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género tiene como misión: "Fortalecer las autonomías y ejercicio pleno de derechos y deberes de la diversidad de mujeres, a través de la implementación y ejecución de Políticas, Planes y Programas de Igualdad y Equidad de Género, considerando el enfoque territorial, y aportando al cambio cultural que se requiere para alcanzar una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres en el país"[5]. Las intervenciones del Servicio, por tanto incorporan el enfoque de derechos humanos de las mujeres, específicamente.

El logro de los objetivos estratégicos del Servicio, debe considerar dos principios que permiten asegurar la pertinencia de la intervención; estos son el territorio y la interseccionalidad:

b) Enfoque de Territorialidad e Interseccionalidad

El Concepto de territorio ha ido modificándose desde una concepción únicamente jurídica, a un concepto más complejo; "El territorio es un concepto teórico y metodológico que explica y describe el desenvolvimiento espacial de las relaciones sociales que establecen los seres humanos en los ámbitos cultural, social, político o económico"[6] (Llanos, 2010). Los Programas Sociales se instalan

---

[4] Fondo de Población de las Naciones Unidas; https://www.unfpa.org/es/el-enfoque-basado-en-los-derechos-humanos

[5] Matríz de definiciones estratégicas 2019-2023 del SernamEG.

[6] Llanos Hernández, Luis (2010) El Concepto de territorio en la investigación Social. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-54722010000300001

en el territorio y son permeados por el mismo. A fin de garantizar una mayor eficacia y eficiencia de la intervención, es necesario observar y analizar cómo se comportan las dinámicas y grupos sociales que se espera atender, revisando, a la luz del territorio, cuáles son los ajustes que es necesario hacer al modelo programático existente.

En el territorio nos encontramos con dinámicas de inclusión y de exclusión. La Interseccionalidad se entiende como la discriminación compuesta, doble o múltiple y referida a la interacción entre dos o más formas de discriminación, por ejemplo, la intersección de género, raza (PNUD, 2009, p. 28), clase y sexualidad (incluyendo la orientación sexual, la identidad y la expresión de género), así como la nacionalidad, edad, entre otras, relevando que no existe un grupo homogéneo de personas, sino una diversidad que se debe considerar en la intervención.

Las personas de culturas y pueblos indígenas, y/o migrantes, constituyen sectores sociales con características específicas, con cosmovisiones y culturas propias y por tanto requieren de una aproximación del Estado y su institucionalidad, que reconozca su historia y su identidad.

SernamEG entonces, propone modelos de intervención que dan cuenta tanto de las particularidades y especificidades de las mujeres que conforman el territorio, como del hecho que en la realidad las discriminaciones que las afectan se encuentran muchas veces entrecruzadas.

De esta manera, tanto el enfoque de territorio como de interseccionalidad promueven la generación de análisis en torno a las dinámicas que se producen y cómo estas afectan a públicos específicos, para saber cuáles son los ajustes necesarios en la intervención local que se realiza, a fin de gestionar programas con una mayor pertinencia y por tanto eficacia y calidad.



CAPÍTULO 2: ASPECTOS PROGRAMÁTICOS SERNAMEG.

Modelo de Gestión Programática del Servicio.

En el año 2020, el Servicio implementará un Modelo de Gestión Programática transversal, que tiene por objetivo asegurar el correcto funcionamiento en cada una de las regiones, incorporando el sello del Gobierno de acuerdo a los lineamientos y principios de eficiencia, eficacia, calidad de atención y planificación establecidos. Una nueva forrma de trabajar que buscará estandarizar los procedimientos entregando una guía o mapa de ruta que mejorará la gestión, homologando el trabajo de Arica a Punta Arenas; creando un lenguaje común para todos en el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

Gestión Programática

Actores claves y sus funciones

Actores Claves en Nivel Central:

Depto. De Ejecución de Políticas y Gestión de Programas:
Sus funciones son:

- Velar por la correcta ejecución de los programas en los distintos niveles, y garantizar su concordancia con los lineamientos entregados por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

- Liderar seguimiento de resultados y definición de planes de mejora que aseguren una ejecución programática de acuerdo con los lineamientos y principios de eficiencia, eficacia, calidad de atención y planificación establecidos.

- Revisar y acordar con las regiones los planes de supervisión de ejecutores.

- Definir procesos, herramientas, instrumentos y lo necesario para la gestión de programas.

- Instruir a áreas programáticas en materias de procedimientos, administración de recursos, coordinación y control de gestión, vinculados al área respectiva.

Jefas de Programas y Equipos :
Funciones:



- Responsable de asesorar, capacitar y brindar soporte en temas de gestión programática a los equipos regionales.
- Proponer y diseñar ajustes o modificaciones a la gestión programática, que permitan asegurar la pertinencia e impacto esperado.
- Elaboración de materiales para el desarrollo de los programas, guías, orientaciones, de formación de equipos y trabajo con participantes.
- Definir estándares mínimos para la adecuada implementación del programa.
- Velar por la correcta implementación de su programa.
- Administrar y optimizar los recursos del programa, velando por el debido uso de éstos, mediante el control de rendiciones.
- Definir perfiles profesionales y técnicos, para los equipos de trabajo que ejecutan el programa.

Control de Ejecución de Programas (dependiente del Departamento de Planificación y Control de Gestión)

Funciones:

- Control y seguimiento al plan de supervisión y evaluaciones realizadas a los ejecutores por las Direcciones Regionales.
- Supervisiones en terreno complementarias a ejecutores que presenten mayores riesgos o quiebres de control para recomendar a las autoridades del Servicio, medidas de mitigación.
- Coordinar acciones de seguimiento derivadas de los hallazgos de auditorías internas o externas.
- Evaluar la gestión y grados de cumplimiento de los ejecutores de acuerdo a lo determinado en el convenio para la gestión programática.
- Estandarizar instrumentos y procedimientos de gestión entre los Programas.

Actores Claves en el Nivel Regional

Directora Regional:

Para el adecuado desarrollo de sus funciones, cada Dirección Regional cuenta con las siguientes unidades básicas: Asesoría legal, Asesoría Comunicacional, Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias, Administración y Finanzas y Gestión de Programas.

Sus funciones son:

- Implementar el Modelo de Gestión Programática de la Región para asegurar la correcta ejecución de programas en la región.
- Gestionar recursos y planes para la correcta ejecución de los programas.

- Reportar y gestionar, en el caso que corresponda, a la Jefa del DEPGP y Directora Nacional, cualquier irregularidad o situación que pueda obstaculizar el adecuado cumplimiento de los objetivos institucionales o ejecución de los programas. Para la gestión de las soluciones puede apoyarse en las áreas de soporte de nivel central.
- Responsable de la supervisión de ejecutores, velando por el cumplimiento del programa y por el debido uso de recursos, para lo cual elaborará un plan de supervisión anual.
- Representar al SernamEG en la región.
- Validar la información que se genera en la gestión regional, velando por la confiabilidad y oportunidad en la entrega de información de gestión programas, reporte del panel de Control, informes de gestión y otros que se indique.

Gestión de Programas Regional:

La gestión de Programas en las regiones está constituida por la Coordinadora de Programas y a las/os Encargadas/os Regionales de Programas y son, en la región, el soporte para la gestión de Programas, siendo el soporte básico de la Directora Regional en las materias relacionadas.

Sus funciones son:

- Coordinar la relación con equipos ejecutores.
- Responsable de la habilitación, capacitación, asesoría y supervisión de equipos ejecutores en modelo de gestión de programa, enfoques del Servicio, diseño teórico metodológico de los programas, trabajo con registros administrativos y demás materias necesarias para la gestión de los Programas.
- Asegurar el debido uso de recursos del programa, controlando y validando rendiciones (supervisión), para lo cual recibe apoyo de Administración y Finanzas Regional.
- Realizar correctamente la implementación y ejecución del o los programas, asegurando la pertinencia territorial del mismo.
- Reportar y gestionar, en el caso que corresponda, a la Directora o Director Regional y/o al Área Programática del Nivel Central, cualquier irregularidad o situación que pueda obstaculizar el adecuado cumplimiento de los objetivos institucionales o ejecución de los programas.
- Entregar información confiable y oportuna sobre la gestión de programas validando la información entregada por los Ejecutores.
- Proponer ajustes o modificaciones a la gestión programática, que permitan asegurar la pertinencia territorial.

Actores Clave a Nivel Territorial:

Ejecutores

Frecuentemente, el equipo está compuesto por Contraparte Administrativa o Representante del Ejecutor, Contraparte Contable y el Equipo Programático, que está a cargo de la ejecución. De contar con disponibilidad de recursos, se recomienda considerar la contratación de Apoyos

SERVICIO FISCAL

Administrativos. El Equipo Programático se constituye y selecciona a partir de los perfiles establecidos en las Orientaciones por el Servicio.

Las funciones del ejecutor y su equipo son las siguientes:

- Ejecutar el Programa de acuerdo a los lineamientos entregados por el Servicio, promoviendo la participación de los equipos en las instancias formativas del Servicio y mostrar disposición para las supervisiones en las modalidades que sean requeridas.
- Implementar el Programa a nivel territorial considerando una infraestructura y materiales para la adecuada gestión, conforme lo instruido por el Servicio, avanzando hacia el cumplimiento de los requisitos legales propios de accesibilidad en lugares de atención a público a fin de promover la igualdad de oportunidades y de inclusión social de personas con discapacidad (Decreto 50 del Ministerio de Vivienda y Urbanismo año 2015).
- Contratar y gestionar un equipo para la ejecución del Programa que cumpla con las indicaciones entregadas por el SernamEG.
- Asegurar el buen uso de los recursos transferidos e inyectados por el mismo ejecutor o terceros (siempre y cuando sea el caso), manteniendo un riguroso control del gasto y realizando en tiempo y forma las rendiciones presupuestarias (procedimiento indicado en el Manual de Rendiciones vigente del Servicio).
- Aplicar los instrumentos de registro administrativo de la gestión, de acuerdo con lo instruido en las Orientaciones Técnicas (OT), asegurando un adecuado sistema de archivo de trámites originales y resguardando la información en el sistema o planilla que el Servicio indique, procurando que la información se consolide prácticamente en tiempo real o con un desfase menor, a un mes.
- Garantizar los derechos y condiciones laborales de los Equipos contratados para la ejecución del programa.
- Elaborar informes de gestión presupuestaria, administrativa, de rendiciones y de ejecución en plazos y formas indicados por el Servicio.
- Gestionar asociaciones con actores clave para difundir la oferta del Servicio y promover la realización de acciones conjuntas que potencien la intervención y su integralidad.
- Promover la coordinación entre los distintos programas del Servicio, presentes en el territorio o comunas aledañas, a fin de generar intervenciones integrales.
- Proponer a la Dirección Regional del Servicio, ajustes al Programa a nivel local, a fin de garantizar la pertinencia del mismo y promover un mayor impacto de la intervención.
- Generar mecanismos para la detección y adecuada derivación de casos de violencia contra las mujeres (a partir de la ficha única de inscripción u otras instancias pertinentes).



Implementación:

El proceso de implementación es aquel a través del cual, un ejecutor, genera las condiciones necesarias para el adecuado funcionamiento del programa, con apoyo de la Dirección Regional del Servicio.

Los requerimientos para la implementación se agrupan de la siguiente manera:

1. **Cumplimiento de requisitos logísticos:**

- Garantizar con un espacio físico adecuado para la atención de las mujeres y la realización de las actividades con condiciones de accesibilidad, privacidad, iluminación, ventilación y baños de acuerdo a lo que requiera la intervención.

- Disponer de los mobiliarios de oficina e insumos requeridos: Gestionar los procesos de compra e instalación necesarios, computador, teléfono, escritorio y silla, impresora, data show, conectividad a internet, materiales de oficina y para el trabajo con participantes del programa, hojas, tonner, papelógrafos, plumones.

2. **Equipo Ejecutor:**

- El ejecutor debe contar con un equipo acorde a lo requerido por cada programa, gestionando procesos de selección públicos y transparentes garantizando en los mismos, el cumplimiento del Perfil técnico establecido por SernamEG.

- Los contratos del equipo ejecutor deberán cumplir con las normativas en materia laboral vigentes en el país que son recogidas, igualmente en el Convenio de Transferencias, pudiendo, de acuerdo a sus criterios institucionales, gestionar mejoras en beneficio de las y los trabajadores.

- La Dirección Regional del Servicio tiene a su cargo la habilitación de equipos ejecutores en aspectos tanto técnicos como administrativos, a fin de garantizar la correcta ejecución del programa. Es de vital importancia que el ejecutor comprometa la participación activa del equipo en las instancias que indique la Dirección Regional del Servicio para estos efectos.

El cumplimiento de los requisitos antes mencionados corresponde a una adecuada implementación que permite generar las condiciones necesarias para el desarrollo y gestión de los programas con estándares de calidad.

Indicaciones para el trabajo con registros administrativos e instrumentos de gestión.

En el trabajo de los Programas Sociales se recaba y registra cierta información referida a las y los participantes, a través de mediciones a la llegada al programa y durante el desarrollo del mismo; así como de seguimiento. La ficha de inscripción considera variables que permiten describir al público



atendido en base a: edad, nivel educativo alcanzado, ruralidad, migración, pertenencia étnica, raza, tipo de violencia a la que ha estado expuesta la mujer, factores y niveles de riesgo asociados, tipo de emprendimiento que desarrolla.

En los últimos treinta años, se ha trabajado relevando la importancia de los mismos pues la información producida en estos procesos es de una alta relevancia. Se considera que los registros administrativos son parte de la Estadística Nacional, gracias a los cuales se puede, en algunos casos directamente, responder a indicadores internacionales que dan cuenta de la situación de la mujer en el país.

Los beneficios de contar con registros administrativos confiables son enormes. Es una herramienta de gestión, la cual nos permite identificar demandas en el territorio y entregar insumos para garantizar la pertinencia territorial de las intervenciones.

En el trabajo con estos resulta crucial garantizar la **calidad de los datos**; para ello se recomienda que:

Para la aplicación de cualquier instrumento de recolección de información, es indispensable generar un vínculo de confianza entre entrevistador/a y en este caso, participante. Es importante respetar el momento de intervención que se define para la aplicación.

Siendo fundamental que la persona que aplica la ficha, conozca el instrumento y sus variables; a fin de orientar la respuesta, asesorando a las/os postulantes o participantes en su uso para con esto garantizar la **exactitud** de la información disminuyendo las interpretaciones erróneas. Así como de revisar las fichas para asegurar que estén correctamente respondidas y completas. En caso de detectar inconsistencias o vacíos en el llenado, el equipo ejecutor debe contactar a la persona participante y completar o validar la información que es de carácter **relevante** para el programa y la intervención.

A fin de garantizar la **oportunidad y puntualidad** de esta, se recomienda aplicar las fichas cuando corresponda, de acuerdo con lo indicado en las Orientaciones Técnicas.

Para cumplir con la puntualidad de la información, cada ejecutor deberá asegurarse de que el desfase en la entrega de la información sea mínimo; para ello, el primer día hábil de cada mes, el ejecutor garantizará contar con toda la información relativa al mes de gestión inmediatamente anterior, subiéndola al sistema informático, que es la herramienta básica para el registro de las intervenciones.

En el trabajo con registros administrativos es crucial la **accesibilidad**, motivo por el cual, las fichas deberán archivarse ordenadamente, de acuerdo a lo que cada programa instruya, garantizando que



los equipos ejecutores tengan la información a mano y que se resguarde la **confidencialidad** de la misma de acuerdo con la Ley 19.628 de Derecho a la Privacidad.

Funcionamiento del Sistema Informático

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, cuenta con un Sistema Informático que contiene la información referente a participantes contenida tanto en la Ficha Única de Postulación, Fichas específicas de los distintos Programas e información respecto a la asistencia a las intervenciones. Los Equipos Ejecutores tienen la responsabilidad de actualizar permanentemente dicho sistema. Para garantizarlo, los Equipos Ejecutores, tienen como plazo el primer día hábil de cada mes para hacer el cierre de la subida de información del mes anterior.

La capacitación para el trabajo con el sistema informático se realiza a través del e-learning dispuesto por el Servicio para este objetivo y es responsabilidad de los equipos ejecutores, realizar el curso, participar en las pruebas del Sistema que se indiquen desde el Servicio, reportar errores y dificultades de funcionamiento, subir constantemente la información al sistema procurando que el sistema refleje adecuadamente las gestiones realizadas, informar en caso de cambio profesionales de los equipos para ajustar usuarias/os del Sistema y demás procedimientos necesarios para el adecuado funcionamiento del sistema[7].

Requisitos para el Sistema Informático

1) CPU Intel o AMD de 1,5 Mhz

2) RAM de 2GB o superior (recomendado 4GB)

3) Navegadores WEB CHrome, Firefox, Safari, Opera, Microsoft Edge en versiones recientes (2018 en adelante). En el caso de Chrome se recomienda su versión más reciente (Noviembre 2019)

4) Cualquier sistema operativo (Windows, Mc OS, Linux), que soporte navegadores recientes.

5) Internet dedicado de al menos 10 megas[8].

Protocolos:

A fin de resguardar la continuidad en el funcionamiento de los programas, se establecen una serie de protocolos para el abordaje de situaciones excepcionales que, eventualmente podrían poner en

---

[7] Cabe indicar que, en caso de una falla mayor en el Sistema Informático, cada Programa del Servicio dispondrá de un medio alternativo para la recopilación de la información (hoja de cálculo éxcel u otro pertinente), manteniéndose los procedimientos y responsabilidades indicadas para los ejecutores.

[8] El requerimiento vinculado a conectividad de internet, se ajustará de acuerdo a la disponibilidad del servicio a nivel local, ya que la oferta, fluctúa significativamente en el país.

riesgo la normal ejecución de los programas. En estos casos, es necesario remitirse a los protocolos generales que para ello se han establecido:

- Plan frente a catástrofes y emergencias.
- Procedimiento en caso de no continuidad de un ejecutor.
- Protocolo de denuncias de vulneración de derechos de participantes en el marco de los Programas del Servicio.

Optimización territorial

Se espera que cada ejecutor, desde el nivel local, pueda proponer medidas de optimización territorial, la cual entenderemos como el proceso a través del cual, un modelo programático diseñado con ciertos niveles de abstracción se ajusta al territorio, a fin de garantizar la eficacia y efectividad de la gestión y, por tanto, del impacto del Programa. Este proceso se realiza en el proyecto comunal, pero constituye un proceso permanente de mejora continua.

Con base a los enfoques mencionados anteriormente, es fundamental contar con un diagnóstico acabado de la situación de la localidad con relación específicamente a los asuntos que se planea abordar en las intervenciones y una base general diagnóstica sobre los principales indicadores de género. Este diagnóstico, elaborado en el proyecto del ejecutor, es necesario revisarlo para realizar una planificación estratégica del Programa en el territorio.

Conocer la realidad del territorio y conocer las instituciones públicas y privadas que trabajan en el mismo a través del mapa de actores nos permite distinguir públicos prioritarios, así como alianzas necesarias para llegar a estos públicos y fortalecer la intervención.

Coordinación Intersectorial

a) Interinstitucional

La Coordinación Intersectorial es una forma de mejorar la intervención, a través del apalancamiento de recursos, así como de la derivación oportuna de participantes del Programa hacia programas de otras instituciones para recibir atención y acceder a espacios en los cuales satisfacer otras necesidades de las participantes. Tambien se expresa en la generación de concatenaciones y escalonamientos que permitan profundizar la intervención realizada y apoyen el desarrollo de habilidades en las y los participantes. En ambos casos, el objetivo de estas coordinaciones es potenciar la integralidad de la intervención.

En un análisis piramidal, el Nivel Central del Servicio, firma convenios con otras instituciones que describen los acuerdos y compromisos. En el Nivel Regional se operativizan estos acuerdos generando para ello, con base a la pertinencia, lineamientos regionales/territoriales a Nivel Regional, mismos que son implementados a nivel local por las instituciones ejecutoras. Además, en las Direcciones Regionales y de Ejecutores, resulta crucial potenciar la coordinación con otros sectores públicos y entidades privadas.



Elaboración de mapas de actores:

Cada ejecutor debe elaborar un mapa de actores que identifique cuales son los sectores y las instituciones vinculadas con la promoción de la autonomía de las mujeres en el territorio, identificar su misión, en qué consisten sus intervenciones y revisar las posibles alianzas que se pueden establecer a fin de potenciar el programa y sus objetivos. En algunos programas esto se resuelve vía coordinación bilateral, mientras que en otros se propone la gestión de mesas de coordinación intersectorial. Ello depende tanto del territorio como de lo avanzado del proceso intersectorial y se entregan instrucciones específicas para cada programa más adelante. Para todos los casos, se recomienda establecer planes de trabajo que incorporen instancias de monitoreo que permitan potenciar y detectar dificultades de coordinación a fin de ir las subsanando.

Coordinaciones transversales Subsistema de Seguridades y Oportunidades

En la medida en que los programas del Servicio forman parte de la política social, específicamente del Subsistema de Seguridades y Oportunidades, que se compone de cuatro programas: Programa Calle, Familias, Abriendo Caminos y Vínculos, la coordinación entre estos y los programas del Servicio a nivel regional y local resulta crucial. El compromiso que tienen los Programas de SernamEG en este marco, es garantizar el acceso preferente de mujeres participantes en el subsistema. Para potenciar estas coordinaciones, es necesario a nivel local sostener reuniones y entregar información respecto a las fechas de postulación, informar a las contrapartes los perfiles, procesos y las descripciones de los programas en términos generales.

Este año, en la ficha única de ingreso a los programas SernamEG se integró la consulta por si participan en el Subsistema; a partir de esa indicación se gestionará el acceso preferente de acuerdo a los procedimientos instruidos por cada programa.

Las intervenciones del Servicio son el referente de la incorporación de género en los programas y acciones. A fin de contribuir al objetivo del Servicio de transversalizar la perspectiva de género, se recomienda establecer en el plan de trabajo de coordinación, instancias de capacitación con los equipos de los otros sectores e instituciones públicas y/o privadas.

Programa Odontológico Integral (Ministerio de Salud)

Las Participantes en Programas del Servicio son público prioritario del Programa Odontológico Integral, motivo por el cual, se incorpora en la ficha única de ingreso la pregunta por si la participante quiere ser derivada al Componente Más Sonrisas, de dicho programa, que está destinado para mujeres con un daño severo.

En caso de detectar que el daño es menor y no requiere el Más Sonrisas, el Ministerio de Salud deriva internamente para su atención. La detección debe realizarse durante todo el año con el ingreso de las mujeres y la derivación se realiza a través de listados que son entregados a los referentes odontológicos locales, a fin de mes de mayo[9]. Cada Dirección Regional coordinará los

[9] Fin de mayo es el plazo a nivel nacional que se entrega desde salud, sin embargo, regional y localmente se puede coordinar envíos posteriores si en los consultorios específicos tienen la flexibilidad y factibilidad para

plazos de entrega de dichos listados e instruirá en términos específicos al respecto. Cada ejecutor debe conocer las Orientaciones Técnicas de este Programa, tener claridad en torno a la la cartera de prestaciones incluida, a fin de informar adecuadamente a las mujeres (pues hay una falsa expectativa de que contiene implantes, cuando en realidad tiene prótesis removibles o en la intervención puede detectarse, por ejemplo, que se requiere una extracción, lo cual genera ansiedad).

b) Coordinación Intrainstitucional.

A Nivel Regional, cada Dirección tiene a su cargo la entrega de información de los Programas con los cuales cuenta el servicio, así como su localización, misma que será transmitida a los equipos de ejecutores. De la misma manera, cada Dirección Regional promoverá instancias de coordinación de los Programas SernamEG en el territorio, de acuerdo con su estrategia y programación.

Un paso importantísimo en la coordinación de los programas del Servicio es la incorporación en la ficha única para el ingreso a nuestros programas es la pregunta sobre situaciones de violencia sufridas por las mujeres en momentos previos o en la actualidad y si quiere ser derivada a un Centro De la Mujer (CDM). Para el Servicio es importante gestionar formas de detección de situaciones de Violencia Contra las Mujeres a fin de entregar un servicio oportuno al respecto e intervenir para prevenir, atender, proteger y reparar el daño que la exposición a la violencia haya generado. En términos prácticos esto significa garantizar que cada ejecutor de programa tiene contacto directo con la coordinación del CDM más cercano, que los equipos que trabajan en los distintos programas del Servicio cuentan con un apresto mínimo que les permite realizar estas gestiones; apresto que es entregado por las Direcciones Regionales.

Más allá de esta coordinación que ha sido definida, en cada localidad pueden promoverse acciones conjuntas de difusión de programas del Servicio, acciones de capacitación a los actores clave en enfoque de género, de concatenación y derivación entre programas y cualquier iniciativa que se considere pertinente para dar cumplimiento al objetivo del Servicio con el apoyo y orientación de la respectiva Dirección Regional.

Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias SernamEG.

Las oficinas están presentes en las Direcciones Regionales del Servicio, tanto la implementación como la regulación de las mismas responde, por un lado, a lo mandatado en el Decreto Ley N°680, del 16 de octubre del año 1.990, que obliga a todos los órganos de la Administración del Estado a contar con espacios de atención ciudadana y la Ley N°19.880, del 29 de mayo de 2003 que establece

---

ello, por lo que se recomienda establecer las coordinaciones pertinentes para averiguar si esto fuese posible. Igualmente, se recomienda tener claridad en torno a este plazo pues es importante no generar expectativas que discutan con este gran criterio nacional. Lo que se puede hacer, es enviar a mayo del año siguiente el listado que se continúa elaborando durante el resto del año. En esta situación es necesario aclarar con las participantes que podrán acceder a mediados del próximo año recién. Se recomienda incorporar en el listado, como segundo número telefónico, el contacto del Programa, ya que hay una importante cantidad de cupos que se pierden por no lograr establecer contacto.



las bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado.

Las OIRS de SernamEG, además incorporan como parte de sus lineamientos, los enfoques orientadores del servicio. Nuestras OIRS son un espacio de atención de público donde se entrega atención personalizada, oportuna y responsable sobre derechos de las mujeres, oferta pública y oferta específica de nuestro Servicio.

Las personas pueden acceder a atención a través de los siguientes canales: página web del servicio, correo electrónico, en forma presencial o telefónica.

El modelo de atención de público de nuestras OIRS, considera los siguientes momentos:

- Contención y primera acogida.
- Detección de necesidades de información y orientación.
- Entrega de información y orientación.
- Derivación vinculante a nuestros dispositivos, redes de servicios públicos, etc.
- Seguimiento.

CAPÍTULO 3: ASPECTOS PROGRAMÁTICOS ESPECÍFICOS

Modelo de intervención del programa

Planteamiento (justificación) del problema

Las mujeres jefas de hogar de los quintiles I, II y III, no cuentan con herramientas para su autonomía económica, que les permitan generar ingresos propios a partir del acceso al trabajo remunerado, a la oferta pública y a conciliar con corresponsabilidad el trabajo doméstico y de cuidados.

La autonomía económica de las mujeres apunta a la capacidad de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres; el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía. En el caso de las Jefas de Hogar de los quintiles I al III existe una baja inserción en el mercado laboral, solo en cinco de cada diez hogares liderados por una mujer ésta se encuentra activa en términos laborales (Casen, 2015). Según esta fuente, estos hogares han crecido desde el año 1990, con un 20% y al 2015 con un 39,5%, concentrándose el 45,4% en los cuatro primeros deciles; lo que implica que a pesar de los avances logrados desde 1990, estos hogares siguen siendo los más pobres. La jefatura femenina es predominante en los hogares de menores ingresos: un 52,8% de los hogares del primer decil de ingreso, tiene a una mujer como jefa de hogar. En el quinto decil de ingreso, es decir, de sectores medios de la población, la participación de la jefatura de hogar femenina alcanza el 40% y en el décimo decil, de mayores ingresos, llega al 30%.

En el caso de la medición multidimensional (empleando la medición ampliada con entorno y redes), el porcentaje de mujeres en situación de pobreza es de 20,4%.

Por otra parte, el análisis de los ingresos autónomos de las personas según sexo del perceptor, muestra que, de cada 100 pesos de ingreso autónomo disponibles en el país, 62 son percibidos por un hombre y 38 son percibidos por una mujer.

Respecto a las mujeres que se encuentran fuera de la fuerza de trabajo, en el quintil I, el 30,2% de las mujeres señala dedicarse principalmente al cuidado o quehaceres del hogar, mientras que en los hogares de mayor ingreso (quintil V), dicho porcentaje es de un 10,9%. Razón por la cual abordar los problemas vinculados al cuidado, resulta clave para avanzar en la generación y control de recursos propios para las mujeres.

La falta de herramientas para la autonomía económica de las mujeres jefas de hogar, se explica también por los bajos niveles de escolaridad solo un 31% tiene enseñanza media completa situación que dificulta el acceso al mercado laboral. Así mismo la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo, ENUT (2015), indica que el 68,2% de las personas que desarrollan actividades de cuidado de dependientes al interior del hogar, son mujeres, lo que tiene más impacto en las jefas de hogar únicas responsables en el hogar. Esto limita su autonomía para decidir y acceder a oportunidades laborales. Un estudio

del SERNAM (2014)[10], señala que la mayor proporción de las jefas de hogar se capacita laboralmente en rubros feminizados, en los que se concentran las mayores condiciones de precariedad en el mercado. La misma fuente destaca la débil vinculación de las jefas de hogar con la oferta pública, lo que incide en la disposición de herramientas y es factor clave para el empoderamiento de las jefas de hogar y mejora sostenible de su situación.

Las iniciativas públicas que promueven la generación de ingresos, están orientadas a fomentar competencias para el trabajo y a contribuir a la inserción laboral de las mujeres, pero no visualizan ni abordan las brechas y barreras de género que inciden en inserción y trayectoria laboral. Los programas SENCE, programas de bonificación a la contratación, entre otros, no contemplan el cuidado de personas (con excepciones que cuentan con cuidado infantil), los horarios en muchas ocasiones no son compatibles para personas que trabajan, los oficios ofertados son de menor valoración, reproduciendo estereotipos de género en el mercado laboral.

Las mujeres jefas de hogar que participan en grupos, obtienen mayor acceso a información sobre capacitación, lugares de trabajo remunerado, y oferta pública de cuidado. Así también la intermediación laboral permite orientar la formación en habilidades y oficios pertinentes al desarrollo productivo territorial.

Estos antecedentes generales, tienen una expresión particular en cada una de las localidades de implementación del Modelo Programático. Por esta razón resulta fundamental para una buena intervención, que los equipos contextualicen, por una parte, este diagnóstico a las condiciones de su comuna[11], relevando las dimensiones específicas sobre las cuales se requiere incidir (mapa de actores, oferta laboral, etc.), y, por otra, a los perfiles de ingreso al programa de las mujeres. En este punto resulta clave, que los equipos avancen en la elaboración de diagnósticos específicos del grupo de participantes, a fin de hacer más pertinente la ejecución.

Antecedentes

El Programa Mujeres Jefas de Hogar (PMJH), hace visible –desde el enfoque de igualdad de género- las brechas y discriminaciones que viven las mujeres Jefas de Hogar para la autonomía económica y mejorar su calidad de vida, con énfasis en la empleabilidad, sea esta dependiente o por cuenta propia y el impacto que produce el trabajo no remunerado referido a las responsabilidades doméstico-familiares y los cuidados.

Históricamente, y desde la perspectiva teórica de la división sexual del trabajo, el rol de las mujeres ha sido delegado al trabajo reproductivo o doméstico (incorpora labores de cuidado del hogar,

10 Sernam. 2014. Serie de Estudios: "Estructura de restricciones a la participación laboral y la autonomía económica de las mujeres: Estudio orientado a mejorar las políticas de género". Recuperado de http://estudios.sernam.cl/documentos/informe_final_estudio_con_comentarios_24.12.2014v6.pdf

11 Para mayor información pueden dirigirse al Observatorio Regional de SENCE: http://observatorionacional.cl/observatorios-regionales/

cuidado de personas, alimentación, entre otras), el cual no es remunerado monetariamente, es invisibilizado y por consiguiente no reconocido socialmente. Esta realidad trae consigo una serie de consecuencias para las mujeres como, por ejemplo, menos acceso al control de recursos y a la propiedad; limita su desarrollo profesional; las excluye de las esferas de poder político y social y genera dependencia económica hacia otros. Dichas consecuencias impactan negativamente en la autonomía económica de las mujeres, lo cual incide en no poder lograr mejores condiciones de vida para ellas.

Sin embargo y desde este marco, no se debe desconocer que este rol invisibilizado de trabajo reproductivo delegado en las mujeres configura un engranaje cuyo impacto no se ha abordado con la relevancia que merece, ya que su trascendencia a nivel económico, social y cultural ha determinado el desarrollo del país, lo cual requiere posicionarnos desde el enfoque de los derechos humanos, disminuyendo de este modo las inequidades y desigualdades entre los géneros. El derecho al cuidado, ha sido recientemente incorporado como un derecho humano.

El PMJH ha contribuido considerablemente al cambio cultural de cómo se percibía la jefatura de hogar en los inicios de los años 90; pues anteriormente eran consideradas mujeres en situación de vulnerabilidad, "mujeres solas", sin identidad como "jefas de hogar", excluidas o castigadas por encontrarse "fuera de la norma". SernamEG, en sus más de 25 años de implementación del Programa Mujeres Jefas de Hogar, ha instalado el concepto "jefas de hogar", considerándolas como sujetas activas de las políticas públicas.

Las mujeres jefas de hogar a través de su participación en el programa, han avanzado progresivamente en conciencia de género y, por ende, en su empoderamiento individual y colectivo.

Este cambio cultural, se hace más visible al revisar las políticas públicas y como éstas incorporaron la categoría de Jefatura de Hogar en el diseño de las mismas, otorgándoles mayor valoración a mujeres en esta situación. No cabe duda, que las jefas de hogar que han participado del PMJH, han sido y serán las protagonistas de este cambio cultural, que las ha relevado en las distintas esferas de la sociedad chilena, avanzando en las distintas autonomías.

El PMJH tiene un modelo de intervención integral, que reconociendo las diversas brechas que las mujeres jefas de hogar enfrentan, hace énfasis en el desarrollo y fortalecimiento de condiciones para su empoderamiento, empleabilidad (en actividades económicas dependientes o independientes) y acceso a servicios que mejoran sus competencias y calidad de vida. Por tanto, el fin del programa es favorecer procesos para que las mujeres jefas de hogar avancen en su autonomía económica. Para esto articula y potencia la oferta pública y privada mejorando el acceso a instrumentos y servicios, con un carácter intersectorial, ya que en las alianzas con otras instituciones se logra sinergia, evitando duplicaciones de atención. El trabajo intersectorial contribuye a disminuir las brechas y barreras que impiden la inserción laboral, la sostenibilidad y proyección de emprendimientos y la generación de ingresos de las Jefas de Hogar de hogar y a utilizar de manera más eficiente los recursos públicos.



Estos son ejes estratégicos del Gobierno del Presidente Sebastián Piñera, viendose reflejado en la Agenda Mujer y el trabajo que realiza tanto el Ministerio de la Mujer y la Equidadd e Género y el Servicio Nacional de la Mujer y la equidadd e Género.

Objetivos

General

Promover la autonomía económica de las mujeres jefas de hogar, a través de la entrega un conjunto de herramientas que les permitan generar, gestionar ingresos y recursos propios a partir del trabajo remunerado, el acceso a la oferta pública y de oportunidades de conciliación trabajo remunerado, doméstico y de cuidados.

Específicos

- Desarrollar capacidades y habilidades laborales de las jefas de hogar, a través de talleres de formación para mejorar sus condiciones para el trabajo remunerado tanto dependiente como independiente.

- Articular con la institucionalidad pública y privada el acceso de las participantes a la oferta existente para mejorar sus oportunidades de desarrollo en el trabajo dependiente como independiente de acuerdo a sus necesidades y demandas y a través de la consecución del proyecto laboral elaborado por las mujeres jefas de hogar participantes del programa.

Recomendaciones para la gestión local del programa; adaptaciones y mecanismos para llevarlo a cabo.

Para tener una mejor adaptación del programa a la realidad territorial, este año existirán lineamientos regionales/territoriales de las Orientaciones Técnicas. Esto permitiría conocer de mejor manera los diferentes actores presentes en el territorio, cómo se organizan, cuáles son sus intereses y recursos entre otros, lo que permite visualizar una mayor posibilidad de trabajo conjunto fortaleciendo las capacidades instaladas.

Para la operacionalización de las Orientaciones Técnicas del Programa Mujeres Jefas de Hogar 2020, cada región elabora lineamientos regionales/territoriales con el objetivo de implementar el programa Mujeres Jefas de Hogar avanzando en la descentralización y territorialidad.

Estos lineamientos regionales/territoriales serán parte integral de estas Orientaciones Técnicas.

Coordinación intersectorial

El programa se articulará con otras instituciones públicas o privadas para implementar su estrategia de intervención. En este sentido se propone un modelo en la lógica de diálogo social y alianza público-privada, que considere los múltiples actores y diversidad de los territorios, así como la demanda de trabajo de los diversos sectores productivos, los perfiles de cargo –de entrada- necesarios para el sector específico, las oportunidades de emprendimientos, ventajas comparativas, el perfil de las mujeres y la situación de las mujeres, según su diversidad.

Además a nivel de **Gestión Local y Regional** el Programa busca implementar una estrategia de incidencia a nivel local que posibilite desarrollar un modelo de intervención que permita disminuir las brechas que impactan en el acceso, permanencia e inserción de las mujeres participantes del Programa al mercado laboral. Para ello, los Equipos Comunales con el apoyo del Equipo Regional, generan articulaciones y acciones locales y regionales con instituciones públicas y privadas y con otras instancias municipales para complementar la oferta del Programa y para incorporar en el quehacer municipal problemáticas específicas que afectan las mujeres jefas de hogar de la comuna.

Para lograr este propósito, el Programa se articulará con los siguientes actores:

- **Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)**: Se mantiene un acuerdo de colaboración cuyo objetivo es establecer mecanismos de coordinación con los diferentes niveles territoriales de ambas instituciones. SENCE, por una parte, ofrece capacitación a las mujeres del PMJH, que les permita adquirir herramientas en el manejo productivo de un oficio, debido a que cuentan con empleos precarios y/o ingresos irregulares, esta nueva iniciativa permitirá llegar a más participantes. Además, a nivel territorial, se realizan articulaciones y gestiones con diferentes actores, este trabajo se lleva a cabo en estrecha coordinación con SENCE a nivel central y regional y con las OMIL a nivel comunal, para fortalecer una estrategia de intermediación laboral con el Programa Mujeres Jefas de Hogar.

- **Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS)**: Ambas instituciones mantienen un acuerdo de colaboración, en virtud de los compromisos gubernamentales asumidos por FOSIS en materia de género. Este organismo se comprometió a promover el acceso preferente a mujeres participantes del programa Mujeres Jefas de Hogar del SernamEG, a los programas de emprendimiento y empleabilidad del FOSIS. Tanto el FOSIS como el SernamEG, en el ejercicio de sus facultades legales, han considerado la conveniencia técnica de mantener la oferta programática del FOSIS disponible para las mujeres jefas de hogar atendidas por el SernamEG, en el entendido que un número importante de las(os) participantes del FOSIS son mujeres y en la mayoría de ellas, son Jefas de Hogar.

- **Ministerio de Salud**: El Ministerio de Salud mantiene un acuerdo de colaboración con SernamEG, con el objeto de beneficiar prioritariamente a mujeres que participan en las distintas líneas programáticas de este último. La derivación de las mujeres se realizará a

SERNAMEG FISCAL

través de un documento denominado "Información y Compromiso Programa Más Sonrisas para Chile" el cual informará sobre esta estrategia, la cartera de prestaciones e invita a realizar un compromiso de la paciente con el equipo odontológico que la atenderá.

- **Servicio Nacional del Patrimonio Cultural**: Ambos organismos resolvieron aunar esfuerzos suscribiendo un acuerdo de colaboración para otorgar cupos indefinidos en los cursos de capacitación en Alfabetización Digital Básica y Complementada del Programa Biblioredes, a las mujeres beneficiarias del Programa Mujeres Jefas de Hogar, lo cual se operativizará en mesas de trabajo a nivel regional.

- **Junta Nacional de Jardines Infantiles y Fundación Integra**: SernamEG con JUNJI y con Integra estableció un acuerdo de colaboración con el objeto de beneficiar prioritariamente a los hijos e hijas de las mujeres que participen en el PMJH y, a su vez, incorporar a las mujeres madres u otra adulta responsable de hijos e hijas, beneficiarios(as) tanto de JUNJI como de la Fundación Integra, al Programas MJH cuando así lo requieran y en la medida que cumplan con los requisitos de postulación.

Para mayor claridad, se adjunta un anexo que informa de los convenios vigentes y los principales compromisos de las partes. Junto a esto se enviará el documento del convenio en formato digital.

Población Objetivo

Se entiende por jefa de hogar la mujer que es económicamente activa, tiene responsabilidades familiares y es el principal sustento económico del hogar. Se incluirá, además, a las mujeres que están en la condición de Trabajadora Jefa de Núcleo Secundario (mujer económicamente activa que vive al interior de un hogar que tiene un jefe o jefa distinto a ella, pero con su aporte económico mantiene cargas familiares de su núcleo).

La ficha Institucional (básica) corresponde a una caracterización de todas las mujeres que postulan a todos los programas que implementa SernamEG. La ficha Programática (específica) corresponde a información de caracterización de las mujeres que postulan al PMJH.

Postulación

Todas las mujeres que cumplan con los requisitos de postulación (ver detalle en "focalización"), se le realizará una entrevista presencial que quedará registrada en la Ficha de Postulación (Ficha Básica

FISCAL

Institucional y Ficha Específica)[12], la que permitirá identificar que la postulante es Jefa de Hogar, conocer su perfil socio-laboral intereses y proyecciones.

El responsable de la realización de esta etapa es el equipo comunal con la asesoría, acompañamiento en forma regular del equipo regional. En el proyecto comunal deberán planificarse las actividades de postulación que se llevarán a cabo.

La información recogida en las fichas, se debe poblar en el sistema informático y registrar en la carpeta física que sirva como medio de verificación. Es necesario que los equipos comunales incorporen periódicamente los datos de las participantes en el sistema informático, dado que es un insumo fundamental para el seguimiento y desarrollo programático, es decir es una información clave para que los equipos desarrollen procesos de ajuste a la intervención en consideración a las características de las mujeres.

Selección

A todas las mujeres que cumplan con los requisitos de postulación, se le realizará una entrevista personal y en profundidad. El proceso de selección se realizará de acuerdo a los criterios de postulación al Programa, la disponibilidad de cupos de mujeres nuevas y de acuerdo a la priorización establecida en el proyecto comunal. Estos criterios de selección[13] establecidos en los proyectos comunales deben considerar la presencia de mujeres pertenecientes a pueblos indígenas, la ruralidad, si existen situaciones de discapacidad que deban ser atendidas, información relativa al nivel educacional, a rangos etarios, a presencia de población migrante y toda otra información que permita establecer criterios de prelación con pertinencia territorial y con enfoqu de género. En ese sentido, el equipo comunal es responsable de establecer las particularidades de su territorio en sus criterios de priorización, siempre resguardando el cumplimiento de los objetivos del Programa.

Comienzo preselección: el proceso puede comenzar en conjunto con la postulación. Se monitoreará el cumplimiento de la preselección, a través del sistema informático.

El responsable de la realización de esta etapa es el equipo comunal con la asesoría, y acompañamiento regular del equipo regional, accediendo a participar íntegramente de este proceso cuando se requiera. En el proyecto comunal deberán planificarse las actividades de selección que se llevarán a cabo.

[12] La Ficha de Postulación, así como otros instrumentos necesarios para el proceso de postulación, serán proporcionados por SernamEG, se utilizará como soporte el sistema informático.
[13] Consultar en el punto de Focalización

Focalización

Mujer Jefa de Hogar
Se entiende por jefa de hogar la mujer que es económicamente activa, tiene responsabilidades familiares y es el principal sustento económico del hogar. Se incluirá, además, a las mujeres que están en la condición de Trabajadora Jefa de Núcleo Secundario (mujer económicamente activa que vive al interior de un hogar que tiene un jefe o jefa distinto a ella, pero con su aporte económico mantiene cargas familiares de su núcleo).

a) Mujeres Jefas de Hogar o Núcleo.

b) Tener entre 18 y 65 años de edad.

c) Ser económicamente activa.

d) De los quintiles I al III comprobados con la ficha de selección del programa[14].

e) Vivir o trabajar en la comuna donde se implemente el Programa.

f) No haber sido participante del PMJH en los últimos 3 años.

g) Mujeres que hayan participado en Programa Mujer Emprende, no podrán acceder a PMJH ni pueden participar simultáneamente.

h) Derivada de los programas de SernamEG. Desde el Programa VCM se ingresa sin requisitos de selección (por ejemplo, sin importar si participó los ultimos tres años del PMJH si es actualmente participante ME).

i) Se considerará el acceso preferente para las mujeres derivadas del Subsistema de Seguridades y Oportunidades. Ley N° 20.595.

Cada región o comuna establecerá criterios con pertinencia territorial y cultural (mujeres de pueblos originarios, rurales, migrantes y/o afrodescendientes), siempre que no contravengan los criterios generales de selección. Para quienes cumplan los requisitos de ingreso el orden de selección será hasta llenar cupos y/o hasta agotar presupuesto disponible.

A continuación, se muestran algunos perfiles de los hogares de las mujeres jefas de hogar que postulan al programa:

[14] SernamEG ha implementado una Ficha Institucional única para todos los programas. Aquí se consulta si tiene o no Registro Social de Hogares. Esta información será relevante para cuantificar el n° de mujeres sin RSH y contemplar la aplicación en los convenios con los ejecutores.

SERNAMEG FISCAL

Hogares monoparentales	Hogares biparentales	Hogares unipersonales	Núcleo Familiar Secundario
Constituido por jefe (a) de hogar con responsabilidades familiares (las y los hijos u otras personas a cargo). Estos hogares presentan mayor nivel de vulnerabilidad e indefensión frente a cambios en su situación laboral, ya que tienen un sólo aporte económico principal.	Matrimonio o convivencia con o sin responsabilidades familiares (las y los hijos u otras personas a cargo). En este caso, consideramos a la jefa de hogar como quien hace el mayor aporte económico en el hogar.	Constituido por una sola persona que es el (la) jefe (a) de hogar. En este caso la mujer sí es jefa de hogar, pero no tiene responsabilidades familiares, por lo cual no debería tener un criterio de priorización sobre otras que, si tengan responsabilidades familiares, no obstante, el criterio lo establece el equipo comunal de acuerdo criterio territorial. No obstante, este perfil de hogar no debe superar el 10 % de la cobertura total de comuna.	Un hogar puede tener 1 o más núcleos y puede estar compuesto por un matrimonio o convivencia con responsabilidades familiares (las y los hijos u otras personas a cargo). Una mujer puede postular al programa y ser responsable económicamente de su núcleo familiar y vivir en un hogar donde hay otro jefe o jefa.

Desfocalización

Es importante considerar que la situación de las mujeres y los hogares es dinámica y los perfiles de un territorio determinado no siempre van a coincidir en un 100% con lo expresado en estas Orientaciones Técnicas. Es por ello, que respecto de mujeres que no presentan los requisitos de ingreso establecidos, pero de igual forma son parte de los grupos de atención preferente del SernamEG y del área Mujer y Trabajo y, podrán incluirse en la cobertura, de modo de atender los diferentes contextos territoriales y los cambios que viven las mujeres en su proyecto laboral.

Este segmento está constituido por mujeres que no siendo jefas de hogar y de núcleo en la actualidad, requieren del apoyo del programa MJH para lograr un nivel de autonomía económica que les permita llevar adelante proyectos laborales y familiares distintos a los actuales. En esta perspectiva, y a fin de resguardar la focalización del Programa, se permitirá un máximo de 15% de no jefas de hogar y de núcleo en la cobertura total de la comuna; mujeres mayores de 65 años que requieren y están en condiciones de llevar a cabo un proyecto laboral con apoyo del Programa; mujeres que por fluctuaciones de la economía y/o situaciones temporales no pertenece a los quintiles de ingreso priorizados, entre otras.

Conforme a lo indicado, queda bajo análisis y correspondiente decisión del Equipo Regional del PMJH, realizar seguimiento a estos lineamientos y orientar a los Equipos Comunales.

Coberturas

El Programa contempla una cobertura definida por SernamEG y que corresponde al número total de mujeres con las cuáles se trabajará durante el año 2020, las cuales se distribuyen proporcionalmente por las 16 regiones del país.

Desde la Dirección Nacional de SernamEG se enviarán a cada región la cobertura de participantes nuevas para el año y el presupuesto asignado para ello. Será cada Dirección Regional SernamEG quien distribuya las coberturas por cada comuna y asigne presupuesto asignado a transferir, lo cual se establecerá en el Proyecto Comunal y en el Convenio.

Componentes y/o líneas de acción

Se identifican dos etapas de intervención:

Etapa I, Formación para el trabajo y la autonomía económica: Se implementa a través de Talleres de apresto para el trabajo dependiente o independiente.

Etapa II, Elaboración de un Proyecto Laboral: Terminado los talleres, cada participante deberá elaborar un Proyecto Laboral, cuyo objetivo es planificar las diferentes actividades (Apoyos básicos y transversales) necesarias para fortalecer la autonomía económica de las Jefas de Hogar.

Taller de Formación para el Trabajo

El programa se inicia con los talleres de apresto laboral. Su fin es entregar formación para el trabajo dependiente e independiente; desarrollar capacidades y habilidades para conseguir, mantener y/o mejorar un empleo o actividad independiente, a través del conocimiento y uso de redes, desarrollo de competencias de liderazgo y habilidades sociolaborales y personales en las participantes, que les permita tener mejores herramientas para un buen desempeño en el ámbito del trabajo. Estas acciones se desarrollan desde el enfoque de igualdad de género, lo que implica que el trabajo es comprendido no como sinónimo de empleo.

Las carácterísticas de los Talleres de Formación para el Trabajo son:

- ✓ Es de carácter **obligatorio**, la etapa común y específica de los talleres.

- ✓ El mínimo de **asistencia** (de la etapa común) que deben cumplir las mujeres para ser consideradas Habilitadas, está establecido en los lineamientos regionales.
- ✓ Las mujeres que cumplan con lo anterior, se dará prioridad al acceso de componentes laborales gestionados por el equipo comunal.

Los conceptos de trabajo y empleo requieren una especial distinción cuando se analizan desde el enfoque de igualdad de género. En primer lugar, debido a que la interacción de ambos tipos de actividades (trabajo y empleo) resulta un factor condicionante de la vida de hombres y mujeres de manera diferente; en segundo lugar, porque esta distinción permite identificar el aporte económico global de las personas a la economía y en particular de las mujeres; y en tercer lugar, porque, para abordar las restricciones del empleo femenino es indispensable relacionar ambos conceptos.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se entiende por trabajo el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para las personas. El empleo es el trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, otros) sin importar la relación de dependencia (dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo). Esta distinción es muy importante tenerla clara para el proceso de formación con las mujeres, ya que permite hacer visible el aporte de las mujeres a la economía del país, en términos de su trabajo no remunerado.

Los talleres se dividen en dos etapas:

- ✓ Etapa Común: en donde participan todas las mujeres seleccionadas. Terminada la etapa común, las participantes construyen un proyecto laboral, producto de los aprendizajes adquiridos por ellas y su itinerario formativo.

- ✓ Etapa Específica: son talleres que se trabajan de acuerdo al perfil laboral de las mujeres jefas de hogar. Por un lado, las trabajadoras cuyo perfil se orienta al trabajo dependiente y por otro las mujeres cuyo perfil se orienta al trabajo independiente.

Los talleres son realizados por las y los profesionales del equipo ejecutor (municipal), con asesoría de la Dirección Regional SernamEG. Además, para algunos temas específicos se pueden convocar diversos profesionales municipales o de otros servicios para apoyar y/o complementar la ejecución de estos.

El empoderamiento atañe a muchos aspectos de la vida de las mujeres que son importantes en sí pero también en sus interrelaciones. Se refiere al sentido de autovaloración de las mujeres y a su identidad social; a su deseo y habilidad de cuestionar su status de subordinación e identidad; su capacidad de ejercer un control estratégico sobre sus propias vidas y renegociar sus relaciones con otras y otros y su habilidad para participar en igualdad de condiciones con los hombres en transformar sus territorios y las sociedades en las que viven de manera de contribuir a una distribución más justa y democrática del poder y de las opciones (Kabeer, 2008).



Etapa Común

La primera etapa se define como común, donde participan todas las mujeres seleccionadas.

Consiste en sesiones grupales cuya finalidad es entregar formación para el trabajo tanto dependiente como independiente, enfocándose en el desarrollo de habilidades personales y sociales que favorecen un clima laboral respetuoso, entre estos: la empatía, la asertividad, el trabajo en equipo, etc. Tienen como principal objetivo brindar información y herramientas que les permitan a las mujeres definir y desarrollar un proyecto laboral. La metodología y contenido del TFT se encuentra detallado en las Guías de Formación para el Trabajo.

Objetivos de las sesiones comunes:

1. Presentar los objetivos, programas, acciones y misión del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. Se profundiza, además, en los programas 4 a 7 y Mujeres Jefas de Hogar.
2. Abordar los principales conceptos relacionados con el enfoque de género, como también algunas definiciones básicas y actividades para desinstalar estereotipos de género.
3. Proponer visibilizar de modo crítico la división sexual del trabajo, el aporte de las personas trabajadoras al desarrollo económico, social y cultural del país; así como a la ampliación del concepto de "trabajo" y la valorización del aporte del trabajo, remunerado o no, de las mujeres a la economía nacional.
4. Revisar los conceptos de trabajo decente y derechos laborales. Se da a conocer la legislación chilena en torno a este tema y las herramientas para ejercer estos derechos. También se aborda la importancia de la acción colectiva, con el fin de lograr mejores condiciones de trabajo para trabajadoras y trabajadores.
5. Revisar los conceptos de mercado laboral y capacitación. Dar a conocer la oferta pública de capacitaciones y se desarrollan actividades prácticas orientadas a la construcción de un perfil laboral y un curriculum vitae.
6. Abordar el concepto de territorio, identificar las características del propio territorio y las del territorio compartido; concluye con la identificación de las oportunidades que ofrece cada territorio, para el desarrollo personal y económico de las participantes.
7. Entrega un marco referencial para conocer las diferentes formas de trabajo que son propias del mundo laboral actual, además de definir y caracterizar lo que se entenderá por Trabajo dependiente y por Trabajo independiente.

El plazo de ejecución de los Talleres de Formación, fase común, será definido en los lineamientos regionales/territoriales confeccionados por la Dirección Regional.

Los equipos comunales deberán registrar la asistencia a los Talleres de cada participante en el sistema informático del SernamEG, además de tener listas de asistencia en papel como respaldo por eventuales supervisiones y/o auditorías.

- Prueba de conocimientos

Terminado los Talleres fase común, los equipos aplicarán un cuestionario de evaluación sobre los temas tratados, a cada participante. Esta prueba será elaborada por SernamEG y se enviará a los equipos para su ejecución. En casos que la Dirección Regional estime conveniente, serán profesionales de SernamEG quienes apliquen el cuestionario a las participantes. Si no pudiesen asistir profesionales de la Dirección Regional, se recomienda que la prueba la apliquen profesionales de algún equipo de otra comuna y así dar imparcialidad al proceso.

Se recomienda aplicar el cuestionario terminado la última sesión de los talleres comunes, con eso se reduce el porcentaje de ausencia al realizarlo en una fecha posterior al término de los talleres. Sin embargo, es el equipo comunal, de acuerdo a su planificación y previo acuerdo con la Dirección Regional SernamEG, quien determina la fecha, hora y lugar de rendición de la prueba por parte de las participantes. Se sugiere realizar evaluaciones durante el proceso para que las participantes se vayan familiarizando con esta modalidad.

El cuestionario tendrá una valoración de 1 a 30 puntos, los que serán equivalentes a notas de 1 a 7, donde 7 es la calificación máxima y 1 la mínima. Las participantes que obtengan nota 5 o superior serán aprobadas y se entenderá que han internalizado los conceptos básicos de los Talleres. Si es necesario, se podrá aplicar hasta dos veces el cuestionario por participante para quienes no alcancen nota 5. Se recomienda volver a repasar y/o reforzar los temas más débiles antes de aplicar nuevamente el cuestionario. En el caso que la participante no rinda (por el motivo que sea) el cuestionario la nota que se debe registrar en el sistema es 1.

Realizado el cuestionario, el equipo deberá registrar los puntajes de las respuestas en el sistema informático del SernamEG. Hecho eso, se deberá dejar como "Habilitada" a la participante (en sistema informático), independiente si la nota es satisfactoria o no, ya que el estado Habilitada indica que la participante terminó los Talleres Comunes.

- Proyecto Laboral

De acuerdo a los Proyectos elaborados por las participantes, los equipos comunales del programa acompañan a cada una en el logro del cumplimiento de éste y se coordinarán apoyos, en el marco de la gestión de redes, con actores públicos y privados en vistas a mejorar las condiciones en que las mujeres enfrentan la búsqueda o el mejoramiento de un empleo dependiente o emprendimiento.



Los apoyos principales son: capacitaciones, intermediación laboral o instrumentos para emprendimiento, cuidado infantil, servicios sociales, de salud, nivelación de estudios, alfabetización digital, atención dental. Dependiendo de la realidad territorial y de las características de las participantes puede ser necesario incorporar otros apoyos con el objetivo de que las mujeres puedan llevar a cabo su proyecto laboral y/o enriquecerlo.

Así mismo, el Proyecto Laboral, cuenta con una instancia colectiva, de encuentros, cuyo objetivo es potenciar el empoderamiento colectivo, el intercambio de aprendizajes que permitan articular experiencias asociativas y evaluar las condiciones para el éxito del cumplimiento de los proyectos.

- Construcción del Proyecto Laboral

Terminada la fase común de Talleres y luego de la evaluación de la etapa común, las participantes con asesoría del equipo comunal construyen un Proyecto Laboral.

El Proyecto Laboral, según Vicente Spagnulo (2008) es "un instrumento de planificación que permite, organizar, usar u optimizar, las energías que asigna una persona, durante el tiempo social de trabajo, para obtener sus medios de subsistencia". El Proyecto Laboral es a largo plazo, porque va relacionado con el desarrollo de las competencias a lo largo de la vida.

En este sentido, el Proyecto Laboral para el PMJH, será una herramienta de trabajo que incluirá las actividades que realizarán las mujeres jefas de hogar durante su participación en el Programa, con el fin de fortalecer su autonomía económica. Por lo tanto, el proyecto laboral del programa es parte del proyecto laboral de vida de las mujeres.

Dicho instrumento, se elabora de forma personalizada para cada una de las participantes y contiene aprendizajes (formales e informales) adquiridos por las mujeres, trayectoria laboral anterior, identificación de sus habilidades personales y sociales, competencias técnicas, redes familiares y sociales para el trabajo doméstico y de cuidados, aprendizajes de la trayectoria y la relación del perfil de las mujeres con oportunidades del territorio (sociales, económicas, culturales, institucionales). Que el proyecto sea personal no quiere decir que la metodología de construcción lo sea, ya que se podrán intencionar actividades grupales para diseñarlo, de acuerdo a variables compartidas por determinadas mujeres jefas de hogar.

Este proyecto se construye según el perfil de las mujeres (dependiente o independiente)[15], con asesoría y acompañamiento del equipo comunal y de acuerdo a las oportunidades laborales del territorio en base a los Mapas Laborales del proyecto comunal. En el Proyecto Laboral se definen cuáles serán los apoyos específicos que las mujeres requieren del Programa.

---

[15] Cada Dirección Regional de SERNAMEG podrá distribuir comunalmente los porcentajes de participantes línea dependiente e independiente, esto en correspondencia con la caracterización del mercado laboral del territorio y la cobertura total asimilada según presupuesto. El detalle de esta distribución se puede revisar en los lineamientos regionales/territoriales.

SERNAMEG FISCAL

Es por esto que el proyecto laboral es personalizado y co-construido con las mujeres, y varía de un perfil a otro. Es labor del equipo comunal poder identificar cuáles son los perfiles laborales de las mujeres, de manera de organizar los diferentes tipos de apoyos que ellas recibirán durante la ejecución del Proyecto Laboral. Lo anterior brinda a la participación de las mujeres en el Programa márgenes de flexibilidad, es decir, no todas las participantes deberán pasar por todos los talleres específicos (independientes y dependientes, si no sólo los de su perfil) o acceder a todos los componentes que se dispongan. En definitiva, las actividades que se seleccionen deben apuntar a que puedan adquirir herramientas para fortalecer su autonomía económica. Otro aspecto importante es que al seleccionar las actividades se debe tener muy presente el contexto local territorial y la temporalidad, es decir, se deben adecuar al lugar donde están situados, lo que se puede definir en los lineamientos regionales/territoriales.

Dentro de las actividades a incluir en el Proyecto Laboral se encuentran:

1. Actividades Base:

- Capacitaciones en: oficios, gestión, tecnologías de información y comunicación, entre las principales
- Procesos de intermediación e Inserción laboral
- Instrumentos para el emprendimiento, acceso a capital, mercados o redes de apoyo (asociatividad)
- Cuidado infantil

2. Actividades Transversales:

- Nivelación de Estudios
- Alfabetización Digital
- Atención Odontológica
- Otros apoyos para la autonomía económica para mujeres dependientes e independientes.

El Proyecto Laboral de cada participante debe contar como mínimo con 4 actividades, para ello se recomienda que éstos cuenten por lo menos con una Actividad Base, además de la participación en los Talleres Específicos de Formación para el Trabajo (dependiente o independiente según corresponda, los cuales son de carácter obligatorio). Por lo tanto, se invita a que el inicio de la ejecución del Proyecto Laboral esté dado por la participación en dichos Talleres y posterior a eso poder desarrollar las otras 3 actividades. Pero insistimos que las actividades a realizar o trabajar, son particulares a cada participante. No hay un tope máximo de actividades, sólo un mínimo de 4.

El Proyecto Laboral de cada participante deberá ser registrado en el sistema informático de SERNAMEG. Además, se deberá contar con un registro en papel como respaldo[16], para lo cual se recomienda tener una carpeta por cada participante, la cual debe reunir los resultados de los

[16] Desde cada Dirección Regional se enviará formato.

ejercicios definidos para la construcción del proyecto laboral. En el Proyecto Comunal deberán planificarse las actividades de construcción del Proyecto Laboral que se llevarán a cabo.

Etapa Específica

- Talleres de Formación para el Trabajo. Específicos.

Desde esta etapa ya comienza la implementación del Proyecto Laboral. Dentro de los primeros apoyos se encuentran los Talleres de Formación para el Trabajo específicos.

Estos Talleres son diferenciados de acuerdo al perfil laboral. Por un lado, las trabajadoras de perfil orientado al trabajo dependiente y por otro las mujeres cuyo perfil está orientado al trabajo independiente. Esta etapa consta de diferentes módulos o temas a trabajar y están en las Guías para el Taller de Formación para el Trabajo. En ella las participantes de la línea dependiente adquieren herramientas para una inserción en un empleo y las independientes desarrollan una idea de negocio o de mejoramiento de un negocio en marcha.

Objetivos de las sesiones Taller Específico Dependiente:

1. Conocer la historia del trabajo femenino remunerado y los problemas que enfrentan las trabajadoras dependientes en el mercado laboral.
2. Lograr que las participantes valoren sus experiencias laborales, reconozcan sus habilidades y talentos; e identifiquen sus fortalezas y debilidades.
3. Conocer estrategias para una postulación labora exitosa en la consecución de una contratación como meta.

Objetivos de las sesiones Taller Específico Independiente:

1. Reconocer el trabajo asociativo como una alternativa al trabajo tradicional, en el marco del desarrollo de una economía social y solidaria.
2. Identificar y proponer ideas de negocio; elaborar proyectos de negocios a partir de las ideas identificadas como potenciales negocios.
3. Desarrollar un plan de negocios, organizando la información y los recursos a partir de las diferentes fuentes a las cuales las participantes pueden acceder.

Implementación Proyecto Laboral

Terminado los Talleres de Formación para el Trabajo, fase común y la específica, las participantes ejecutarán las actividades de su Proyecto Laboral en un máximo de nueve meses. Este tiempo (de

SERNAMEG FISCAL

ejecución del Proyecto Laboral) puede ser evaluado junto al equipo de la Dirección regional, en cuanto a exceder o acotar su tiempo.

Las actividades seleccionadas se deben gestionar por medio de la articulación que deriva en convenios con instituciones públicas y privadas (firmadas por SernamEG), y/o de acuerdos y gestiones que realicen los equipos comunales o la Dirección Regional SernamEG.

- Actividades Base

1. Capacitación en oficios: Uno de los apoyos fundamentales para las mujeres es la capacitación en oficios que se desarrolla principalmente a través de la coordinación con SENCE. Es importante destacar que se cuenta con un Convenio firmado entre ambas Instituciones que contiene acuerdos para la incorporación de las participantes del PMJH en su oferta programática, en los distintos instrumentos de capacitación de éste.
   Es tarea de los equipos comunales con apoyo de las y los Encargados Regionales gestionar las acciones necesarias para la incorporación de las participantes a los distintos instrumentos de capacitación existentes en el territorio, los cuales deben ser coherentes con los requerimientos que se identifican con las mujeres para su proyecto laboral, con el perfil definido y con las posibilidades de inserción laboral a nivel local. En este sentido es fundamental la pertinencia territorial de los cursos a los que se derive a las mujeres.

   El objetivo último de la capacitación es que las mujeres adquieran o mejoren un conocimiento técnico que les permita acceder a un trabajo o mejorar la situación laboral en la que se encuentran en la actualidad.

2. Intermediación Laboral: Consiste en apoyos que permitan a las mujeres incrementar su probabilidad de ocupación y a los(as) empleadores(as) encontrar a quienes cumplan los perfiles laborales para puestos de trabajo vacantes, es decir, brindar apoyos y gestiones para lograr una inserción laboral efectiva.
   Por una parte, se ofrece capacitación que permita adquirir herramientas en el manejo productivo de un oficio, y por otra, gestiones con diferentes actores a nivel territorial que permitan el acceso al mercado laboral. Este componente debe llevarse a cabo en estrecha coordinación con SENCE a nivel central y regional y con las OMIL a nivel comunal, estableciendo lineamientos bases que permitan coordinar una agenda de trabajo conjunta para fortalecer una estrategia de intermediación laboral con las participantes del PMJH.

   Se debe considerar los nichos productivos del territorio y las particularidades específicas que enfrentan las mujeres a la hora de insertarse en un trabajo, es decir, intermediación laboral con enfoque territorial y de igualdad género.

3. Derivaciones a instrumentos de fomento productivo públicos y privados: Dentro de las principales derivaciones esta conectar a las mujeres con instituciones de fomento productivo que complementen el desarrollo de su emprendimiento, como FOSIS, SERCOTEC, CORFO. La gestión comunal de redes es clave para la concreción final de la derivación en conjunto con los cupos disponibles en cada institución y/o programa.
   Otro apoyo usado en esta línea los últimos años, es la capacitación online dictada por DreamBuilder. Nuevas herramientas que van en directo apoyo de las participantes que optan por la línea independiente.

   Las mujeres con proyecto laboral en actividades independientes que egresen del Programa MJH, podrán ser derivadas al plan formativo y técnico del Programa Mujer Emprende, en la medida que la actividad que desarrolla cumpla con los requisitos[17]. Lo anterior a fin de generar un encadenamiento programático ascendente que favorezca el desarrollo de las mujeres.

4. Cuidado Infantil: El fin de éste es poder apoyar a las mujeres en el cuidado de niños(as) bajo su cuidado, toda vez que el cuidado de hijos e hijas es una de las principales barreras que enfrentan las mujeres para insertarse laboralmente o capacitarse.
   La provisión de este componente se puede realizar por la siguiente oferta:

   - ✓ Jardines y salas cunas de JUNJI y la Fundación Integra.
   - ✓ Programa 4a7: este Programa que SernamEG coordina, realiza talleres recreativos y educativos a niños y niñas de 6 a 13 años de edad que están al cuidado de mujeres que trabajan o buscan trabajo o se están capacitando (ver oferta comunal).
   - ✓ Otros programas de cuidado infantil para hijas e hijos de mujeres que trabajan, que implemente o impulse el municipio.

- Actividades Transversales

1. Nivelación de estudios: Tiene el objetivo de disminuir una significativa brecha que enfrentan las mujeres para insertarse al mercado laboral. Para las trabajadoras dependientes, es una mayor brecha porque, para contratar, la mayoría de los y las empleadoras, exigen, dentro de sus requisitos, educación media completa. Esta brecha es aún mayor para las mujeres pertenecientes a pueblos indígenas y que habitan en localidades rurales. Se sugiere buscar alternativas para las mujeres migrantes que no hablan español.

[17] Mujeres mayores de 18 años; pertenecientes a los quintiles I al IV; con emprendimiento de al menos un año de antigüedad, entre otros

Este apoyo permite completar la educación básica y/o media utilizando tres d iferentes modalidades, según la oferta local. Estas modalidades pueden ser:

1) Modalidad Regular
2) Modalidad Flexible
3) Validación de Estudios (Exámenes Libres)

La modalidad regular podrá ser gestionada por los Centros de Educación Integrada de Adultos (CEIA) o Terceras Jornadas[18], y podrá ser impartido en jornada diurna o vespertina. En el caso en que sea gestionada a través de modalidad regular y a través de terceras jornadas, la dependencia podría ser municipal, particular subvencionada o particular. La modalidad regular requiere por lo menos el 80% de las clases realizadas para aprobar[19].

La modalidad flexible, por su parte, no requiere asistencia mínima a clases. Para esta modalidad, las diferentes instituciones que entregan el servicio podrían ser entidades ejecutoras, establecimientos municipales, organizaciones no gubernamentales (ONG), Corporaciones, Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) u otras. En las bases de licitación, MINEDUC establece como criterio de priorización a las jefas de hogar. Es importante que se establezcan coordinaciones a nivel regional y local para asegurar que las entidades que se adjudiquen estos servicios educativos incorporen a las mujeres participantes del Programa.

Finalmente, en el caso que la modalidad sea Validación de Estudios, los y las tutoras serán gestionados a través de la municipalidad respectiva, ONG u otro

La provisión de este apoyo se entrega a partir de la coordinación entre SernamEG y MINEDUC en todos los niveles territoriales. A nivel local, con el Departamento de Educación Municipal, a nivel regional con las respectivas Secretarías provinciales y regionales de Educación (DEPROV y SECREDUC respectivamente), y a nivel nacional con El Departamento de Normalización de Estudios para gestionar el acceso de las mujeres a nivelación de estudios básicos y/o medios, a través de las diversas modalidades disponibles tanto públicas como privadas, de acuerdo a la disponibilidad territorial.

Toda la información más actualizada sobre los temas relacionados con este componente podrá ser encontrado en http://www.mineduc.cl/

2. Acceso a Tecnologías de Información y Comunicaciones (TICs / Alfabetización Digital): El objetivo es entregar una herramienta que permita a las trabajadoras independientes y dependientes usar la tecnología para optar a mejores oportunidades laborales. Por una

[18] Un establecimiento educacional de niños y niñas o jóvenes/escuela o liceo de educación básica en la que en horario vespertino funciona como escuela de adultos
19 https://epja.mineduc.cl/modalidad-regular/informacion-a-estudiantes/como-se-evalua/

parte, se espera que las trabajadoras dependientes usen la tecnología como herramienta para buscar trabajo, actualizar sus antecedentes, postular en línea, entre otros y, por otra parte, para que las emprendedoras usen la tecnología para abrir canales de comercialización, buscar apoyo a sus emprendimientos como la localización del acceso al financiamiento, a canales virtuales de comercialización y otros.

Este componente se entrega a partir de la coordinación con el Servicio Nacional del Patrimonio Cultural (ex DIBAM) y otras entidades públicas o privadas[20] para brindar acceso a Programas de Alfabetización Digital. Funciona en base a la oferta disponible a nivel local y a la demanda de las mujeres.

Se espera que a nivel local, regional y nacional también se gestionen apoyos con instituciones privadas como fundaciones, universidades, ONG, etc. para fortalecer este componente.

En el caso del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, se coordinará el acceso de las mujeres a Alfabetización Básica y Alfabetización Digital Avanzada (MS Office e Internet), como también a otros apoyos enmarcados en la oferta pública local de los centros de Biblioredes.

Para conocer los contenidos para cada uno de los apoyos que ofrece Biblioredes, revisar http://www.biblioredes.cl/capacitacion.

3. Salud odontológica: A través de este componente, las mujeres participantes de los programas de SernamEG (Mujer Emprende, Mujeres Jefas de Hogar, 4a7, Violencia en Contra de la Mujer, Mujer Sexualidad y Maternidad, Participación Política), que sean beneficiarias de FONASA[21], podrán acceder a atenciones odontológicas exclusivas que les permitirán mejorar su salud dental y aumentar su bienestar físico y mental, potenciando sus opciones de inserción laboral.

   La prestación específica que se brinda, corresponde a un tratamiento odontológico definido de acuerdo a los criterios clínicos de él o la odontóloga al que serán derivadas las mujeres, en función de las necesidades detectadas. El resultado de cada una de estas intervenciones corresponderá a un Alta Integral Odontológica.

   Para la generación de estas atenciones, a nivel nacional se suscribe un Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Salud y el SernamEG, para la **asignación de coberturas comunales de altas integrales para mujeres del Programa, en el marco del Programa Más Sonrisas para Chile. La asignación de las coberturas, se realiza en función de la disponibilidad presupuestaria del Ministerio de Salud.**

---

[20] Sujeto a gestión local.

[21] Se incluyen las beneficiarias PRAIS (Programa de Reparación y Atención Integral en Salud y Derechos Humanos).

SERNAMEG FISCAL

A nivel regional, será responsabilidad de SernamEG operacionalizar este convenio, coordinándose con él o la asesora odontológica del Servicio de Salud respectivo, para definir la proyección de cupos comunales de cada año, así como para garantizar la incorporación de los cupos finalmente asignados por el Ministerio de Salud, en los Convenios del Programa de Resolutividad que los Servicios de Salud suscriben con cada uno de los Municipios. De igual forma, será parte de la responsabilidad, la resolución de los eventuales conflictos que se deriven de la ejecución del Convenio.

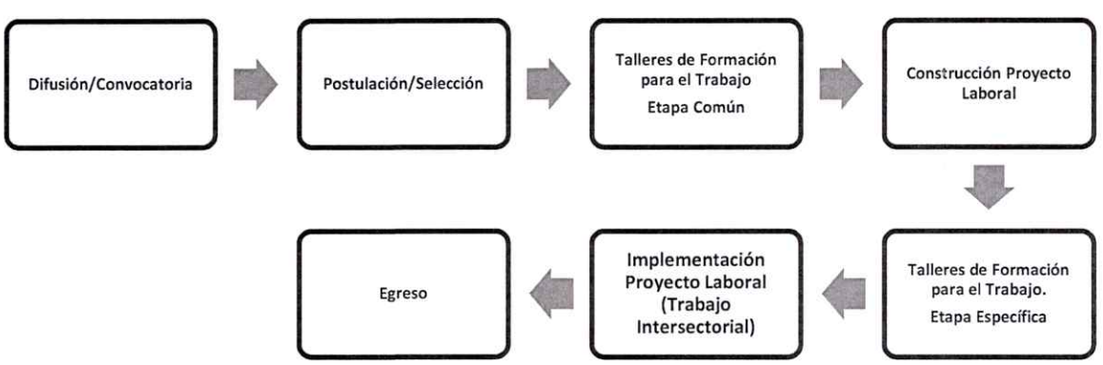
En caso de que las atenciones odontológicas de una comuna sean realizadas en CESFAM dependientes de un Servicio de Salud, la coordinación la realizará el Equipo ejecutor PMJH, con el apoyo del Equipo SernamEG, directamente con él o la asesora odontológica respectiva. La definición de cupos está centralizada y acordada con Minsal de acuerdo a requerimientos que envían las regiones. A nivel regional se organizarán mesas para finiquitar los cupos en cada comuna y dar seguimiento al programa.

Todas las actividades realizadas se deben ir registrando en el sistema informático SernamEG. Tanto las actividades programadas como las que no lo fueron. Si alguna actividad programada no se alcanzó a realizar, se debe dejar registro de las razones de por qué sucedió aquello. Se sugiere que el equipo, además, deje registros en papel (medios de verificación como listas de asistencias, copia de certificados, cartas de derivación, entre otros) en carpetas por participante.

Una vez cumplido el Proyecto Laboral (sus actividades) o terminado el plazo máximo (9 meses) se procederá al egreso.

Flujo de intervención

Etapas de Implementación del Programa



La totalidad de estas (flujo) se deben cumplir en un periodo de 12 meses

Permanencia en el programa

Las mujeres seleccionadas podrán participar del programa hasta el año siguiente de haber ingresado, todo dependiendo del Proyecto Laboral que elabore cada una y el éxito en su ejecución. De acuerdo a esto último, la permanencia podría ser menor.

Equipo Ejecutor

Requisitos para los y las profesionales del equipo ejecutor

Estudios: Título universitario en carreras relacionadas con las Ciencias Sociales, economía y/o administración[22].

Experiencia: Deseable 2 años de experiencia en cargos similares. Experiencia de trabajo con mujeres desde enfoque de género, manejo y conducción de grupos, gestión pública y/o en áreas económicas.

Otros: Certificado Violencia Intrafamiliar.

Flexibilidad horaria.

Conocimientos y Competencias Técnicas

- Funcionamiento Municipal y sus unidades e instrumentos de gestión.
- Funcionamiento de los servicios del Estado, en especial los vinculados al sector trabajo, economía y microempresa.
- Administración y Políticas Públicas.
- Género y derechos humanos de las mujeres, diversidad de las mujeres, autonomía económica, sexual y reproductiva, violencia de género, mujeres migrantes e interculturalidad (pueblos originarios).
- Planificación y control de gestión.
- Gestión de proyectos sociales
- Manejo de técnicas grupales para la conducción de grupos, desarrollo, evaluación y sistematización de estas experiencias, todo desde el enfoque de género.
- Manejo computacional nivel usuario, incluyendo Office Excel, Power Point y Word.
- Construcción e interpretación básica de estadísticas sociodemográficas.

Competencias Genéricas y Habilidades

[22]En casos donde no postulen profesionales al cargo, se aceptarán personas con título Técnico, previa autorización de la Dirección Regional SernamEG. También tendrán la facultad para evaluar otros casos especiales

SERVICIO FISCAL

- Orientación a la calidad: Preocupación por resultados, búsqueda de la excelencia, reducir la ocurrencia de errores y mejora continua de los procedimientos utilizados.
- Iniciativa, Creatividad y Flexibilidad: Capacidad para anticipar, crear y proyectar una acción futura espontáneamente, formular caminos para alcanzar metas respecto de esa acción y llevar a cabo una gestión en esa dirección, tomando para ello las decisiones que le competan.
- Utilización de conocimientos y experiencias: Capacidad para utilizar y aplicar su conocimiento técnico y experiencia en su ámbito de trabajo, emitir opiniones y colaborar desde su experticia en las tareas de los demás, ampliar sus conocimientos y aprender de sus éxitos y fracasos.
- Compromiso con la Institución: Capacidad para cooperar y poner a disposición del trabajo conocimientos, habilidades y experiencias, orientando su comportamiento en la dirección indicada por las necesidades, prioridades y objetivos de la Institución.
- Trabajo bajo presión: Manejar de forma eficiente las situaciones de presión, siendo capaz de utilizar la ansiedad como una posibilidad para movilizarse en torno a la consecución de objetivos. Capaz de desarrollar actividades que le permitan dosificar las manifestaciones de la presión.
- Trabajo en equipo y Colaboración: Capacidad para concertar, apoyar y orientar su accionar hacia objetivos y metas comunes, asumiendo una actitud de colaboración, resolución de conflictos, solidaridad y respeto hacia el trabajo de otros.
- Habilidades Comunicacionales: Capacidad para comunicarse en forma empática y asertiva, transmitiendo con claridad sus mensajes y tomando en consideración un enfoque de género. Capacidad para negociar y lograr acuerdos.

Proceso de Postulación y Selección del Equipo Ejecutor

El ejecutor deberá coordinar con la Dirección Regional del SernamEG, cualquier contratación en el equipo. Por tanto, la selección, así como en el caso de requerir reemplazo de algún miembro del equipo, el ejecutor estará obligado a efectuarlo en el plazo y procedimiento indicado en el convenio firmado entre SernamEG y el respectivo ejecutor, considerando los perfiles de cargo establecidos por SernamEG en la selección de él o la nueva profesional y de común acuerdo con la respectiva Dirección Regional.

Los recursos orientados a la implementación del Programa, sean éstos de origen de la Entidad Ejecutora o de SernamEG, deberán asegurar la contratación anual de un equipo comunal en jornada completa y dedicación exclusiva, conformado al menos por dos profesionales que cumplan con el perfil requerido. En aquellas comunas con una cobertura superior a 120 mujeres se sugiere la incorporación de una persona en calidad de apoyo administrativo con cargo a los recursos que aporta el ejecutor.

Difusión

Dados los objetivos del Programa, uno de los aspectos fundamentales para el éxito del modelo de intervención es contar con mujeres motivadas y comprometidas con su desarrollo y calidad de vida, ya sea a través de la búsqueda o mejoramiento de un empleo dependiente o a través del desarrollo y mejoramiento medible y cuantificable de sus emprendimientos. Es por esto, que un buen proceso de difusión en la comuna es clave.

Esta etapa es responsabilidad del equipo ejecutor comunal y será apoyada por el SernamEG a través de la distribución de materiales de difusión[23].

Es importante la organización de reuniones de difusión[24] en diferentes instancias comunales donde se pueda comunicar a las mujeres las posibilidades de apoyo que ofrece SernamEG en conjunto con el ejecutor. Algunas sugerencias:

Tomar contacto con:

- ✓ Organizaciones comunitarias funcionales y territoriales, tales como Asociaciones, agrupaciones, centros de madres, uniones comunales, juntas de vecinas o vecinos, centros culturales, comités de adelanto local, comités de vivienda, agrupaciones de migrantes, adultas mayores, entre otros.
- ✓ Centros de padres/madres y apoderadas/apoderados de establecimientos educacionales.
- ✓ Organizaciones de carácter privado tales como ONG´S, corporaciones y/o fundaciones presentes en el territorio, etc.
- ✓ Reuniones con mujeres inscritas en OMIL y Oficina de Fomento Productivo, u otros programas municipales orientados al mejoramiento de la empleabilidad dependiente e independiente.
- ✓ Difusión en radios municipales y comunitarias locales, página web municipal, biblioteca, redes sociales (Facebook, Twitter) tanto de entidades públicas como privadas.
- ✓ Entrega de material informativo en establecimientos educacionales (escuelas, jardines infantiles, salas cunas), ferias libres, plazas ciudadanas, municipio en tu barrio, etc.
- ✓ Participación en otros hitos comunicacionales y estratégicos propios de los gobiernos municipales, provinciales, regionales, así como también en aquellas instancias convocadas por entidades privadas tales como plazas ciudadanas de servicios públicos, ferias laborales, ferias de exposición y comercialización de emprendimientos, actividades programadas por universidades con enfoque laboral, seminarios, etc.

---

[23] Esto dependerá de los recursos presupuestarios disponibles por la institución de lo contrario se apoyará con la entrega de lineamientos para el diseño de materiales.

[24] En este sentido es fundamental el apoyo que el ejecutor debe brindar a los equipos comunales en torno a la necesidad que puedan contar con recursos de traslado dentro del territorio. Apoyo que debiera ser permanente a lo largo de toda la intervención, pero que sin duda se intensifica en esta etapa de convocatoria y difusión

SERNAMEG FISCAL

- ✓ Charlas o reuniones con mujeres que se encuentren en trabajos relacionados con la temporada estival (por ejemplo, cosecha, trabajo en packing) dependiendo de la realidad de los territorios.
- ✓ Sindicatos de empresas y sindicatos de trabajadores(as) independientes presentes en la comuna.
- ✓ Empresas de la comuna[25].
- ✓ Comunidades de pueblos originarios, migrantes u otras con presencia en el territorio.

En el proyecto comunal deberán planificarse las actividades de difusión que se llevarán a cabo, relevando que este proceso debe ser permanente en el año, conforme a nuevas aperturas de postulación de acuerdo a las necesidades de la comuna y con un enfoque territorial.

Egresos

Se entenderá como egreso el momento en que la participante ejecuta su proyecto laboral definido en el Programa, o que se cumpla el plazo máximo de 9 meses para la ejecución de este. Es decir, no necesariamente las participantes tendrán que estar los 9 meses ejecutando su Proyecto Laboral, ya que en algunos casos la ejecución puede demorar uno, tres, nueve o finalmente no alcanzar. Todo dependerá del tipo de Proyecto, la cantidad de actividades y el contexto personal y territorial.

Por lo tanto, como se decía anteriormente, una vez terminado los Talleres Fase Común, las participantes construirán su proyecto Laboral y a contar de ese momento comenzarán los 9 meses de ejecución.

Como ejemplo y con el fin de organizar las fechas de ejecución de los Proyectos Laborales se presentan las siguientes fechas:

- Para todas quienes construyan su Proyecto al 30 de mayo de 2020, podrán ejecutarlo hasta 29 de febrero del año 2021.
- Para todas quienes construyan su Proyecto al 31 de julio 2019, podrán ejecutarlo hasta 30 de abril del año 2021.





[25] En este sentido, es sumamente importante el apoyo y acompañamiento que brinde la Dirección Regional

SERNAMEG FISCAL

En base a lo indicado, se reitera que el **egreso se produce al momento de terminar la ejecución de su Proyecto Laboral** y esto no necesariamente va a ser igual a los 9 meses de plazo para ejecutarlo.

Esta situación se consigna en la plataforma informática, cambiando el estado de la participante de "Habilitada" a "egresada" (mes y año de egreso).

Además, reiteramos que regionalmente se pueden establecer otros plazos de acuerdo con la realidad territorial. Estos tiempos de ejecución están establecidos en los lineamientos regionales/territoriales.

Instrumentos de gestión programática

Proyecto comunal

El Proyecto es un documento cuyo formato será entregado por SernamEG. Dicho documento forma parte integrante del convenio, y como todo Proyecto, da cuenta de la propuesta de trabajo de parte del ejecutor. Entrega definiciones, estrategia de trabajo, dotación de personal, planificación de las actividades, detalle del presupuesto, entre otros elementos. El Proyecto Comunal debe ser enviado a la Directora Regional por Oficina de Partes con copia a la Encargada/o Regional, para su revisión antes de la firma de convenio. El Proyecto puede sufrir modificaciones durante la ejecución del convenio previa autorización de la dirección regional de SernamEG. En algunos casos, esta modificación conllevará la modificación del convenio, y será la Fiscalía regional de SernamEG quien así lo determine.

El presupuesto del Proyecto debe contemplar al menos todos los ítems contenidos en la propuesta presupuestaria entregada por SernamEG, sea como gasto o aporte valorizado.

Convenio

El convenio es un documento de carácter legal que establece compromisos acordados previamente entre las partes que lo firman. Este documento establece las obligaciones de las partes firmantes y su término está supeditado al cumplimiento de los compromisos establecidos en el mismo. La propuesta de convenio será entregada por SernamEG nivel central y deberá ser ajustada regionalmente de acuerdo a los compromisos que adicionalmente se establezcan de parte del ejecutor y de parte de SernamEG regional. El convenio debe ser firmado por la Directora Regional y el representante legal del ejecutor.

Plan de cuenta presupuestario

La presente Orientación Técnica (OT) es un documento referencial para facilitar el proceso de revisión de las rendiciones de cuentas entregadas por las Entidades Ejecutoras al SernamEG de



acuerdo a los convenios firmados entre ellos, al Manual de Procedimientos de Rendición de Cuentas, Resolución N° 30 del año 2015 de la Contraloría General de la República y a la normativa vigente.

Registros Administrativos del Programa (fichas específicas de programas)

Los resgistros administrativos del programa, son los siguientes:

a) Ficha de inscripción

b) Asistencia a Talleres

c) Prueba Talleres

d) Proyecto Laboral

e) Supervisión

Mecanismos de Apoyo a la Gestión Comunal

Jornadas de Planificación y Coordinación

En el marco de estas jornadas, el SernamEG Regional brindará lineamientos a los equipos comunales para la implementación de sus proyectos a nivel local. Esta será una instancia colectiva en que los equipos comunales deberán explicitar y socializar sus dificultades y buscar solución a eventuales nudos de gestión que presenten las comunas, los cuales pueden ser de tipo administrativo jurídico (rendiciones, modificaciones de convenio, compras, etc.); técnicos metodológico (asesoría para el desarrollo de talleres de formación, coordinación con sectores que participan en la implementación del programa, utilización del sistema informático, apoyo en acciones de visibilidad del programa, etc.); políticos (gestiones con alcaldes y alcaldesas, concejo comunal y otras autoridades políticas de la región), entre otros.

Jornadas de Transferencia y Fortalecimiento de la Gestión Regional

El SernamEG Regional debe generar acciones de formación para fortalecer herramientas técnicas y metodológicas en los equipos comunales. Este proceso debe ser continuo y, dentro de lo posible, diferenciado de acuerdo al nivel de las y los profesionales del nivel comunal. Ej., Inducción a

profesionales nuevos(as), seminarios y congresos organizados por servicios públicos, universidades y/u otras organizaciones de la sociedad civil.

Mesas Regionales

Relativas al tema Mujer y Trabajo, Género y Minería, Capacitación, Género y Autonomía Económica, Mesas Rurales, Mesa Mujer Indígena, Mesa de Salud Bucal, entre otras.

Asesorías a equipos locales (Periodicidad, tipo de asesorías)

Durante cada etapa del proceso de implementación del modelo de intervención a nivel comunal es fundamental el acompañamiento y asesoría técnica del Área Mujer y Trabajo de cada dirección regional de SernamEG, que permita resguardar la calidad de los servicios entregados a las mujeres participantes y verificar el cumplimiento de orientaciones técnicas, proyectos comunales y convenios respectivos.

Asimismo, este acompañamiento y asesoría técnica permite apoyar a los equipos comunales en la implementación para detectar posibles nudos en la gestión y buscar soluciones, entregando apoyo técnico que permita superar estas dificultades.

El óptimo de visitas a los ejecutores lo definirá cada Dirección Regional, incluidas actividades especiales como lanzamientos, egresos, encuentros, etc. Con un mínimo de dos al año (una semestral), de acuerdo a cada realidad territorial[26].

Además, se realizarán asesorías a distancia, las cuales se efectuarán de acuerdo a demanda y la necesidad de envío de orientaciones, aclaraciones, resolver dudas o nudos de gestión y de informar sobre aspectos clave para la gestión del programa, a través de contacto telefónico, correo electrónico, videoconferencia, entre otros.

Evaluación ejecutores

La evaluación es una etapa fundamental durante el proceso posterior a la implementación de cada una de las acciones del modelo de intervención del programa, lo cual se posiciona además desde las valoraciones hacia lo planificado, sus resultados y en consideración al logro de los objetivos planteados.

Desde esta perspectiva resulta relevante concebir la evaluación como un proceso constante y participativo, como una actividad sistemática y continua cuya misión es recoger información sobre

[26] Se debe justificar si se realizan dos visitas o menos (falta recurso humano, viáticos etc.)

el proceso en su conjunto para mejorar el propio proceso, y dentro de él, los programas, las técnicas de aprendizaje, los recursos, los métodos y todos los elementos que contempla la intervención.

En resumen, hay dos razones fundamentales por las que es necesario evaluar: en primer lugar supone hacer un análisis de nuestra intervención y, por lo tanto, es un momento de reflexión que culmina con el aprendizaje producto del desarrollo de nuestra actividad, ya que evaluar en este sentido nos lleva, en consecuencia, a mejorar y a progresar; y en segundo lugar, además, es un ejercicio de responsabilidad social y política, especialmente si las actividades llevadas a cabo se financian con fondos públicos.

A partir de este precedente que enmarca la evaluación del Programa Mujeres Jefas de Hogar, se relevarán tanto los resultados provenientes de los ejecutores, así como de las mujeres participantes.

Las entidades ejecutoras del Programa Mujeres de Hogar son un pilar fundamental tanto para la implementación del modelo de intervención, así como fuente de insumos de información técnica como administrativa (cuantitativa y cualitativa) para retroalimentar y así potenciar el valor público.

Es por este motivo que desde el nivel central de SernamEG existe el compromiso de acompañamiento hacia los equipos ejecutores mediante diferentes dispositivos e instrumentos[27], los cuales pretenden incidir en la calidad de la intervención.

La Evaluación a Ejecutores, tiene por objetivo evaluar el desempeño del municipio (u otra entidad) como ejecutor responsable del proyecto comunal Mujeres Jefas de Hogar en aspectos administrativos, técnicos, presupuestarios, u otras variables que defina el equipo regional SernamEG.

La Evaluación a Ejecutores se realiza dos veces al año, una al finalizar el primer semestre y otra durante el segundo semestre o cuando sea necesario, a través de la Pauta Única de Evaluación a Ejecutores que evalúa los diferentes compromisos establecidos en los convenios que deben cumplir.

Desde este escenario, cada equipo de la Dirección Regional evalúa el desempeño de cada municipio (u otro) como entidad ejecutora y aplica el instrumento definido para este efecto. Dependiendo del resultado de la evaluación se podrían tomar medidas que deriven en caducar la renovación de convenio, potenciar a los equipos comunales, solicitar cambio de contraparte, dar reconocimiento a la buena gestión, entre otros.

Informe de gestión

Los ejecutores (el municipio/u otro) deberán elaborar informes técnicos de gestión de acuerdo a plazos y formatos comunicados oportunamente por SernamEG Regional, también llevar a cabo la rendición de cuentas y actualización del flujo de caja mensual, que den cuenta de los avances

[27] Tanto para ejecutores como equipos comunales, desde el Nivel Central de SERNAMEG se enviarán los instrumentos de evaluación.

presupuestarios de los recursos frescos transferidos por SernamEG y de los recursos frescos comprometidos por el ejecutor. Los formatos para informes y rendiciones son entregados por SernamEG regional a los equipos comunales.

A nivel de información en torno a la gestión del programa se solicitará 2 tipos de informes:

Informe Semestral, el que recogerá información cuantitativa y cualitativa respecto de la implementación programática desarrollada durante el primer semestre del año, considerando principales avances y dificultades.

Informe Anual, el que recogerá información cuantitativa y cualitativa respecto de los avances y nudos críticos de la implementación anual del Programa MJH.

Además de los dos informes indicados, de manera trimestral (marzo, junio, septiembre y diciembre), la Dirección Regional SernamEG hará seguimiento a los resultados esperados sacando reportes de lo que arroje el sistema informático. Por lo tanto, lo que indique el sistema informático a esas fechas se tomará como avance efectivo y oficial del programa en la comuna.

Es responsabilidad del ejecutor preveer y procurar la entrega de estos informes en los plazos definidos, atendiendo a su organización interna en la medida que surjan licencias médicas y/o bajas del personal responable de este insumo.

Evaluación Participantes

Desde su inicio, el Programa Mujeres Jefas de Hogar ha considerado como aspecto esencial del modelo de intervención la participación activa de las mujeres. Esto parte de la concepción y convicción que el sentido del programa es contribuir a procesos de empoderamiento de las mujeres participantes, que les permita mejorar sus condiciones de vida y sus niveles de autonomía a través del acceso al mundo del trabajo remunerado.

A partir de este marco, se concibe la experiencia de las mujeres participantes como una fuente primaria que provee un testimonio y evidencia, cuyos resultados otorgan desde el enfoque participativo, información cualitativa y cuantitativa que permiten el análisis crítico y propositivo respecto de la ejecución del modelo programático, concentrándose especialmente en los componentes, metodologías y resultados esperados del mismo.

De este modo, durante la implementación del modelo programático se ejecutan dos instancias de encuentro con las participantes denominados: "Encuentros de Mujeres Participantes Programas Mujeres Jefas de Hogar"[28], cuyo objetivo es en parte promover y potenciar la reflexión mediante el diálogo activo, constituyendo un espacio evaluativo del quehacer institucional, en este caso del Programa Mujeres Jefas de Hogar, facilitando así insumos para la retroalimentación y ajuste

[28] Para estos Encuentros de Mujeres, las metodologías, contenidos e instrumentos serán propuestas sugeridas desde el Nivel Central de SernamEG.

SERNAMEG FISCAL

programático. Estos encuentros se posicionan de este modo como un mecanismo de participación y evaluación efectiva para el desarrollo de las diferentes actividades contempladas en el programa.

Encuentros Comunales

Instancia de participación de mujeres provenientes del Programa Mujeres Jefas de Hogar a nivel comunal, las cuales en conjunto al equipo ejecutor y regional SernamEG, generan un espacio de diálogo junto con autoridades y otros actores claves de la intervención.

Los Encuentros Comunales se desarrollan durante el segundo semestre en base a los lineamientos de contenidos y metodologías entregados por el Equipo del PMJH del Nivel Nacional. Estos encuentros pueden ser comunales, intercomunales o provinciales.

Encuentros Regionales de Mujeres

En el caso de existir recursos, se podrán realizar encuentros regionales de mujeres, donde se reúnan representantes de los encuentros comunales, intercomunales o provinciales.

Estos encuentros apuntan a conocer las visiones de las participantes en su diversidad y a motivar en ellas una participación interpeladora y propositiva, elemento fundamental para su compromiso con las intervenciones de las que forman parte y para propiciar su empoderamiento como sujetas sociales conscientes de sus derechos y de su fuerza como colectivo que incide, factor que permite garantizar la sustentabilidad y mejora de las políticas y programas.



Resultados técnicos esperados

Objetivo	Componente	Resultado Esperado	Forma de Medición	Medios de Verificación	Plazos
Fortalecer la autonomía económica de las mujeres mediante la implementación de iniciativas, con pertinencia cultural y territorial, que promuevan la generación de ingresos, el acceso y control de sus recursos, su incorporación, permanencia y	Cobertura año t	De la cobertura total por comuna comprometida para el año, se espera que mínimo el 90% de las mujeres participantes, que ingresan en el año, terminen los Talleres de Formación para el Trabajo	Porcentaje de mujeres que terminan los Talleres de Formación para el Trabajo en el año t, respecto del total de mujeres que ingresan al Programa MJH en el año t	• Informe de Gestión Primer Semestre del Programa • Informe de Gestión Anual del Programa • Base de Datos trimestral acumulativa del Programa obtenida del Sistema Informático	Controles trimestrales (4 reportes durante el año)
	Talleres de Formación para el Trabajo	Todas las participantes que terminen los Talleres de Formación para el Trabajo, fase común, deberán rendir una prueba de conocimientos. Se espera que por lo menos el 70% de las participantes que rindan la prueba, apruebe con nota 5 o más (en una escala de 1 a 7)	Porcentaje de mujeres que aprueban con nota 5.0 o más la prueba de conocimientos de los Talleres de Formación para el Trabajo en el año t, respecto del total de mujeres que ingresan terminan los Talleres de Formación para el Trabajo en el año t		

desarrollo en el mundo del trabajo remunerado-en el marco del trabajo decente- potenciando su empoderamiento individual y colectivo, como asimismo, que promuevan el derecho al cuidado corresponsable, entro hombres y mujeres y entre el Estado y las familias, poniendo en valor el aporte del trabajo no remunerado (doméstico y de	Construcción Proyecto Laboral	Se espera que a lo menos el 96% de las participantes que terminan los Talleres de Formación para el Trabajo, fase común, construyan su proyecto durante el año	Porcentaje de Mujeres que elaboran su proyecto laboral en el año t, respecto del total de mujeres que terminan talleres de formación en el año t		
	Ejecución Proyecto Laboral	De las participantes que construyeron (registraron) su Proyecto Laboral durante el año anterior, se espera que durante el año t la mitad de ellas cumplan el 50% o más de las actividades registradas en el Proyecto. Es decir, el objetivo es que al momento de egresar dichas participantes hayan cumplido por lo menos el 50% de sus actividades programadas en el Proyecto Laboral	Porcentaje de Mujeres que cumplen con el 50% de las actividades registradas en el proyecto, respecto de la mitad de mujeres que registran el proyecto laboral en el año anterior.		

cuidado) a la economía del país					

Autocuidado

Trabajar con el fenómeno de violencia repercute de diversas maneras en las personas, lo cual puede causar daños a nivel personal y al interior del grupo de trabajo. Esto, debido al alto nivel de ansiedad al que están expuestos, traduciéndose muchas veces en un desgaste individual y grupal que implica: alta rotación de personal profesional y técnico, baja efectividad de las intervenciones, conflictos interpersonales al interior de los equipos e incluso su desintegración en casos extremos, los síntomas asociados se denominan "daño vicario de equipos" o Burnout[29].

Si bien es posible identificar distintos conceptos y teorización en relación a los riesgos que viven los equipos, el desgaste profesional y autocuidado, todas estas perspectivas enfatizan en la necesidad de desarrollar intervenciones que promuevan "la salud de las personas que trabajan con personas y su sufrimiento, velando por la eficacia de las tareas que desarrollan" (Orellana y Paredes, 2006:32).

El cuidado de equipo se refiere a todas las acciones que realizan personas, equipos o instituciones con la finalidad de promover estados de bienestar y mantenerlos, previniendo déficits de salud física y mental. Así, se distinguen tres niveles de cuidados: aquel realizado a nivel institucional, otro en el equipo profesional y técnico a nivel grupal y un tercer nivel de tipo individual.

A nivel institucional, se deben generar condiciones (tanto desde el SernamEG como desde los ejecutores) para que los equipos se desenvuelvan en entornos favorables, en relación con la infraestructura, seguridad, desarrollo profesional, capacitación, entre otros.

A nivel grupal, y en términos de cuidados, es necesaria la definición de roles y funciones, los liderazgos claros y democráticos, las relaciones de confianza; la socialización de criterios de trabajo, compartiendo la responsabilidad de las tareas; la generación de espacios de distensión, contar con redes intersectoriales que trabajen en la misma temática[30], entre otros.

A nivel grupal se deben procesar y elaborar las tensiones propias de la atención de personas que están involucradas en situaciones de violencia como aquellas relacionadas a conflictos laborales que se dan en los vínculos entre los y las profesionales del equipo, y en sus dinámicas de interacción.

En general se espera que todo el equipo aporte a un clima de buen trato, cuidado, solidaridad de equipo, generando distintos espacios informales de contención, acogida, escucha y apoyo recíproco.

Por último, y a nivel individual, el autocuidado profesional y personal debe apuntar a acciones parar mirarse y hacerse cargo de sí mismo, de su capacitación continua, de la participación de actividades extra-laborales de cuidado personal, recreativas y sociales (Santana y Farkas, 2007 en Albornoz, 2013). No autorresponsabilizarse en exceso y/o culpar a otros/as del equipo.

---

[29] Freudemberger, H. (1974). Staff Burnout. Journal of Social Issues 30(1), 159-166. Álvarez, E. y Fernández, L. (1991). El Síndrome de Burnout o el desgaste profesional (I): Revisión de estudios. Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría (39), 257-265.

[30] En este sentido, "el desarrollo de redes profesionales sanas debe ser considerado también como instrumento básico para evitar el síndrome de fatiga profesional (...) es una estrategia que los seres vivos desarrollan para hacer frente a los desafíos adaptativos" (Barudy, 2001:217).

SERNAMEG FISCAL

Mediante la revisión constante de estos tres niveles es posible que aquellos equipos que trabajan ejecutando el PMJH perciban los recursos que disponen para afrontar dichas situaciones de manera suficiente de acuerdo a las demandas externas.

3°. PUBLÍQUESE la presente resolución en el banner de transparencia del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, y archívese en los registros que corresponda.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, Y ARCHÍVESE



SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

Distribución:
- Dirección
- Fiscalía
- Departamento de Gestión de Programas
- Área Mujer y Trabajo
- Oficina de Partes.



281953

SERNAMEG Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género Gobierno de Chile	**ORIENTACIONES TÉCNICAS**	**VERSIÓN 1**
	FECHA: 27.12.19	

ORIENTACIONES TÉCNICAS

PROGRAMA

MUJERES JEFAS DE HOGAR

	Fecha	Nombre	Firma
Elaborado por	**27/12/19**	Rodolfo Vargas López Francisca Arriagada Carrasco Juan Carlos Acevedo Garrido **Equipo MJH**	
Revisado por	**27/12/19**	Lesly Meyer Guzmán **Jefa (S) Área Mujer y Trabajo**	
Aprobado por	**27/12/19**	Carolina Plaza Guzmán **Directora Nacional (S)**	

INDICE

PRÓLOGO 5

Contexto Nacional 6

CAPÍTULO 1: Marco Orientador del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. 8

Enfoques Orientadores de SernamEG y la Agenda Mujer 9

Enfoque de Derechos Humanos y de Equidad de Género. 9

Enfoque de Territorialidad e Interseccionalidad 10

CAPÍTULO 2: ASPECTOS PROGRAMÁTICOS SERNAMEG. 12

Modelo de Gestión Programática del Servicio. 12

Gestión Programática 12

Actores claves y sus funciones 12

Actores Claves en Nivel Central: 12

Depto. De Ejecución de Políticas y Gestión de Programas: 12

Jefas de Programas y Equipos 13

Control de Ejecución de Programas (dependiente del Departamento de Planificación y Control de Gestión) 13

Actores Claves en el Nivel Regional 14

Directora Regional: 14

Gestión de Programas Regional: 15

Actores Clave a Nivel Territorial: 15

Ejecutores 15

Implementación: 17

Indicaciones para el trabajo con registros administrativos e instrumentos de gestión. . 18

Funcionamiento del Sistema Informático 19

Protocolos: 21

Optimización territorial 21
Coordinación Intersectorial 21
Interinstitucional 21
Coordinación Intrainstitucional 24
CAPÍTULO 3: ASPECTOS PROGRAMÁTICOS ESPECÍFICOS 26
Modelo de intervención del programa 26
Planteamiento (justificación) del problema 26
Antecedentes 28
Objetivos 30
Recomendaciones para la gestión local del programa; adaptaciones y mecanismos para llevarlo a cabo 30
Coordinación intersectorial 31
Población Objetivo 33
Postulación 33
Selección 34
Focalización 35
Desfocalización 36
Coberturas 37
Flujo de intervención 52
Permanencia en el programa 53
Equipo Ejecutor 53
Difusión 55
Egresos 57
Instrumentos de gestión programática 59
Proyecto comunal 59
Convenio 59

Plan de cuenta presupuestario 59
Registros Administrativos del Programa (fichas específicas de programas) 60
Mecanismos de Apoyo a la Gestión Comunal 60
Jornadas de Planificación y Coordinación 60
Jornadas de Transferencia y Fortalecimiento de la Gestión Regional 61
Mesas Regionales 61
Asesorías a equipos locales (Periodicidad, tipo de asesorías) 61
Evaluación ejecutores 62
Informe de gestión 63
Evaluación Participantes 64
Encuentros Comunales 65
Encuentros Regionales de Mujeres 65
Resultados técnicos esperados 66
Autocuidado 68

PRÓLOGO

El Programa de Gobierno del Presidente Sebastián Piñera Echenique, junto con la Agenda Mujer, liderada por la Ministra Isabel Plá Jarufe, definen una serie de desafíos cuyo principal objetivo es terminar con la discriminación y con las brechas entre hombres y mujeres que el mismo Presidente enfatizó: *"Frente a todos ustedes y frente a todos mis compatriotas, quiero expresar, con la mayor fuerza y claridad, el firme compromiso de nuestro Gobierno para avanzar, con decisión y urgencia, hacia una sociedad en que, respetando nuestras maravillosas diferencias, podamos avanzar para que hombres y mujeres tengamos los mismos derechos, deberes, oportunidades y dignidad"*[1].

El Gobierno plantea objetivos en sintonía con la Organización de Naciones Unidas (ONU) y diversas Convenciones Internacionales que han sido ratificadas por el Estado de Chile. Como la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible (2015), la cual constituye un llamado a que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino para mejorar la vida de todas las personas. La Agenda profundiza los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y propone avanzar hacia aquellas metas que no fueron alcanzadas.

La relevancia y visibilidad que ha dado Naciones Unidas a los derechos de las mujeres es de larga data, se inicia con la Declaración Universal de los Derecho Humanos[2], aprobada en 1948, que señala "derechos iguales para hombres y mujeres" y la protección y el fomento de los derechos humanos de las mujeres como responsabilidad de todos los Estados.

La discriminación por motivo de sexo está prohibida en diversos tratados, entre ellos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que "en virtud del artículo 3, común a ambos, asegura a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos enunciados en esos documentos" (ACNUDH[3], 2016).

---

1 http://www.msgg.gob.cl/wp/index.php/2018/05/23/todosportodas-presidente-pinera-anuncia-agenda-de-equidad-de-genero/

2 http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/ . También disponible en https://undocs.org/es/A/RES/217(III)

3 Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. https://www.ohchr.org/sp/issues/women/wrgs/pages/wrgsindex.aspx

Debido a las desigualdades que afectan a las mujeres, se han elaborado tratados y organizado comisiones expertas dedicadas específicamente a hacer efectivos los derechos humanos de las mujeres. Algunos de éstos son:

- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés, 1979).
  En esta Convención, considerada la carta internacional de derechos de las mujeres, define qué es la discriminación y establece un programa de acción nacional para ponerle fin. La Convención fue aprobada por las Naciones Unidas en 1979 y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981. Chile ratificó la CEDAW en 1989, pero su implementación comenzó el año 1991, con la creación del Servicio Nacional de la Mujer.

- El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
  La supervisión de la Convención está a cargo del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Los Estados Partes en la Convención deben presentar cada cuatro años informes detallados sobre el cumplimiento de sus cláusulas. El Comité examina esos informes y puede también aceptar denuncias e investigar situaciones de vulneración grave o sistemática de los derechos de las mujeres.
  El Ministerio y Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, forman parte de la comisión país que reporta los avances nacionales en materia de Derechos Humanos de las Mujeres.

Contexto Nacional

En el transcurso de las últimas décadas, las mujeres en Chile han experimentado una transformación que ha tenido efectos significativos: avances en la igualdad ante la ley, valoración e impulso a su incorporación plena a la vida pública en todos los ámbitos, mayor autonomía personal e independencia económica con la creciente incorporación al mundo del trabajo y el emprendimiento. Paralelamente, se ha avanzado paulatinamente hacia la corresponsabilidad, involucrando a los hombres en los cuidados de la familia y compartiendo con ellos las responsabilidades.

En sintonía con lo anterior, el Gobierno del Presidente Sebastián Piñera se ha propuesto avanzar prioritariamente en tres grandes desafíos:

1. Consolidar definitivamente la igualdad ante la ley para las mujeres terminando con todas las discriminaciones legales existentes, impulsando una agenda legislativa tendiente a modificar el régimen de sociedad conyugal permitiendo a la mujer administrar la sociedad y/o sus bienes propios.

2. Terminar con el impedimento legal de contraer segundas nupcias antes de los 270 días desde la disolución del vínculo por divorcio, nulidad o muerte.

3. Asegurar el acceso a sala cuna universal para las madres trabajadoras de hijos menores de 2 años, y tramitar un proyecto de ley sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

El Gobierno busca generar condiciones que contribuyan a incrementar la autonomía y la integración laboral de las mujeres, promover una cultura de respeto a su dignidad en todos los espacios y a la protección de su vida y su integridad, combatiendo sin tregua la violencia intrafamiliar, apoyar a las mujeres en situaciones especiales de vulnerabilidad, y fortalecer la participación de las mujeres en cargos de responsabilidad y en cargos de representación política.

La agenda regional de género se ha basado de manera consistente y coherente en los instrumentos internacionales de derechos humanos que, con carácter vinculante, obligan a los Gobiernos a adoptar medidas y destinar recursos para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres (CEDAW y su Protocolo Facultativo, la Convención de Belém do Pará, y los Convenios 100, 111, 156, 183 y 189 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT).

CAPÍTULO 1: Marco Orientador del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

Conforme a la Ley N°20.820, del año 2015, que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, "la Equidad de Género comprende el trato idéntico o diferenciado entre hombres y mujeres, que resulta en una total ausencia de cualquier forma de discriminación arbitraria contra las mujeres por ser tales, en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus derechos humanos".

Esto quiere decir que el Servicio interviene en una de las formas específicas de discriminación que se produce en nuestra sociedad, que está referida a la desigualdad o discriminación por razón de género. Para el desarrollo de esta tarea, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, ha definido, para el año 2020, los siguientes objetivos estratégicos:

1. Fortalecer la **autonomía económica** de las mujeres mediante la implementación de iniciativas, acciones y programas con pertinencia cultural y territorial, que promuevan la generación de ingresos, el acceso y control de sus recursos, su incorporación, permanencia y desarrollo en el mundo del trabajo remunerado -en el marco del trabajo decente- potenciando su empoderamiento individual y colectivo.

2. Promover y fortalecer la **autonomía física** de las mujeres y jóvenes, mediante la implementación de programas e iniciativas para el fortalecimiento del ejercicio de sus derechos en los ámbitos de la sexualidad y la maternidad.

3. Contribuir a fortalecer las **autonomías de las mujeres**, promoviendo su derecho a una vida libre de violencias, a través de programas o iniciativas relacionadas con la prevención, atención y reparación de la violencia contra las mujeres y el acceso a la justicia, a través de la representación especializada.

4. Fomentar la **participación de las mujeres** en diversos ámbitos de la sociedad, en la toma de decisiones y en cargos de representación públicos y privados, en igualdad de condiciones y oportunidades que los hombres.

Enfoques Orientadores de SernamEG y la Agenda Mujer

Los Programas, acciones y distintas líneas de intervención del SernamEG, se basan en enfoques de intervención, que determinan la manera de gestionar los programas y suponen un posicionamiento ético, una base teórica y metodológica, y ciertos aspectos técnicos operativos. A continuación se desarrolla brevemente cuáles son y en qué consisten los enfoques:

a) Enfoque de Derechos Humanos y de Equidad de Género.

El enfoque de Derechos Humanos reconoce "los derechos iguales e inalienables de todos los seres humanos establecen las bases para la libertad, la justicia y la paz en el mundo, según la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. El enfoque basado en los derechos humanos se centra en los grupos de población que son objeto de una mayor marginación, exclusión y discriminación. Este enfoque a menudo requiere un análisis de las normas de género, de las diferentes formas de discriminación y de los desequilibrios de poder a fin de garantizar que las intervenciones lleguen a los segmentos más marginados de la población"[4] (UNFPA).

La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) se promueve la **igualdad sustantiva** como horizonte de las acciones de equidad de género. Más allá de la igualdad formal que pueda garantizarse a través de las legislaciones, los Estados deben asumir un compromiso activo para que sus acciones generen igualdad de acceso y oportunidad, para lo cual, es necesario distinguir cómo operan las brechas y barreras y orientar medidas específicas de acción afirmativa

[4] Fondo de Población de las Naciones Unidas; https://www.unfpa.org/es/el-enfoque-basado-en-los-derechos-humanos

temporales, que permitan frenar y/o neutralizar, las dinámicas de discriminación existentes en los distintos ámbitos.

Si bien, el enfoque de Derechos Humanos nos ofrece un marco general para la intervención en políticas sociales, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género tiene como misión: "Fortalecer las autonomías y ejercicio pleno de derechos y deberes de la diversidad de mujeres, a través de la implementación y ejecución de Políticas, Planes y Programas de Igualdad y Equidad de Género, considerando el enfoque territorial, y aportando al cambio cultural que se requiere para alcanzar una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres en el país"[5]. Las intervenciones del Servicio, por tanto incorporan el enfoque de derechos humanos de las mujeres, específicamente.

El logro de los objetivos estratégicos del Servicio, debe considerar dos principios que permiten asegurar la pertinencia de la intervención; estos son el territorio y la interseccionalidad:

b) Enfoque de Territorialidad e Interseccionalidad

El Concepto de territorio ha ido modificándose desde una concepción únicamente jurídica, a un concepto más complejo; "El territorio es un concepto teórico y metodológico que explica y describe el desenvolvimiento espacial de las relaciones sociales que establecen los seres humanos en los ámbitos cultural, social, político o económico"[6] (Llanos, 2010). Los Programas Sociales se instalan en el territorio y son permeados por el mismo. A fin de garantizar una mayor eficacia y eficiencia de la intervención, es necesario observar y analizar cómo se comportan las dinámicas y grupos sociales que se espera atender, revisando, a la luz del territorio, cuáles son los ajustes que es necesario hacer al modelo programático existente.

En el territorio nos encontramos con dinámicas de inclusión y de exclusión. La Interseccionalidad se entiende como la discriminación compuesta, doble o múltiple y

[5] Matríz de definiciones estratégicas 2019-2023 del SernamEG.
[6] Llanos Hernández, Luis (2010) El Concepto de territorio en la investigación Social. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-54722010000300001

referida a la interacción entre dos o más formas de discriminación, por ejemplo, la intersección de género, raza (PNUD, 2009, p. 28), clase y sexualidad (incluyendo la orientación sexual, la identidad y la expresión de género), así como la nacionalidad, edad, entre otras, relevando que no existe un grupo homogéneo de personas, sino una diversidad que se debe considerar en la intervención.

Las personas de culturas y pueblos indígenas, y/o migrantes, constituyen sectores sociales con características específicas, con cosmovisiones y culturas propias y por tanto requieren de una aproximación del Estado y su institucionalidad, que reconozca su historia y su identidad.

SernamEG entonces, propone modelos de intervención que dan cuenta tanto de las particularidades y especificidades de las mujeres que conforman el territorio, como del hecho que en la realidad las discriminaciones que las afectan se encuentran muchas veces entrecruzadas.

De esta manera, tanto el enfoque de territorio como de interseccionalidad promueven la generación de análisis en torno a las dinámicas que se producen y cómo estas afectan a públicos específicos, para saber cuáles son los ajustes necesarios en la intervención local que se realiza, a fin de gestionar programas con una mayor pertinencia y por tanto eficacia y calidad.

CAPÍTULO 2: ASPECTOS PROGRAMÁTICOS SERNAMEG.

Modelo de Gestión Programática del Servicio.

En el año 2020, el Servicio implementará un Modelo de Gestión Programática transversal, que tiene por objetivo asegurar el correcto funcionamiento en cada una de las regiones, incorporando el sello del Gobierno de acuerdo a los lineamientos y principios de eficiencia, eficacia, calidad de atención y planificación establecidos. Una nueva forrma de trabajar que buscará estandarizar los procedimientos entregando una guía o mapa de ruta que mejorará la gestión, homologando el trabajo de Arica a Punta Arenas; creando un lenguaje común para todos en el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

Gestión Programática

Actores claves y sus funciones

Actores Claves en Nivel Central:

Depto. De Ejecución de Políticas y Gestión de Programas:

Sus funciones son:

- Velar por la correcta ejecución de los programas en los distintos niveles, y garantizar su concordancia con los lineamientos entregados por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

- Liderar seguimiento de resultados y definición de planes de mejora que aseguren una ejecución programática de acuerdo con los lineamientos y principios de eficiencia, eficacia, calidad de atención y planificación establecidos.

- Revisar y acordar con las regiones los planes de supervisión de ejecutores.

- Definir procesos, herramientas, instrumentos y lo necesario para la gestión de programas.

- Instruir a áreas programáticas en materias de procedimientos, administración de recursos, coordinación y control de gestión, vinculados al área respectiva.

Jefas de Programas y Equipos :

Funciones:

- Responsable de asesorar, capacitar y brindar soporte en temas de gestión programática a los equipos regionales.
- Proponer y diseñar ajustes o modificaciones a la gestión programática, que permitan asegurar la pertinencia e impacto esperado.
- Elaboración de materiales para el desarrollo de los programas, guías, orientaciones, de formación de equipos y trabajo con participantes.
- Definir estándares mínimos para la adecuada implementación del programa.
- Velar por la correcta implementación de su programa.
- Administrar y optimizar los recursos del programa, velando por el debido uso de éstos, mediante el control de rendiciones.
- Definir perfiles profesionales y técnicos, para los equipos de trabajo que ejecutan el programa.

Control de Ejecución de Programas (dependiente del Departamento de Planificación y Control de Gestión)

Funciones:

- Control y seguimiento al plan de supervisión y evaluaciones realizadas a los ejecutores por las Direcciones Regionales.
- Supervisiones en terreno complementarias a ejecutores que presenten mayores riesgos o quiebres de control para recomendar a las autoridades del Servicio, medidas de mitigación.

- Coordinar acciones de seguimiento derivadas de los hallazgos de auditorías internas o externas.
- Evaluar la gestión y grados de cumplimiento de los ejecutores de acuerdo a lo determinado en el convenio para la gestión programática.
- Estandarizar instrumentos y procedimientos de gestión entre los Programas.

Actores Claves en el Nivel Regional

Directora Regional:

Para el adecuado desarrollo de sus funciones, cada Dirección Regional cuenta con las siguientes unidades básicas: Asesoría legal, Asesoría Comunicacional, Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias, Administración y Finanzas y Gestión de Programas.

Sus funciones son:

- Implementar el Modelo de Gestión Programática de la Región para asegurar la correcta ejecución de programas en la región.
- Gestionar recursos y planes para la correcta ejecución de los programas.
- Reportar y gestionar, en el caso que corresponda, a la Jefa del DEPGP y Directora Nacional, cualquier irregularidad o situación que pueda obstaculizar el adecuado cumplimiento de los objetivos institucionales o ejecución de los programas. Para la gestión de las soluciones puede apoyarse en las áreas de soporte de nivel central.
- Responsable de la supervisión de ejecutores, velando por el cumplimiento del programa y por el debido uso de recursos, para lo cual elaborará un plan de supervisión anual.
- Representar al SernamEG en la región.
- Validar la información que se genera en la gestión regional, velando por la confiabilidad y oportunidad en la entrega de información de gestión programas, reporte del panel de Control, informes de gestión y otros que se indique.

Gestión de Programas Regional:

La gestión de Programas en las regiones está constituida por la Coordinadora de Programas y a las/os Encargadas/os Regionales de Programas y son, en la región, el soporte para la gestión de Programas, siendo el soporte básico de la Directora Regional en las materias relacionadas.

Sus funciones son:

- Coordinar la relación con equipos ejecutores.
- Responsable de la habilitación, capacitación, asesoría y supervisión de equipos ejecutores en modelo de gestión de programa, enfoques del Servicio, diseño teórico metodológico de los programas, trabajo con registros administrativos y demás materias necesarias para la gestión de los Programas.
- Asegurar el debido uso de recursos del programa, controlando y validando rendiciones (supervisión), para lo cual recibe apoyo de Administración y Finanzas Regional.
- Realizar correctamente la implementación y ejecución del o los programas, asegurando la pertinencia territorial del mismo.
- Reportar y gestionar, en el caso que corresponda, a la Directora o Director Regional y/o al Área Programática del Nivel Central, cualquier irregularidad o situación que pueda obstaculizar el adecuado cumplimiento de los objetivos institucionales o ejecución de los programas.
- Entregar información confiable y oportuna sobre la gestión de programas validando la información entregada por los Ejecutores.
- Proponer ajustes o modificaciones a la gestión programática, que permitan asegurar la pertinencia territorial.

Actores Clave a Nivel Territorial:

Ejecutores

Frecuentemente, el equipo está compuesto por Contraparte Administrativa o Representante del Ejecutor, Contraparte Contable y el Equipo Programático, que está a cargo de la ejecución. De contar con disponibilidad de recursos, se recomienda considerar la

contratación de Apoyos Administrativos. El Equipo Programático se constituye y selecciona a partir de los perfiles establecidos en las Orientaciones por el Servicio.

Las funciones del ejecutor y su equipo son las siguientes:

- Ejecutar el Programa de acuerdo a los lineamientos entregados por el Servicio, promoviendo la participación de los equipos en las instancias formativas del Servicio y mostrar disposición para las supervisiones en las modalidades que sean requeridas.
- Implementar el Programa a nivel territorial considerando una infraestructura y materiales para la adecuada gestión, conforme lo instruido por el Servicio, avanzando hacia el cumplimiento de los requisitos legales propios de accesibilidad en lugares de atención a público a fin de promover la igualdad de oportunidades y de inclusión social de personas con discapacidad (Decreto 50 del Ministerio de Vivienda y Urbanismo año 2015).
- Contratar y gestionar un equipo para la ejecución del Programa que cumpla con las indicaciones entregadas por el SernamEG.
- Asegurar el buen uso de los recursos transferidos e inyectados por el mismo ejecutor o terceros (siempre y cuando sea el caso), manteniendo un riguroso control del gasto y realizando en tiempo y forma las rendiciones presupuestarias (procedimiento indicado en el Manual de Rendiciones vigente del Servicio).
- Aplicar los instrumentos de registro administrativo de la gestión, de acuerdo con lo instruido en las Orientaciones Técnicas (OT), asegurando un adecuado sistema de archivo de trámites originales y resguardando la información en el sistema o planilla que el Servicio indique, procurando que la información se consolide prácticamente en tiempo real o con un desfase menor, a un mes.
- Garantizar los derechos y condiciones laborales de los Equipos contratados para la ejecución del programa.
- Elaborar informes de gestión presupuestaria, administrativa, de rendiciones y de ejecución en plazos y formas indicados por el Servicio.
- Gestionar asociaciones con actores clave para difundir la oferta del Servicio y promover la realización de acciones conjuntas que potencien la intervención y su integralidad.

- Promover la coordinación entre los distintos programas del Servicio, presentes en el territorio o comunas aledañas, a fin de generar intervenciones integrales.
- Proponer a la Dirección Regional del Servicio, ajustes al Programa a nivel local, a fin de garantizar la pertinencia del mismo y promover un mayor impacto de la intervención.
- Generar mecanismos para la detección y adecuada derivación de casos de violencia contra las mujeres (a partir de la ficha única de inscripción u otras instancias pertinentes).

Implementación:

El proceso de implementación es aquel a través del cual, un ejecutor, genera las condiciones necesarias para el adecuado funcionamiento del programa, con apoyo de la Dirección Regional del Servicio.

Los requerimientos para la implementación se agrupan de la siguiente manera:

1. Cumplimiento de requisitos logísticos:

- Garantizar con un espacio físico adecuado para la atención de las mujeres y la realización de las actividades con condiciones de accesibilidad, privacidad, iluminación, ventilación y baños de acuerdo a lo que requiera la intervención.

- Disponer de los mobiliarios de oficina e insumos requeridos: Gestionar los procesos de compra e instalación necesarios, computador, teléfono, escritorio y silla, impresora, data show, conectividad a internet, materiales de oficina y para el trabajo con participantes del programa, hojas, tonner, papelógrafos, plumones.

2. Equipo Ejecutor:

- El ejecutor debe contar con un equipo acorde a lo requerido por cada programa, gestionando procesos de selección públicos y transparentes garantizando en los mismos, el cumplimiento del Perfil técnico establecido por SernamEG.

- Los contratos del equipo ejecutor deberán cumplir con las normativas en materia laboral vigentes en el país que son recogidas, igualmente en el Convenio de Transferencias, pudiendo, de acuerdo a sus criterios institucionales, gestionar mejoras en beneficio de las y los trabajadores.

- La Dirección Regional del Servicio tiene a su cargo la habilitación de equipos ejecutores en aspectos tanto técnicos como administrativos, a fin de garantizar la correcta ejecución del programa. Es de vital importancia que el ejecutor comprometa la participación activa del equipo en las instancias que indique la Dirección Regional del Servicio para estos efectos.

El cumplimiento de los requisitos antes mencionados corresponde a una adecuada implementación que permite generar las condiciones necesarias para el desarrollo y gestión de los programas con estándares de calidad.

Indicaciones para el trabajo con registros administrativos e instrumentos de gestión.

En el trabajo de los Programas Sociales se recaba y registra cierta información referida a las y los participantes, a través de mediciones a la llegada al programa y durante el desarrollo del mismo; así como de seguimiento. La ficha de inscripción considera variables que permiten describir al público atendido en base a: edad, nivel educativo alcanzado, ruralidad, migración, pertenencia étnica, raza, tipo de violencia a la que ha estado expuesta la mujer, factores y niveles de riesgo asociados, tipo de emprendimiento que desarrolla.

En los últimos treinta años, se ha trabajado relevando la importancia de los mismos pues la información producida en estos procesos es de una alta relevancia. Se considera que los registros administrativos son parte de la Estadística Nacional, gracias a los cuales se puede, en algunos casos directamente, responder a indicadores internacionales que dan cuenta de la situación de la mujer en el país.

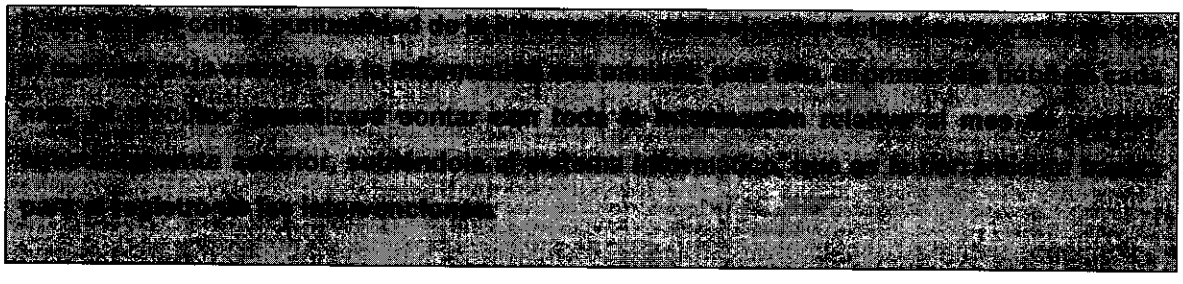
Los beneficios de contar con registros administrativos confiables son enormes. Es una herramienta de gestión, la cual nos permite identificar demandas en el territorio y entregar insumos para garantizar la pertinencia territorial de las intervenciones.

En el trabajo con estos resulta crucial garantizar la **calidad de los datos**; para ello se recomienda que :

Para la aplicación de cualquier instrumento de recolección de información, es indispensable generar un vínculo de confianza entre entrevistador/a y en este caso, participante. Es importante respetar el momento de intervención que se define para la aplicación.

Siendo fundamental que la persona que aplica la ficha, conozca el instrumento y sus variables; a fin de orientar la respuesta, asesorando a las/os postulantes o participantes en su uso para con esto garantizar la **exactitud** de la información disminuyendo las interpretaciones erróneas. Así como de revisar las fichas para asegurar que estén correctamente respondidas y completas. En caso de detectar inconsistencias o vacíos en el llenado, el equipo ejecutor debe contactar a la persona participante y completar o validar la información que es de carácter **relevante** para el programa y la intervención.

A fin de garantizar la **oportunidad y puntualidad** de esta, se recomienda aplicar las fichas cuando corresponda, de acuerdo con lo indicado en las Orientaciones Técnicas.



En el trabajo con registros administrativos es crucial la **accesibilidad**, motivo por el cual, las fichas deberán archivarse ordenadamente, de acuerdo a lo que cada programa instruya, garantizando que los equipos ejecutores tengan la información a mano y que se resguarde la **confidencialidad** de la misma de acuerdo con la Ley 19.628 de Derecho a la Privacidad.

Funcionamiento del Sistema Informático

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, cuenta con un Sistema Informático que contiene la información referente a participantes contenida tanto en la Ficha Única de

Postulación, Fichas específicas de los distintos Programas e información respecto a la asistencia a las intervenciones. Los Equipos Ejecutores tienen la responsabilidad de actualizar permanentemente dicho sistema. Para garantizarlo, los Equipos Ejecutores, tienen como plazo el primer día hábil de cada mes para hacer el cierre de la subida de información del mes anterior.

La capacitación para el trabajo con el sistema informático se realiza a través del e-learning dispuesto por el Servicio para este objetivo y es responsabilidad de los equipos ejecutores, realizar el curso, participar en las pruebas del Sistema que se indiquen desde el Servicio, reportar errores y dificultades de funcionamiento, subir constantemente la información al sistema procurando que el sistema refleje adecuadamente las gestiones realizadas, informar en caso de cambio profesionales de los equipos para ajustar usuarias/os del Sistema y demás procedimientos necesarios para el adecuado funcionamiento del sistema[7].

Requisitos para el Sistema Informático

1) CPU Intel o AMD de 1,5 Mhz

2) RAM de 2GB o superior (recomendado 4GB)

3) Navegadores WEB CHrome, Firefox, Safari, Opera, Microsoft Edge en versiones recientes (2018 en adelante). En el caso de Chrome se recomienda su versión más reciente (Noviembre 2019)

4) Cualquier sistema operativo (Windows, Mc OS, Linux), que soporte navegadores recientes.

5) Internet dedicado de al menos 10 megas[8].

[7] Cabe indicar que, en caso de una falla mayor en el Sistema Informático, cada Programa del Servicio dispondrá de un medio alternativo para la recopilación de la información (hoja de cálculo éxcel u otro pertinente), manteniéndose los procedimientos y responsabilidades indicadas para los ejecutores.
[8] El requerimiento vinculado a conectividad de internet, se ajustará de acuerdo a la disponibilidad del servicio a nivel local, ya que la oferta, fluctúa significativamente en el país.

Protocolos:

A fin de resguardar la continuidad en el funcionamiento de los programas, se establecen una serie de protocolos para el abordaje de situaciones excepcionales que, eventualmente podrían poner en riesgo la normal ejecución de los programas. En estos casos, es necesario remitirse a los protocolos generales que para ello se han establecido:

- Plan frente a catástrofes y emergencias.
- Procedimiento en caso de no continuidad de un ejecutor.
- Protocolo de denuncias de vulneración de derechos de participantes en el marco de los Programas del Servicio.

Optimización territorial

Se espera que cada ejecutor, desde el nivel local, pueda proponer medidas de optimización territorial, la cual entenderemos como el proceso a través del cual, un modelo programático diseñado con ciertos niveles de abstracción se ajusta al territorio, a fin de garantizar la eficacia y efectividad de la gestión y, por tanto, del impacto del Programa. Este proceso se realiza en el proyecto comunal, pero constituye un proceso permanente de mejora continua.

Con base a los enfoques mencionados anteriormente, es fundamental contar con un diagnóstico acabado de la situación de la localidad con relación específicamente a los asuntos que se planea abordar en las intervenciones y una base general diagnóstica sobre los principales indicadores de género. Este diagnóstico, elaborado en el proyecto del ejecutor, es necesario revisarlo para realizar una planificación estratégica del Programa en el territorio.

Conocer la realidad del territorio y conocer las instituciones públicas y privadas que trabajan en el mismo a través del mapa de actores nos permite distinguir públicos prioritarios, así como alianzas necesarias para llegar a estos públicos y fortalecer la intervención.

Coordinación Intersectorial

a) Interinstitucional

La Coordinación Intersectorial es una forma de mejorar la intervención, a través del apalancamiento de recursos, así como de la derivación oportuna de participantes del Programa hacia programas de otras instituciones para recibir atención y acceder a espacios

en los cuales satisfacer otras necesidades de las participantes. Tambien se expresa en la generación de concatenaciones y escalonamientos que permitan profundizar la intervención realizada y apoyen el desarrollo de habilidades en las y los participantes. En ambos casos, el objetivo de estas coordinaciones es potenciar la integralidad de la intervención.

En un análisis piramidal, el Nivel Central del Servicio, firma convenios con otras instituciones que describen los acuerdos y compromisos. En el Nivel Regional se operativizan estos acuerdos generando para ello, con base a la pertinencia, lineamientos regionales/territoriales a Nivel Regional, mismos que son implementados a nivel local por las instituciones ejecutoras. Además, en las Direcciones Regionales y de Ejecutores, resulta crucial potenciar la coordinación con otros sectores públicos y entidades privadas.

Elaboración de mapas de actores:

Cada ejecutor debe elaborar un mapa de actores que identifique cuales son los sectores y las instituciones vinculadas con la promoción de la autonomía de las mujeres en el territorio, identificar su misión, en qué consisten sus intervenciones y revisar las posibles alianzas que se pueden establecer a fin de potenciar el programa y sus objetivos. En algunos programas esto se resuelve vía coordinación bilateral, mientras que en otros se propone la gestión de mesas de coordinación intersectorial. Ello depende tanto del territorio como de lo avanzado del proceso intersectorial y se entregan instrucciones específicas para cada programa más adelante. Para todos los casos, se recomienda establecer planes de trabajo que incorporen instancias de monitoreo que permitan potenciar y detectar dificultades de coordinación a fin de ir las subsanando.

Coordinaciones transversales Subsistema de Seguridades y Oportunidades

En la medida en que los programas del Servicio forman parte de la política social, específicamente del Subsistema de Seguridades y Oportunidades, que se compone de cuatro programas: Programa Calle, Familias, Abriendo Caminos y Vínculos, la coordinación entre estos y los programas del Servicio a nivel regional y local resulta crucial. El compromiso que tienen los Programas de SernamEG en este marco, es garantizar el

acceso preferente de mujeres participantes en el subsistema. Para potenciar estas coordinaciones, es necesario a nivel local sostener reuniones y entregar información respecto a las fechas de postulación, informar a las contrapartes los perfiles, procesos y las descripciones de los programas en términos generales.

Este año, en la ficha única de ingreso a los programas SernamEG se integró la consulta por si participan en el Subsistema; a partir de esa indicación se gestionará el acceso preferente de acuerdo a los procedimientos instruidos por cada programa.

Las intervenciones del Servicio son el referente de la incorporación de género en los programas y acciones. A fin de contribuir al objetivo del Servicio de transversalizar la perspectiva de género, se recomienda establecer en el plan de trabajo de coordinación, instancias de capacitación con los equipos de los otros sectores e instituciones públicas y/o privadas.

Programa Odontológico Integral (Ministerio de Salud)

Las Participantes en Programas del Servicio son público prioritario del Programa Odontológico Integral, motivo por el cual, se incorpora en la ficha única de ingreso la pregunta por si la participante quiere ser derivada al Componente Más Sonrisas, de dicho programa, que está destinado para mujeres con un daño severo.

En caso de detectar que el daño es menor y no requiere el Más Sonrisas, el Ministerio de Salud deriva internamente para su atención. La detección debe realizarse durante todo el año con el ingreso de las mujeres y la derivación se realiza a través de listados que son entregados a los referentes odontológicos locales, a fin de mes de mayo[9]. Cada Dirección Regional coordinará los plazos de entrega de dichos listados e instruirá en términos específicos al respecto. Cada ejecutor debe conocer las Orientaciones Técnicas de este Programa, tener claridad en torno a la la cartera de prestaciones incluida, a fin de informar adecuadamente a las mujeres (pues hay una falsa expectativa de que contiene implantes,

[9] Fin de mayo es el plazo a nivel nacional que se entrega desde salud, sin embargo, regional y localmente se puede coordinar envíos posteriores si en los consultorios específicos tienen la flexibilidad y factibilidad para ello, por lo que se recomienda establecer las coordinaciones pertinentes para averiguar si esto fuese posible. Igualmente, se recomienda tener claridad en torno a este plazo pues es importante no generar expectativas que discutan con este gran criterio nacional. Lo que se puede hacer, es enviar a mayo del año siguiente el listado que se continúa elaborando durante el resto del año. En esta situación es necesario aclarar con las participantes que podrán acceder a mediados del próximo año recién. Se recomienda incorporar en el listado, como segundo número telefónico, el contacto del Programa, ya que hay una importante cantidad de cupos que se pierden por no lograr establecer contacto.

cuando en realidad tiene prótesis removibles o en la intervención puede detectarse, por ejemplo, que se requiere una extracción, lo cual genera ansiedad).

b) Coordinación Intrainstitucional.

A Nivel Regional, cada Dirección tiene a su cargo la entrega de información de los Programas con los cuales cuenta el servicio, así como su localización, misma que será transmitida a los equipos de ejecutores. De la misma manera, cada Dirección Regional promoverá instancias de coordinación de los Programas SernamEG en el territorio, de acuerdo con su estrategia y programación.

Un paso importantísimo en la coordinación de los programas del Servicio es la incorporación en la ficha única para el ingreso a nuestros programas es la pregunta sobre situaciones de violencia sufridas por las mujeres en momentos previos o en la actualidad y si quiere ser derivada a un Centro De la Mujer (CDM). Para el Servicio es importante gestionar formas de detección de situaciones de Violencia Contra las Mujeres a fin de entregar un servicio oportuno al respecto e intervenir para prevenir, atender, proteger y reparar el daño que la exposición a la violencia haya generado. En términos prácticos esto significa garantizar que cada ejecutor de programa tiene contacto directo con la coordinación del CDM más cercano, que los equipos que trabajan en los distintos programas del Servicio cuentan con un apresto mínimo que les permite realizar estas gestiones; apresto que es entregado por las Direcciones Regionales.

Más allá de esta coordinación que ha sido definida, en cada localidad pueden promoverse acciones conjuntas de difusión de programas del Servicio, acciones de capacitación a los actores clave en enfoque de género, de concatenación y derivación entre programas y cualquier iniciativa que se considere pertinente para dar cumplimiento al objetivo del Servicio con el apoyo y orientación de la respectiva Dirección Regional.

Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias SernamEG.

Las oficinas están presentes en las Direcciones Regionales del Servicio, tanto la implementación como la regulación de las mismas responde, por un lado, a lo mandatado en el Decreto Ley N°680, del 16 de octubre del año 1.990, que obliga a todos los órganos de la Administración del Estado a contar con espacios de atención ciudadana y la Ley

N°19.880, del 29 de mayo de 2003 que establece las bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado.

Las OIRS de SernamEG, además incorporan como parte de sus lineamientos, los enfoques orientadores del servicio. Nuestras OIRS son un espacio de atención de público donde se entrega atención personalizada, oportuna y responsable sobre derechos de las mujeres, oferta pública y oferta específica de nuestro Servicio.

Las personas pueden acceder a atención a través de los siguientes canales: página web del servicio, correo electrónico, en forma presencial o telefónica.

El modelo de atención de público de nuestras OIRS, considera los siguientes momentos:

- Contención y primera acogida.
- Detección de necesidades de información y orientación.
- Entrega de información y orientación.
- Derivación vinculante a nuestros dispositivos, redes de servicios públicos, etc.
- Seguimiento.

CAPÍTULO 3: ASPECTOS PROGRAMÁTICOS ESPECÍFICOS

Modelo de intervención del programa

Planteamiento (justificación) del problema

Las mujeres jefas de hogar de los quintiles I, II y III, no cuentan con herramientas para su autonomía económica, que les permitan generar ingresos propios a partir del acceso al trabajo remunerado, a la oferta pública y a conciliar con corresponsabilidad el trabajo doméstico y de cuidados.

La autonomía económica de las mujeres apunta a la capacidad de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres; el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía. En el caso de las Jefas de Hogar de los quintiles I al III existe una baja inserción en el mercado laboral, solo en cinco de cada diez hogares liderados por una mujer ésta se encuentra activa en términos laborales (Casen, 2015). Según esta fuente, estos hogares han crecido desde el año 1990, con un 20% y al 2015 con un 39,5%, concentrándose el 45,4% en los cuatro primeros deciles; lo que implica que a pesar de los avances logrados desde 1990, estos hogares siguen siendo los más pobres. La jefatura femenina es predominante en los hogares de menores ingresos: un 52,8% de los hogares del primer decil de ingreso, tiene a una mujer como jefa de hogar. En el quinto decil de ingreso, es decir, de sectores medios de la población, la participación de la jefatura de hogar femenina alcanza el 40% y en el décimo decil, de mayores ingresos, llega al 30%.

En el caso de la medición multidimensional (empleando la medición ampliada con entorno y redes), el porcentaje de mujeres en situación de pobreza es de 20,4%.

Por otra parte, el análisis de los ingresos autónomos de las personas según sexo del perceptor, muestra que, de cada 100 pesos de ingreso autónomo disponibles en el país, 62 son percibidos por un hombre y 38 son percibidos por una mujer.

Respecto a las mujeres que se encuentran fuera de la fuerza de trabajo, en el quintil I, el 30,2% de las mujeres señala dedicarse principalmente al cuidado o quehaceres del hogar,

mientras que en los hogares de mayor ingreso (quintil V), dicho porcentaje es de un 10,9%. Razón por la cual abordar los problemas vinculados al cuidado, resulta clave para avanzar en la generación y control de recursos propios para las mujeres.

La falta de herramientas para la autonomía económica de las mujeres jefas de hogar, se explica también por los bajos niveles de escolaridad solo un 31% tiene enseñanza media completa situación que dificulta el acceso al mercado laboral. Así mismo la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo, ENUT (2015), indica que el 68,2% de las personas que desarrollan actividades de cuidado de dependientes al interior del hogar, son mujeres, lo que tiene más impacto en las jefas de hogar únicas responsables en el hogar. Esto limita su autonomía para decidir y acceder a oportunidades laborales. Un estudio del SERNAM (2014)[10], señala que la mayor proporción de las jefas de hogar se capacita laboralmente en rubros feminizados, en los que se concentran las mayores condiciones de precariedad en el mercado. La misma fuente destaca la débil vinculación de las jefas de hogar con la oferta pública, lo que incide en la disposición de herramientas y es factor clave para el empoderamiento de las jefas de hogar y mejora sostenible de su situación.

Las iniciativas públicas que promueven la generación de ingresos, están orientadas a fomentar competencias para el trabajo y a contribuir a la inserción laboral de las mujeres, pero no visualizan ni abordan las brechas y barreras de género que inciden en inserción y trayectoria laboral. Los programas SENCE, programas de bonificación a la contratación, entre otros, no contemplan el cuidado de personas (con excepciones que cuentan con cuidado infantil), los horarios en muchas ocasiones no son compatibles para personas que trabajan, los oficios ofertados son de menor valoración, reproduciendo estereotipos de género en el mercado laboral.

Las mujeres jefas de hogar que participan en grupos, obtienen mayor acceso a información sobre capacitación, lugares de trabajo remunerado, y oferta pública de cuidado. Así también la intermediación laboral permite orientar la formación en habilidades y oficios pertinentes al desarrollo productivo territorial.

10 Sernam. 2014. Serie de Estudios: "Estructura de restricciones a la participación laboral y la autonomía económica de las mujeres: Estudio orientado a mejorar las políticas de género". Recuperado de http://estudios.sernam.cl/documentos/informe_final_estudio_con_comentarios_24.12.2014v6.pdf

Estos antecedentes generales, tienen una expresión particular en cada una de las localidades de implementación del Modelo Programático. Por esta razón resulta fundamental para una buena intervención, que los equipos contextualicen, por una parte, este diagnóstico a las condiciones de su comuna[11], relevando las dimensiones específicas sobre las cuales se requiere incidir (mapa de actores, oferta laboral, etc.), y, por otra, a los perfiles de ingreso al programa de las mujeres. En este punto resulta clave, que los equipos avancen en la elaboración de diagnósticos específicos del grupo de participantes, a fin de hacer más pertinente la ejecución.

Antecedentes

El Programa Mujeres Jefas de Hogar (PMJH), hace visible –desde el enfoque de igualdad de género- las brechas y discriminaciones que viven las mujeres Jefas de Hogar para la autonomía económica y mejorar su calidad de vida, con énfasis en la empleabilidad, sea esta dependiente o por cuenta propia y el impacto que produce el trabajo no remunerado referido a las responsabilidades doméstico-familiares y los cuidados.

Históricamente, y desde la perspectiva teórica de la división sexual del trabajo, el rol de las mujeres ha sido delegado al trabajo reproductivo o doméstico (incorpora labores de cuidado del hogar, cuidado de personas, alimentación, entre otras), el cual no es remunerado monetariamente, es invisibilizado y por consiguiente no reconocido socialmente. Esta realidad trae consigo una serie de consecuencias para las mujeres como, por ejemplo, menos acceso al control de recursos y a la propiedad; limita su desarrollo profesional; las excluye de las esferas de poder político y social y genera dependencia económica hacia otros. Dichas consecuencias impactan negativamente en la autonomía económica de las mujeres, lo cual incide en no poder lograr mejores condiciones de vida para ellas.

Sin embargo y desde este marco, no se debe desconocer que este rol invisibilizado de trabajo reproductivo delegado en las mujeres configura un engranaje cuyo impacto no se ha abordado con la relevancia que merece, ya que su trascendencia a nivel económico,

[11] Para mayor información pueden dirigirse al Observatorio Regional de SENCE: http://observatorionacional.cl/observatorios-regionales/

social y cultural ha determinado el desarrollo del país, lo cual requiere posicionarnos desde el enfoque de los derechos humanos, disminuyendo de este modo las inequidades y desigualdades entre los géneros. El derecho al cuidado, ha sido recientemente incorporado como un derecho humano.

El PMJH ha contribuido considerablemente al cambio cultural de cómo se percibía la jefatura de hogar en los inicios de los años 90; pues anteriormente eran consideradas mujeres en situación de vulnerabilidad, "mujeres solas", sin identidad como "jefas de hogar", excluidas o castigadas por encontrarse "fuera de la norma". SernamEG, en sus más de 25 años de implementación del Programa Mujeres Jefas de Hogar, ha instalado el concepto "jefas de hogar", considerándolas como sujetas activas de las políticas públicas.

Las mujeres jefas de hogar a través de su participación en el programa, han avanzado progresivamente en conciencia de género y, por ende, en su empoderamiento individual y colectivo.

Este cambio cultural, se hace más visible al revisar las políticas públicas y como éstas incorporaron la categoría de Jefatura de Hogar en el diseño de las mismas, otorgándoles mayor valoración a mujeres en esta situación. No cabe duda, que las jefas de hogar que han participado del PMJH, han sido y serán las protagonistas de este cambio cultural, que las ha relevado en las distintas esferas de la sociedad chilena, avanzando en las distintas autonomías.

El PMJH tiene un modelo de intervención integral, que reconociendo las diversas brechas que las mujeres jefas de hogar enfrentan, hace énfasis en el desarrollo y fortalecimiento de condiciones para su empoderamiento, empleabilidad (en actividades económicas dependientes o independientes) y acceso a servicios que mejoran sus competencias y calidad de vida. Por tanto, el fin del programa es favorecer procesos para que las mujeres jefas de hogar avancen en su autonomía económica. Para esto articula y potencia la oferta pública y privada mejorando el acceso a instrumentos y servicios, con un carácter intersectorial, ya que en las alianzas con otras instituciones se logra sinergia, evitando duplicaciones de atención. El trabajo intersectorial contribuye a disminuir las brechas y barreras que impiden la inserción laboral, la sostenibilidad y proyección de emprendimientos y la generación de ingresos de las Jefas de Hogar de hogar y a utilizar de manera más eficiente los recursos públicos.

Estos son ejes estratégicos del Gobierno del Presidente Sebastián Piñera, viendose reflejado en la Agenda Mujer y el trabajo que realiza tanto el Ministerio de la Mujer y la Equidadd e Género y el Servicio Nacional de la Mujer y la equidadd e Género.

Objetivos

General

Promover la autonomía económica de las mujeres jefas de hogar, a través de la entrega un conjunto de herramientas que les permitan generar, gestionar ingresos y recursos propios a partir del trabajo remunerado, el acceso a la oferta pública y de oportunidades de conciliación trabajo remunerado, doméstico y de cuidados.

Específicos

- Desarrollar capacidades y habilidades laborales de las jefas de hogar, a través de talleres de formación para mejorar sus condiciones para el trabajo remunerado tanto dependiente como independiente.

- Articular con la institucionalidad pública y privada el acceso de las participantes a la oferta existente para mejorar sus oportunidades de desarrollo en el trabajo dependiente como independiente de acuerdo a sus necesidades y demandas y a través de la consecución del proyecto laboral elaborado por las mujeres jefas de hogar participantes del programa.

Recomendaciones para la gestión local del programa; adaptaciones y mecanismos para llevarlo a cabo.

Para tener una mejor adaptación del programa a la realidad territorial, este año existirán lineamientos regionales/territoriales de las Orientaciones Técnicas. Esto permitiría conocer de mejor manera los diferentes actores presentes en el territorio, cómo se organizan, cuáles son sus intereses y recursos entre otros, lo que permite visualizar una mayor posibilidad de trabajo conjunto fortaleciendo las capacidades instaladas.

Para la operacionalización de las Orientaciones Técnicas del Programa Mujeres Jefas de Hogar 2020, cada región elabora lineamientos regionales/territoriales con el objetivo de implementar el programa Mujeres Jefas de Hogar avanzando en la descentralización y territorialidad.

Estos lineamientos regionales/territoriales serán parte integral de estas Orientaciones Técnicas.

Coordinación intersectorial

El programa se articulará con otras instituciones públicas o privadas para implementar su estrategia de intervención. En este sentido se propone un modelo en la lógica de diálogo social y alianza público-privada, que considere los múltiples actores y diversidad de los territorios, así como la demanda de trabajo de los diversos sectores productivos, los perfiles de cargo –de entrada- necesarios para el sector específico, las oportunidades de emprendimientos, ventajas comparativas, el perfil de las mujeres y la situación de las mujeres, según su diversidad.

Además a nivel de **Gestión Local y Regional** el Programa busca implementar una estrategia de incidencia a nivel local que posibilite desarrollar un modelo de intervención que permita disminuir las brechas que impactan en el acceso, permanencia e inserción de las mujeres participantes del Programa al mercado laboral. Para ello, los Equipos Comunales con el apoyo del Equipo Regional, generan articulaciones y acciones locales y regionales con instituciones públicas y privadas y con otras instancias municipales para complementar la oferta del Programa y para incorporar en el quehacer municipal problemáticas específicas que afectan las mujeres jefas de hogar de la comuna.

Para lograr este propósito, el Programa se articulará con los siguientes actores:

- **Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)**: Se mantiene un acuerdo de colaboración cuyo objetivo es establecer mecanismos de coordinación con los diferentes niveles territoriales de ambas instituciones. SENCE, por una parte, ofrece capacitación a las mujeres del PMJH, que les permita adquirir herramientas en el manejo productivo de un oficio, debido a que cuentan con empleos precarios y/o

ingresos irregulares, esta nueva iniciativa permitirá llegar a más participantes. Además, a nivel territorial, se realizan articulaciones y gestiones con diferentes actores, este trabajo se lleva a cabo en estrecha coordinación con SENCE a nivel central y regional y con las OMIL a nivel comunal, para fortalecer una estrategia de intermediación laboral con el Programa Mujeres Jefas de Hogar.

- **Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS)**: Ambas instituciones mantienen un acuerdo de colaboración, en virtud de los compromisos gubernamentales asumidos por FOSIS en materia de género. Este organismo se comprometió a promover el acceso preferente a mujeres participantes del programa Mujeres Jefas de Hogar del SernamEG, a los programas de emprendimiento y empleabilidad del FOSIS. Tanto el FOSIS como el SernamEG, en el ejercicio de sus facultades legales, han considerado la conveniencia técnica de mantener la oferta programática del FOSIS disponible para las mujeres jefas de hogar atendidas por el SernamEG, en el entendido que un número importante de las(os) participantes del FOSIS son mujeres y en la mayoría de ellas, son Jefas de Hogar.

- **Ministerio de Salud**: El Ministerio de Salud mantiene un acuerdo de colaboración con SernamEG, con el objeto de beneficiar prioritariamente a mujeres que participan en las distintas líneas programáticas de este último. La derivación de las mujeres se realizará a través de un documento denominado "Información y Compromiso Programa Más Sonrisas para Chile" el cual informará sobre esta estrategia, la cartera de prestaciones e invita a realizar un compromiso de la paciente con el equipo odontológico que la atenderá.

- **Servicio Nacional del Patrimonio Cultural**: Ambos organismos resolvieron aunar esfuerzos suscribiendo un acuerdo de colaboración para otorgar cupos indefinidos en los cursos de capacitación en Alfabetización Digital Básica y Complementada del Programa Biblioredes, a las mujeres beneficiarias del Programa Mujeres Jefas de Hogar, lo cual se operativizará en mesas de trabajo a nivel regional.

- **Junta Nacional de Jardines Infantiles y Fundación Integra**: SernamEG con JUNJI y con Integra estableció un acuerdo de colaboración con el objeto de

beneficiar prioritariamente a los hijos e hijas de las mujeres que participen en el PMJH y, a su vez, incorporar a las mujeres madres u otra adulta responsable de hijos e hijas, beneficiarios(as) tanto de JUNJI como de la Fundación Integra, al Programas MJH cuando así lo requieran y en la medida que cumplan con los requisitos de postulación.

Para mayor claridad, se adjunta un anexo que informa de los convenios vigentes y los principales compromisos de las partes. Junto a esto se enviará el documento del convenio en formato digital.

Población Objetivo

Se entiende por jefa de hogar la mujer que es económicamente activa, tiene responsabilidades familiares y es el principal sustento económico del hogar. Se incluirá, además, a las mujeres que están en la condición de Trabajadora Jefa de Núcleo Secundario (mujer económicamente activa que vive al interior de un hogar que tiene un jefe o jefa distinto a ella, pero con su aporte económico mantiene cargas familiares de su núcleo).

La ficha Institucional (básica) corresponde a una caracterización de todas las mujeres que postulan a todos los programas que implementa SernamEG. La ficha Programática (específica) corresponde a información de caracterización de las mujeres que postulan al PMJH.

Postulación

Todas las mujeres que cumplan con los requisitos de postulación (ver detalle en "focalización"), se le realizará una entrevista presencial que quedará registrada en la Ficha de Postulación (Ficha Básica Institucional y Ficha Específica)[12], la que permitirá identificar que la postulante es Jefa de Hogar, conocer su perfil socio-laboral intereses y proyecciones.

[12] La Ficha de Postulación, así como otros instrumentos necesarios para el proceso de postulación, serán proporcionados por SernamEG, se utilizará como soporte el sistema informático.

El responsable de la realización de esta etapa es el equipo comunal con la asesoría, acompañamiento en forma regular del equipo regional. En el proyecto comunal deberán planificarse las actividades de postulación que se llevarán a cabo.

La información recogida en las fichas, se debe poblar en el sistema informático y registrar en la carpeta física que sirva como medio de verificación. Es necesario que los equipos comunales incorporen periódicamente los datos de las participantes en el sistema informático, dado que es un insumo fundamental para el seguimiento y desarrollo programático, es decir es una información clave para que los equipos desarrollen procesos de ajuste a la intervención en consideración a las características de las mujeres.

Selección

A todas las mujeres que cumplan con los requisitos de postulación, se le realizará una entrevista personal y en profundidad. El proceso de selección se realizará de acuerdo a los criterios de postulación al Programa, la disponibilidad de cupos de mujeres nuevas y de acuerdo a la priorización establecida en el proyecto comunal. Estos criterios de selección[13] establecidos en los proyectos comunales deben considerar la presencia de mujeres pertenecientes a pueblos indígenas, la ruralidad, si existen situaciones de discapacidad que deban ser atendidas, información relativa al nivel educacional, a rangos etarios, a presencia de población migrante y toda otra información que permita establecer criterios de prelación con pertinencia territorial y con enfoqu de género. En ese sentido, el equipo comunal es responsable de establecer las particularidades de su territorio en sus criterios de priorización, siempre resguardando el cumplimiento de los objetivos del Programa.

Comienzo preselección: el proceso puede comenzar en conjunto con la postulación. Se monitoreará el cumplimiento de la preselección, a través del sistema informático.

El responsable de la realización de esta etapa es el equipo comunal con la asesoría, y acompañamiento regular del equipo regional, accediendo a participar íntegramente de este

[13] Consultar en el punto de Focalización

proceso cuando se requiera. En el proyecto comunal deberán planificarse las actividades de selección que se llevarán a cabo.

Focalización

Mujer Jefa de Hogar
Se entiende por jefa de hogar la mujer que es económicamente activa, tiene responsabilidades familiares y es el principal sustento económico del hogar. Se incluirá, además, a las mujeres que están en la condición de Trabajadora Jefa de Núcleo Secundario (mujer económicamente activa que vive al interior de un hogar que tiene un jefe o jefa distinto a ella, pero con su aporte económico mantiene cargas familiares de su núcleo).

a) Mujeres Jefas de Hogar o Núcleo.

b) Tener entre 18 y 65 años de edad.

c) Ser económicamente activa.

d) De los quintiles I al III comprobados con la ficha de selección del programa[14].

e) Vivir o trabajar en la comuna donde se implemente el Programa.

f) No haber sido participante del PMJH en los últimos 3 años.

g) Mujeres que hayan participado en Programa Mujer Emprende, no podrán acceder a PMJH ni pueden participar simultáneamente.

h) Derivada de los programas de SernamEG. Desde el Programa VCM se ingresa sin requisitos de selección (por ejemplo, sin importar si participó los ultimos tres años del PMJH si es actualmente participante ME).

i) Se considerará el acceso preferente para las mujeres derivadas del Subsistema de Seguridades y Oportunidades. Ley N° 20.595.

[14] SernamEG ha implementado una Ficha Institucional única para todos los programas. Aquí se consulta si tiene o no Registro Social de Hogares. Esta información será relevante para cuantificar el n° de mujeres sin RSH y contemplar la aplicación en los convenios con los ejecutores.

Cada región o comuna establecerá criterios con pertinencia territorial y cultural (mujeres de pueblos originarios, rurales, migrantes y/o afrodescendientes), siempre que no contravengan los criterios generales de selección. Para quienes cumplan los requisitos de ingreso el orden de selección será hasta llenar cupos y/o hasta agotar presupuesto disponible.

A continuación, se muestran algunos perfiles de los hogares de las mujeres jefas de hogar que postulan al programa:

Constituido por jefe (a) de hogar con responsabilidades familiares (las y los hijos u otras personas a cargo). Estos hogares presentan mayor nivel de vulnerabilidad e indefensión frente a cambios en su situación laboral, ya que tienen un sólo aporte económico principal.	Matrimonio o convivencia con o sin responsabilidades familiares (las y los hijos u otras personas a cargo). En este caso, consideramos a la jefa de hogar como quien hace el mayor aporte económico en el hogar.	Constituido por una sola persona que es el (la) jefe (a) de hogar. En este caso la mujer sí es jefa de hogar, pero no tiene responsabilidades familiares, por lo cual no debería tener un criterio de priorización sobre otras que, si tengan responsabilidades familiares, no obstante, el criterio lo establece el equipo comunal de acuerdo criterio territorial. No obstante, este perfil de hogar no debe superar el 10 % de la cobertura total de comuna.	Un hogar puede tener 1 o más núcleos y puede estar compuesto por un matrimonio o convivencia con responsabilidades familiares (las y los hijos u otras personas a cargo). Una mujer puede postular al programa y ser responsable económicamente de su núcleo familiar y vivir en un hogar donde hay otro jefe o jefa.

Desfocalización

Es importante considerar que la situación de las mujeres y los hogares es dinámica y los perfiles de un territorio determinado no siempre van a coincidir en un 100% con lo expresado en estas Orientaciones Técnicas. Es por ello, que respecto de mujeres que no presentan los requisitos de ingreso establecidos, pero de igual forma son parte de los grupos de atención preferente del SernamEG y del área Mujer y Trabajo y, podrán incluirse en la

cobertura, de modo de atender los diferentes contextos territoriales y los cambios que viven las mujeres en su proyecto laboral.

Este segmento está constituido por mujeres que no siendo jefas de hogar y de núcleo en la actualidad, requieren del apoyo del programa MJH para lograr un nivel de autonomía económica que les permita llevar adelante proyectos laborales y familiares distintos a los actuales. En esta perspectiva, y a fin de resguardar la focalización del Programa, se permitirá un máximo de 15% de no jefas de hogar y de núcleo en la cobertura total de la comuna; mujeres mayores de 65 años que requieren y están en condiciones de llevar a cabo un proyecto laboral con apoyo del Programa; mujeres que por fluctuaciones de la economía y/o situaciones temporales no pertenece a los quintiles de ingreso priorizados, entre otras.

Conforme a lo indicado, queda bajo análisis y correspondiente decisión del Equipo Regional del PMJH, realizar seguimiento a estos lineamientos y orientar a los Equipos Comunales.

Coberturas

El Programa contempla una cobertura definida por SernamEG y que corresponde al número total de mujeres con las cuáles se trabajará durante el año 2020, las cuales se distribuyen proporcionalmente por las 16 regiones del país.

Desde la Dirección Nacional de SernamEG se enviarán a cada región la cobertura de participantes nuevas para el año y el presupuesto asignado para ello. Será cada Dirección Regional SernamEG quien distribuya las coberturas por cada comuna y asigne presupuesto asignado a transferir, lo cual se establecerá en el Proyecto Comunal y en el Convenio.

Componentes y/o líneas de acción

Se identifican dos etapas de intervención:

Etapa I, Formación para el trabajo y la autonomía económica: Se implementa a través de Talleres de apresto para el trabajo dependiente o independiente.

Etapa II, Elaboración de un Proyecto Laboral: Terminado los talleres, cada participante deberá elaborar un Proyecto Laboral, cuyo objetivo es planificar las diferentes actividades (Apoyos básicos y transversales) necesarias para fortalecer la autonomía económica de las Jefas de Hogar.

Taller de Formación para el Trabajo

El programa se inicia con los talleres de apresto laboral. Su fin es entregar formación para el trabajo dependiente e independiente; desarrollar capacidades y habilidades para conseguir, mantener y/o mejorar un empleo o actividad independiente, a través del conocimiento y uso de redes, desarrollo de competencias de liderazgo y habilidades sociolaborales y personales en las participantes, que les permita tener mejores herramientas para un buen desempeño en el ámbito del trabajo. Estas acciones se desarrollan desde el enfoque de igualdad de género, lo que implica que el trabajo es comprendido no como sinónimo de empleo.

Las carácterísticas de los Talleres de Formación para el Trabajo son:

- ✓ Es de carácter **obligatorio**, la etapa común y específica de los talleres.
- ✓ El mínimo de **asistencia** (de la etapa común) que deben cumplir las mujeres para ser consideradas Habilitadas, está establecido en los lineamientos regionales.
- ✓ Las mujeres que cumplan con lo anterior, se dará prioridad al acceso de componentes laborales gestionados por el equipo comunal.

Los conceptos de trabajo y empleo requieren una especial distinción cuando se analizan desde el enfoque de igualdad de género. En primer lugar, debido a que la interacción de ambos tipos de actividades (trabajo y empleo) resulta un factor condicionante de la vida de hombres y mujeres de manera diferente; en segundo lugar, porque esta distinción permite identificar el aporte económico global de las personas a la economía y en particular de las mujeres; y en tercer lugar, porque, para abordar las restricciones del empleo femenino es indispensable relacionar ambos conceptos.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se entiende por trabajo el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una

economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para las personas. El empleo es el trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, otros) sin importar la relación de dependencia (dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo). Esta distinción es muy importante tenerla clara para el proceso de formación con las mujeres, ya que permite hacer visible el aporte de las mujeres a la economía del país, en términos de su trabajo no remunerado.

Los talleres se dividen en dos etapas:

- ✓ Etapa Común: en donde participan todas las mujeres seleccionadas. Terminada la etapa común, las participantes construyen un proyecto laboral, producto de los aprendizajes adquiridos por ellas y su itinerario formativo.

- ✓ Etapa Específica: son talleres que se trabajan de acuerdo al perfil laboral de las mujeres jefas de hogar. Por un lado, las trabajadoras cuyo perfil se orienta al trabajo dependiente y por otro las mujeres cuyo perfil se orienta al trabajo independiente.

Los talleres son realizados por las y los profesionales del equipo ejecutor (municipal), con asesoría de la Dirección Regional SernamEG. Además, para algunos temas específicos se pueden convocar diversos profesionales municipales o de otros servicios para apoyar y/o complementar la ejecución de estos.

El empoderamiento atañe a muchos aspectos de la vida de las mujeres que son importantes en sí pero también en sus interrelaciones. Se refiere al sentido de autovaloración de las mujeres y a su identidad social; a su deseo y habilidad de cuestionar su status de subordinación e identidad; su capacidad de ejercer un control estratégico sobre sus propias vidas y renegociar sus relaciones con otras y otros y su habilidad para participar en igualdad de condiciones con los hombres en transformar sus territorios y las sociedades en las que viven de manera de contribuir a una distribución más justa y democrática del poder y de las opciones (Kabeer, 2008).

Etapa Común

La primera etapa se define como común, donde participan todas las mujeres seleccionadas.

Consiste en sesiones grupales cuya finalidad es entregar formación para el trabajo tanto dependiente como independiente, enfocándose en el desarrollo de habilidades personales y sociales que favorecen un clima laboral respetuoso, entre estos: la empatía, la asertividad, el trabajo en equipo, etc. Tienen como principal objetivo brindar información y herramientas que les permitan a las mujeres definir y desarrollar un proyecto laboral. La metodología y contenido del TFT se encuentra detallado en las Guías de Formación para el Trabajo.

Objetivos de las sesiones comunes:

1. Presentar los objetivos, programas, acciones y misión del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. Se profundiza, además, en los programas 4 a 7 y Mujeres Jefas de Hogar.
2. Abordar los principales conceptos relacionados con el enfoque de género, como también algunas definiciones básicas y actividades para desinstalar estereotipos de género.
3. Proponer visibilizar de modo crítico la división sexual del trabajo, el aporte de las personas trabajadoras al desarrollo económico, social y cultural del país; así como a la ampliación del concepto de "trabajo" y la valorización del aporte del trabajo, remunerado o no, de las mujeres a la economía nacional.
4. Revisar los conceptos de trabajo decente y derechos laborales. Se da a conocer la legislación chilena en torno a este tema y las herramientas para ejercer estos derechos. También se aborda la importancia de la acción colectiva, con el fin de lograr mejores condiciones de trabajo para trabajadoras y trabajadores.
5. Revisar los conceptos de mercado laboral y capacitación. Dar a conocer la oferta pública de capacitaciones y se desarrollan actividades prácticas orientadas a la construcción de un perfil laboral y un curriculum vitae.
6. Abordar el concepto de territorio, identificar las características del propio territorio y las del territorio compartido; concluye con la identificación de las oportunidades que ofrece cada territorio, para el desarrollo personal y económico de las participantes.
7. Entrega un marco referencial para conocer las diferentes formas de trabajo que son propias del mundo laboral actual, además de definir y caracterizar lo que se entenderá por Trabajo dependiente y por Trabajo independiente.

El plazo de ejecución de los Talleres de Formación, fase común, será definido en los lineamientos regionales/territoriales confeccionados por la Dirección Regional.

Los equipos comunales deberán registrar la asistencia a los Talleres de cada participante en el sistema informático del SernamEG, además de tener listas de asistencia en papel como respaldo por eventuales supervisiones y/o auditorías.

- Prueba de conocimientos

Terminado los Talleres fase común, los equipos aplicarán un cuestionario de evaluación sobre los temas tratados, a cada participante. Esta prueba será elaborada por SernamEG y se enviará a los equipos para su ejecución. En casos que la Dirección Regional estime conveniente, serán profesionales de SernamEG quienes apliquen el cuestionario a las participantes. Si no pudiesen asistir profesionales de la Dirección Regional, se recomienda que la prueba la apliquen profesionales de algún equipo de otra comuna y así dar imparcialidad al proceso.

Se recomienda aplicar el cuestionario terminado la última sesión de los talleres comunes, con eso se reduce el porcentaje de ausencia al realizarlo en una fecha posterior al término de los talleres. Sin embargo, es el equipo comunal, de acuerdo a su planificación y previo acuerdo con la Dirección Regional SernamEG, quien determina la fecha, hora y lugar de rendición de la prueba por parte de las participantes. Se sugiere realizar evaluaciones durante el proceso para que las participantes se vayan familiarizando con esta modalidad.

El cuestionario tendrá una valoración de 1 a 30 puntos, los que serán equivalentes a notas de 1 a 7, donde 7 es la calificación máxima y 1 la mínima. Las participantes que obtengan nota 5 o superior serán aprobadas y se entenderá que han internalizado los conceptos básicos de los Talleres. Si es necesario, se podrá aplicar hasta dos veces el cuestionario por participante para quienes no alcancen nota 5. Se recomienda volver a repasar y/o reforzar los temas más débiles antes de aplicar nuevamente el cuestionario. En el caso que la participante no rinda (por el motivo que sea) el cuestionario la nota que se debe registrar en el sistema es 1.

Realizado el cuestionario, el equipo deberá registrar los puntajes de las respuestas en el sistema informático del SernamEG. Hecho eso, se deberá dejar como "Habilitada" a la participante (en sistema informático), independiente si la nota es satisfactoria o no, ya que el estado Habilitada indica que la participante terminó los Talleres Comunes.

- Proyecto Laboral

De acuerdo a los Proyectos elaborados por las participantes, los equipos comunales del programa acompañan a cada una en el logro del cumplimiento de éste y se coordinarán apoyos, en el marco de la gestión de redes, con actores públicos y privados en vistas a mejorar las condiciones en que las mujeres enfrentan la búsqueda o el mejoramiento de un empleo dependiente o emprendimiento.

Los apoyos principales son: capacitaciones, intermediación laboral o instrumentos para emprendimiento, cuidado infantil, servicios sociales, de salud, nivelación de estudios, alfabetización digital, atención dental. Dependiendo de la realidad territorial y de las características de las participantes puede ser necesario incorporar otros apoyos con el objetivo de que las mujeres puedan llevar a cabo su proyecto laboral y/o enriquecerlo.

Así mismo, el Proyecto Laboral, cuenta con una instancia colectiva, de encuentros, cuyo objetivo es potenciar el empoderamiento colectivo, el intercambio de aprendizajes que permitan articular experiencias asociativas y evaluar las condiciones para el éxito del cumplimiento de los proyectos.

- Construcción del Proyecto Laboral

Terminada la fase común de Talleres y luego de la evaluación de la etapa común, las participantes con asesoría del equipo comunal construyen un Proyecto Laboral.

El Proyecto Laboral, según Vicente Spagnulo (2008) es "un instrumento de planificación que permite, organizar, usar u optimizar, las energías que asigna una persona, durante el tiempo social de trabajo, para obtener sus medios de subsistencia". El Proyecto Laboral es

a largo plazo, porque va relacionado con el desarrollo de las competencias a lo largo de la vida.

En este sentido, el Proyecto Laboral para el PMJH, será una herramienta de trabajo que incluirá las actividades que realizarán las mujeres jefas de hogar durante su participación en el Programa, con el fin de fortalecer su autonomía económica. Por lo tanto, el proyecto laboral del programa es parte del proyecto laboral de vida de las mujeres.

Dicho instrumento, se elabora de forma personalizada para cada una de las participantes y contiene aprendizajes (formales e informales) adquiridos por las mujeres, trayectoria laboral anterior, identificación de sus habilidades personales y sociales, competencias técnicas, redes familiares y sociales para el trabajo doméstico y de cuidados, aprendizajes de la trayectoria y la relación del perfil de las mujeres con oportunidades del territorio (sociales, económicas, culturales, institucionales). Que el proyecto sea personal no quiere decir que la metodología de construcción lo sea, ya que se podrán intencionar actividades grupales para diseñarlo, de acuerdo a variables compartidas por determinadas mujeres jefas de hogar.

Este proyecto se construye según el perfil de las mujeres (dependiente o independiente)[15], con asesoría y acompañamiento del equipo comunal y de acuerdo a las oportunidades laborales del territorio en base a los Mapas Laborales del proyecto comunal. En el Proyecto Laboral se definen cuáles serán los apoyos específicos que las mujeres requieren del Programa.

Es por esto que el proyecto laboral es personalizado y co-construido con las mujeres, y varía de un perfil a otro. Es labor del equipo comunal poder identificar cuáles son los perfiles laborales de las mujeres, de manera de organizar los diferentes tipos de apoyos que ellas recibirán durante la ejecución del Proyecto Laboral. Lo anterior brinda a la participación de las mujeres en el Programa márgenes de flexibilidad, es decir, no todas las participantes deberán pasar por todos los talleres específicos (independientes y dependientes, si no sólo los de su perfil) o acceder a todos los componentes que se dispongan. En definitiva, las actividades que se seleccionen deben apuntar a que puedan adquirir herramientas para

[15] Cada Dirección Regional de SERNAMEG podrá distribuir comunalmente los porcentajes de participantes línea dependiente e independiente, esto en correspondencia con la caracterización del mercado laboral del territorio y la cobertura total asimilada según presupuesto. El detalle de esta distribución se puede revisar en los lineamientos regionales/territoriales.

fortalecer su autonomía económica. Otro aspecto importante es que al seleccionar las actividades se debe tener muy presente el contexto local territorial y la temporalidad, es decir, se deben adecuar al lugar donde están situados, lo que se puede definir en los lineamientos regionales/territoriales.

Dentro de las actividades a incluir en el Proyecto Laboral se encuentran:

1. Actividades Base:

- Capacitaciones en: oficios, gestión, tecnologías de información y comunicación, entre las principales
- Procesos de intermediación e Inserción laboral
- Instrumentos para el emprendimiento, acceso a capital, mercados o redes de apoyo (asociatividad)
- Cuidado infantil

2. Actividades Transversales:

- Nivelación de Estudios
- Alfabetización Digital
- Atención Odontológica
- Otros apoyos para la autonomía económica para mujeres dependientes e independientes.

El Proyecto Laboral de cada participante debe contar como mínimo con 4 actividades, para ello se recomienda que éstos cuenten por lo menos con una Actividad Base, además de la participación en los Talleres Específicos de Formación para el Trabajo (dependiente o independiente según corresponda, los cuales son de carácter obligatorio). Por lo tanto, se invita a que el inicio de la ejecución del Proyecto Laboral esté dado por la participación en dichos Talleres y posterior a eso poder desarrollar las otras 3 actividades. Pero insistimos que las actividades a realizar o trabajar, son particulares a cada participante. No hay un tope máximo de actividades, sólo un mínimo de 4.

El Proyecto Laboral de cada participante deberá ser registrado en el sistema informático de SERNAMEG. Además, se deberá contar con un registro en papel como respaldo[16], para lo cual se recomienda tener una carpeta por cada participante, la cual debe reunir los resultados de los ejercicios definidos para la construcción del proyecto laboral. En el Proyecto Comunal deberán planificarse las actividades de construcción del Proyecto Laboral que se llevarán a cabo.

Etapa Específica

- Talleres de Formación para el Trabajo. Específicos.

Desde esta etapa ya comienza la implementación del Proyecto Laboral. Dentro de los primeros apoyos se encuentran los Talleres de Formación para el Trabajo específicos.

Estos Talleres son diferenciados de acuerdo al perfil laboral. Por un lado, las trabajadoras de perfil orientado al trabajo dependiente y por otro las mujeres cuyo perfil está orientado al trabajo independiente. Esta etapa consta de diferentes módulos o temas a trabajar y están en las Guías para el Taller de Formación para el Trabajo. En ella las participantes de la línea dependiente adquieren herramientas para una inserción en un empleo y las independientes desarrollan una idea de negocio o de mejoramiento de un negocio en marcha.

Objetivos de las sesiones Taller Específico Dependiente:

1. Conocer la historia del trabajo femenino remunerado y los problemas que enfrentan las trabajadoras dependientes en el mercado laboral.
2. Lograr que las participantes valoren sus experiencias laborales, reconozcan sus habilidades y talentos; e identifiquen sus fortalezas y debilidades.
3. Conocer estrategias para una postulación labora exitosa en la consecución de una contratación como meta.

Objetivos de las sesiones Taller Específico Independiente:

[16] Desde cada Dirección Regional se enviará formato.

1. Reconocer el trabajo asociativo como una alternativa al trabajo tradicional, en el marco del desarrollo de una economía social y solidaria.
2. Identificar y proponer ideas de negocio; elaborar proyectos de negocios a partir de las ideas identificadas como potenciales negocios.
3. Desarrollar un plan de negocios, organizando la información y los recursos a partir de las diferentes fuentes a las cuales las participantes pueden acceder.

Implementación Proyecto Laboral

Terminado los Talleres de Formación para el Trabajo, fase común y la específica, las participantes ejecutarán las actividades de su Proyecto Laboral en un máximo de nueve meses. Este tiempo (de ejecución del Proyecto Laboral) puede ser evaluado junto al equipo de la Dirección regional, en cuanto a exceder o acotar su tiempo.

Las actividades seleccionadas se deben gestionar por medio de la articulación que deriva en convenios con instituciones públicas y privadas (firmadas por SernamEG), y/o de acuerdos y gestiones que realicen los equipos comunales o la Dirección Regional SernamEG.

- Actividades Base

1. Capacitación en oficios: Uno de los apoyos fundamentales para las mujeres es la capacitación en oficios que se desarrolla principalmente a través de la coordinación con SENCE. Es importante destacar que se cuenta con un Convenio firmado entre ambas Instituciones que contiene acuerdos para la incorporación de las participantes del PMJH en su oferta programática, en los distintos instrumentos de capacitación de éste.

   Es tarea de los equipos comunales con apoyo de las y los Encargados Regionales gestionar las acciones necesarias para la incorporación de las participantes a los distintos instrumentos de capacitación existentes en el territorio, los cuales deben ser coherentes con los requerimientos que se identifican con las mujeres para su proyecto laboral, con el perfil definido y con las posibilidades de inserción laboral a

nivel local. En este sentido es fundamental la pertinencia territorial de los cursos a los que se derive a las mujeres.

El objetivo último de la capacitación es que las mujeres adquieran o mejoren un conocimiento técnico que les permita acceder a un trabajo o mejorar la situación laboral en la que se encuentran en la actualidad.

2. Intermediación Laboral: Consiste en apoyos que permitan a las mujeres incrementar su probabilidad de ocupación y a los(as) empleadores(as) encontrar a quienes cumplan los perfiles laborales para puestos de trabajo vacantes, es decir, brindar apoyos y gestiones para lograr una inserción laboral efectiva.

   Por una parte, se ofrece capacitación que permita adquirir herramientas en el manejo productivo de un oficio, y por otra, gestiones con diferentes actores a nivel territorial que permitan el acceso al mercado laboral. Este componente debe llevarse a cabo en estrecha coordinación con SENCE a nivel central y regional y con las OMIL a nivel comunal, estableciendo lineamientos bases que permitan coordinar una agenda de trabajo conjunta para fortalecer una estrategia de intermediación laboral con las participantes del PMJH.

   Se debe considerar los nichos productivos del territorio y las particularidades específicas que enfrentan las mujeres a la hora de insertarse en un trabajo, es decir, intermediación laboral con enfoque territorial y de igualdad género.

3. Derivaciones a instrumentos de fomento productivo públicos y privados: Dentro de las principales derivaciones esta conectar a las mujeres con instituciones de fomento productivo que complementen el desarrollo de su emprendimiento, como FOSIS, SERCOTEC, CORFO. La gestión comunal de redes es clave para la concreción final de la derivación en conjunto con los cupos disponibles en cada institución y/o programa.

Otro apoyo usado en esta línea los últimos años, es la capacitación online dictada por DreamBuilder. Nuevas herramientas que van en directo apoyo de las participantes que optan por la línea independiente.

Las mujeres con proyecto laboral en actividades independientes que egresen del Programa MJH, podrán ser derivadas al plan formativo y técnico del Programa Mujer Emprende, en la medida que la actividad que desarrolla cumpla con los requisitos[17]. Lo anterior a fin de generar un encadenamiento programático ascendente que favorezca el desarrollo de las mujeres.

4. Cuidado Infantil: El fin de éste es poder apoyar a las mujeres en el cuidado de niños(as) bajo su cuidado, toda vez que el cuidado de hijos e hijas es una de las principales barreras que enfrentan las mujeres para insertarse laboralmente o capacitarse.

   La provisión de este componente se puede realizar por la siguiente oferta:

   - ✓ Jardines y salas cunas de JUNJI y la Fundación Integra.
   - ✓ Programa 4a7: este Programa que SernamEG coordina, realiza talleres recreativos y educativos a niños y niñas de 6 a 13 años de edad que están al cuidado de mujeres que trabajan o buscan trabajo o se están capacitando (ver oferta comunal).
   - ✓ Otros programas de cuidado infantil para hijas e hijos de mujeres que trabajan, que implemente o impulse el municipio.

- Actividades Transversales

1. Nivelación de estudios: Tiene el objetivo de disminuir una significativa brecha que enfrentan las mujeres para insertarse al mercado laboral. Para las trabajadoras dependientes, es una mayor brecha porque, para contratar, la mayoría de los y las empleadoras, exigen, dentro de sus requisitos, educación media completa. Esta

[17] Mujeres mayores de 18 años; pertenecientes a los quintiles I al IV; con emprendimiento de al menos un año de antigüedad, entre otros

brecha es aún mayor para las mujeres pertenecientes a pueblos indígenas y que habitan en localidades rurales. Se sugiere buscar alternativas para las mujeres migrantes que no hablan español.

Este apoyo permite completar la educación básica y/o media utilizando tres d iferentes modalidades, según la oferta local. Estas modalidades pueden ser:

1) Modalidad Regular
2) Modalidad Flexible
3) Validación de Estudios (Exámenes Libres)

La modalidad regular podrá ser gestionada por los Centros de Educación Integrada de Adultos (CEIA) o Terceras Jornadas[18], y podrá ser impartido en jornada diurna o vespertina. En el caso en que sea gestionada a través de modalidad regular y a través de terceras jornadas, la dependencia podría ser municipal, particular subvencionada o particular. La modalidad regular requiere por lo menos el 80% de las clases realizadas para aprobar[19].

La modalidad flexible, por su parte, no requiere asistencia mínima a clases. Para esta modalidad, las diferentes instituciones que entregan el servicio podrían ser entidades ejecutoras, establecimientos municipales, organizaciones no gubernamentales (ONG), Corporaciones, Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) u otras. En las bases de licitación, MINEDUC establece como criterio de priorización a las jefas de hogar. Es importante que se establezcan coordinaciones a nivel regional y local para asegurar que las entidades que se adjudiquen estos servicios educativos incorporen a las mujeres participantes del Programa.

Finalmente, en el caso que la modalidad sea Validación de Estudios, los y las tutoras serán gestionados a través de la municipalidad respectiva, ONG u otro

La provisión de este apoyo se entrega a partir de la coordinación entre SernamEG y MINEDUC en todos los niveles territoriales. A nivel local, con el Departamento de Educación Municipal, a nivel regional con las respectivas Secretarías provinciales y

[18] Un establecimiento educacional de niños y niñas o jóvenes/escuela o liceo de educación básica en la que en horario vespertino funciona como escuela de adultos
19 https://epja.mineduc.cl/modalidad-regular/informacion-a-estudiantes/como-se-evalua/

regionales de Educación (DEPROV y SECREDUC respectivamente), y a nivel nacional con El Departamento de Normalización de Estudios para gestionar el acceso de las mujeres a nivelación de estudios básicos y/o medios, a través de las diversas modalidades disponibles tanto públicas como privadas, de acuerdo a la disponibilidad territorial.

Toda la información más actualizada sobre los temas relacionados con este componente podrá ser encontrado en http://www.mineduc.cl/

2. Acceso a Tecnologías de Información y Comunicaciones (TICs / Alfabetización Digital): El objetivo es entregar una herramienta que permita a las trabajadoras independientes y dependientes usar la tecnología para optar a mejores oportunidades laborales. Por una parte, se espera que las trabajadoras dependientes usen la tecnología como herramienta para buscar trabajo, actualizar sus antecedentes, postular en línea, entre otros y, por otra parte, para que las emprendedoras usen la tecnología para abrir canales de comercialización, buscar apoyo a sus emprendimientos como la localización del acceso al financiamiento, a canales virtuales de comercialización y otros.

   Este componente se entrega a partir de la coordinación con el Servicio Nacional del Patrimonio Cultural (ex DIBAM) y otras entidades públicas o privadas[20] para brindar acceso a Programas de Alfabetización Digital. Funciona en base a la oferta disponible a nivel local y a la demanda de las mujeres.

   Se espera que a nivel local, regional y nacional también se gestionen apoyos con instituciones privadas como fundaciones, universidades, ONG, etc. para fortalecer este componente.

   En el caso del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, se coordinará el acceso de las mujeres a Alfabetización Básica y Alfabetización Digital Avanzada (MS Office e Internet), como también a otros apoyos enmarcados en la oferta pública local de los centros de Biblioredes.

[20] Sujeto a gestión local.

Para conocer los contenidos para cada uno de los apoyos que ofrece Biblioredes, revisar http://www.biblioredes.cl/capacitacion.

3. Salud odontológica: A través de este componente, las mujeres participantes de los programas de SernamEG (Mujer Emprende, Mujeres Jefas de Hogar, 4a7, Violencia en Contra de la Mujer, Mujer Sexualidad y Maternidad, Participación Política), que sean beneficiarias de FONASA[21], podrán acceder a atenciones odontológicas exclusivas que les permitirán mejorar su salud dental y aumentar su bienestar físico y mental, potenciando sus opciones de inserción laboral.

   La prestación específica que se brinda, corresponde a un tratamiento odontológico definido de acuerdo a los criterios clínicos de él o la odontóloga al que serán derivadas las mujeres, en función de las necesidades detectadas. El resultado de cada una de estas intervenciones corresponderá a un Alta Integral Odontológica.

   Para la generación de estas atenciones, a nivel nacional se suscribe un Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Salud y el SernamEG, para la **asignación de coberturas comunales de altas integrales para mujeres del Programa, en el marco del Programa Más Sonrisas para Chile. La asignación de las coberturas, se realiza en función de la disponibilidad presupuestaria del Ministerio de Salud.**

   A nivel regional, será responsabilidad de SernamEG operacionalizar este convenio, coordinándose con él o la asesora odontológica del Servicio de Salud respectivo, para definir la proyección de cupos comunales de cada año, así como para garantizar la incorporación de los cupos finalmente asignados por el Ministerio de Salud, en los Convenios del Programa de Resolutividad que los Servicios de Salud suscriben con cada uno de los Municipios. De igual forma, será parte de la responsabilidad, la resolución de los eventuales conflictos que se deriven de la ejecución del Convenio.

[21] Se incluyen las beneficiarias PRAIS (Programa de Reparación y Atención Integral en Salud y Derechos Humanos).

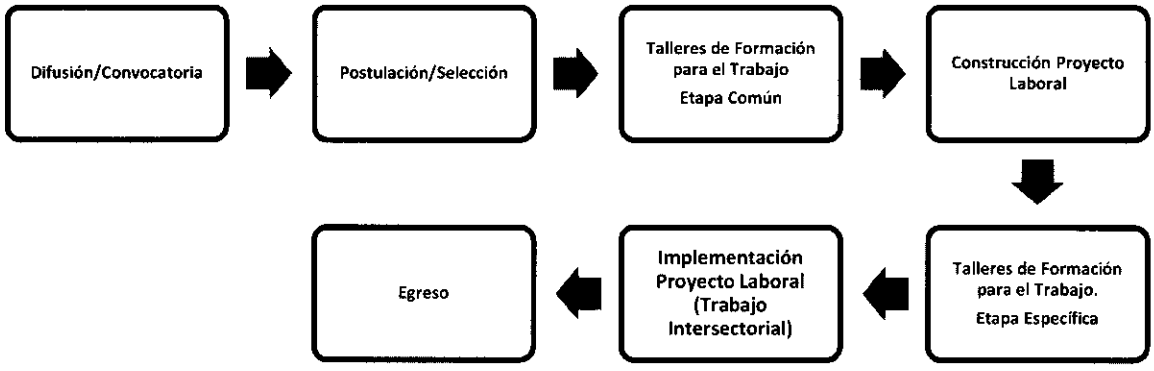
En caso de que las atenciones odontológicas de una comuna sean realizadas en CESFAM dependientes de un Servicio de Salud, la coordinación la realizará el Equipo ejecutor PMJH, con el apoyo del Equipo SernamEG, directamente con él o la asesora odontológica respectiva. La definición de cupos está centralizada y acordada con Minsal de acuerdo a requerimientos que envían las regiones. A nivel regional se organizarán mesas para finiquitar los cupos en cada comuna y dar seguimiento al programa.

Todas las actividades realizadas se deben ir registrando en el sistema informático SernamEG. Tanto las actividades programadas como las que no lo fueron. Si alguna actividad programada no se alcanzó a realizar, se debe dejar registro de las razones de por qué sucedió aquello. Se sugiere que el equipo, además, deje registros en papel (medios de verificación como listas de asistencias, copia de certificados, cartas de derivación, entre otros) en carpetas por participante.

Una vez cumplido el Proyecto Laboral (sus actividades) o terminado el plazo máximo (9 meses) se procederá al egreso.

Flujo de intervención

Etapas de Implementación del Programa



La totalidad de estas (flujo) se deben cumplir en un periodo de 12 meses

Permanencia en el programa

Las mujeres seleccionadas podrán participar del programa hasta el año siguiente de haber ingresado, todo dependiendo del Proyecto Laboral que elabore cada una y el éxito en su ejecución. De acuerdo a esto último, la permanencia podría ser menor.

Equipo Ejecutor

Requisitos para los y las profesionales del equipo ejecutor

Estudios: Título universitario en carreras relacionadas con las Ciencias Sociales, economía y/o administración[22].

Experiencia: Deseable 2 años de experiencia en cargos similares. Experiencia de trabajo con mujeres desde enfoque de género, manejo y conducción de grupos, gestión pública y/o en áreas económicas.

Otros: Certificado Violencia Intrafamiliar.
Flexibilidad horaria.

Conocimientos y Competencias Técnicas

- Funcionamiento Municipal y sus unidades e instrumentos de gestión.
- Funcionamiento de los servicios del Estado, en especial los vinculados al sector trabajo, economía y microempresa.
- Administración y Políticas Públicas.
- Género y derechos humanos de las mujeres, diversidad de las mujeres, autonomía económica, sexual y reproductiva, violencia de género, mujeres migrantes e interculturalidad (pueblos originarios).

[22]En casos donde no postulen profesionales al cargo, se aceptarán personas con título Técnico, previa autorización de la Dirección Regional SernamEG. También tendrán la facultad para evaluar otros casos especiales

- Planificación y control de gestión.
- Gestión de proyectos sociales
- Manejo de técnicas grupales para la conducción de grupos, desarrollo, evaluación y sistematización de estas experiencias, todo desde el enfoque de género.
- Manejo computacional nivel usuario, incluyendo Office Excel, Power Point y Word.
- Construcción e interpretación básica de estadísticas sociodemográficas.

Competencias Genéricas y Habilidades

- Orientación a la calidad: Preocupación por resultados, búsqueda de la excelencia, reducir la ocurrencia de errores y mejora continua de los procedimientos utilizados.
- Iniciativa, Creatividad y Flexibilidad: Capacidad para anticipar, crear y proyectar una acción futura espontáneamente, formular caminos para alcanzar metas respecto de esa acción y llevar a cabo una gestión en esa dirección, tomando para ello las decisiones que le competan.
- Utilización de conocimientos y experiencias: Capacidad para utilizar y aplicar su conocimiento técnico y experiencia en su ámbito de trabajo, emitir opiniones y colaborar desde su experticia en las tareas de los demás, ampliar sus conocimientos y aprender de sus éxitos y fracasos.
- Compromiso con la Institución: Capacidad para cooperar y poner a disposición del trabajo conocimientos, habilidades y experiencias, orientando su comportamiento en la dirección indicada por las necesidades, prioridades y objetivos de la Institución.
- Trabajo bajo presión: Manejar de forma eficiente las situaciones de presión, siendo capaz de utilizar la ansiedad como una posibilidad para movilizarse en torno a la consecución de objetivos. Capaz de desarrollar actividades que le permitan dosificar las manifestaciones de la presión.
- Trabajo en equipo y Colaboración: Capacidad para concertar, apoyar y orientar su accionar hacia objetivos y metas comunes, asumiendo una actitud de colaboración, resolución de conflictos, solidaridad y respeto hacia el trabajo de otros.
- Habilidades Comunicacionales: Capacidad para comunicarse en forma empática y asertiva, transmitiendo con claridad sus mensajes y tomando en consideración un enfoque de género. Capacidad para negociar y lograr acuerdos.

Proceso de Postulación y Selección del Equipo Ejecutor

El ejecutor deberá coordinar con la Dirección Regional del SernamEG, cualquier contratación en el equipo. Por tanto, la selección, así como en el caso de requerir reemplazo de algún miembro del equipo, el ejecutor estará obligado a efectuarlo en el plazo y procedimiento indicado en el convenio firmado entre SernamEG y el respectivo ejecutor, considerando los perfiles de cargo establecidos por SernamEG en la selección de él o la nueva profesional y de común acuerdo con la respectiva Dirección Regional.

Los recursos orientados a la implementación del Programa, sean éstos de origen de la Entidad Ejecutora o de SernamEG, deberán asegurar la contratación anual de un equipo comunal en jornada completa y dedicación exclusiva, conformado al menos por dos profesionales que cumplan con el perfil requerido. En aquellas comunas con una cobertura superior a 120 mujeres se sugiere la incorporación de una persona en calidad de apoyo administrativo con cargo a los recursos que aporta el ejecutor.

Difusión

Dados los objetivos del Programa, uno de los aspectos fundamentales para el éxito del modelo de intervención es contar con mujeres motivadas y comprometidas con su desarrollo y calidad de vida, ya sea a través de la búsqueda o mejoramiento de un empleo dependiente o a través del desarrollo y mejoramiento medible y cuantificable de sus emprendimientos. Es por esto, que un buen proceso de difusión en la comuna es clave.

Esta etapa es responsabilidad del equipo ejecutor comunal y será apoyada por el SernamEG a través de la distribución de materiales de difusión[23].

[23] Esto dependerá de los recursos presupuestarios disponibles por la institución de lo contrario se apoyará con la entrega de lineamientos para el diseño de materiales.

Es importante la organización de reuniones de difusión[24] en diferentes instancias comunales donde se pueda comunicar a las mujeres las posibilidades de apoyo que ofrece SernamEG en conjunto con el ejecutor. Algunas sugerencias:

Tomar contacto con:

- ✓ Organizaciones comunitarias funcionales y territoriales, tales como Asociaciones, agrupaciones, centros de madres, uniones comunales, juntas de vecinas o vecinos, centros culturales, comités de adelanto local, comités de vivienda, agrupaciones de migrantes, adultas mayores, entre otros.
- ✓ Centros de padres/madres y apoderadas/apoderados de establecimientos educacionales.
- ✓ Organizaciones de carácter privado tales como ONG´S, corporaciones y/o fundaciones presentes en el territorio, etc.
- ✓ Reuniones con mujeres inscritas en OMIL y Oficina de Fomento Productivo, u otros programas municipales orientados al mejoramiento de la empleabilidad dependiente e independiente.
- ✓ Difusión en radios municipales y comunitarias locales, página web municipal, biblioteca, redes sociales (Facebook, Twitter) tanto de entidades públicas como privadas.
- ✓ Entrega de material informativo en establecimientos educacionales (escuelas, jardines infantiles, salas cunas), ferias libres, plazas ciudadanas, municipio en tu barrio, etc.
- ✓ Participación en otros hitos comunicacionales y estratégicos propios de los gobiernos municipales, provinciales, regionales, así como también en aquellas instancias convocadas por entidades privadas tales como plazas ciudadanas de servicios públicos, ferias laborales, ferias de exposición y comercialización de emprendimientos, actividades programadas por universidades con enfoque laboral, seminarios, etc.

[24] En este sentido es fundamental el apoyo que el ejecutor debe brindar a los equipos comunales en torno a la necesidad que puedan contar con recursos de traslado dentro del territorio. Apoyo que debiera ser permanente a lo largo de toda la intervención, pero que sin duda se intensifica en esta etapa de convocatoria y difusión

- ✓ Charlas o reuniones con mujeres que se encuentren en trabajos relacionados con la temporada estival (por ejemplo, cosecha, trabajo en packing) dependiendo de la realidad de los territorios.
- ✓ Sindicatos de empresas y sindicatos de trabajadores(as) independientes presentes en la comuna.
- ✓ Empresas de la comuna[25].
- ✓ Comunidades de pueblos originarios, migrantes u otras con presencia en el territorio.

En el proyecto comunal deberán planificarse las actividades de difusión que se llevarán a cabo, relevando que este proceso debe ser permanente en el año, conforme a nuevas aperturas de postulación de acuerdo a las necesidades de la comuna y con un enfoque territorial.

Egresos

Se entenderá como egreso el momento en que la participante ejecuta su proyecto laboral definido en el Programa, o que se cumpla el plazo máximo de 9 meses para la ejecución de este. Es decir, no necesariamente las participantes tendrán que estar los 9 meses ejecutando su Proyecto Laboral, ya que en algunos casos la ejecución puede demorar uno, tres, nueve o finalmente no alcanzar. Todo dependerá del tipo de Proyecto, la cantidad de actividades y el contexto personal y territorial.

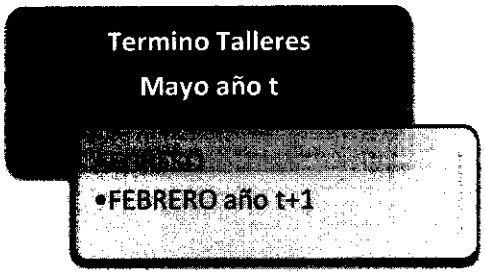
Por lo tanto, como se decía anteriormente, una vez terminado los Talleres Fase Común, las participantes construirán su proyecto Laboral y a contar de ese momento comenzarán los 9 meses de ejecución.

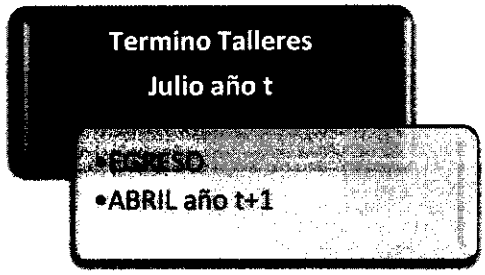
Como ejemplo y con el fin de organizar las fechas de ejecución de los Proyectos Laborales se presentan las siguientes fechas:

- Para todas quienes construyan su Proyecto al 30 de mayo de 2020, podrán ejecutarlo hasta 29 de febrero del año 2021.

[25] En este sentido, es sumamente importante el apoyo y acompañamiento que brinde la Dirección Regional

- Para todas quienes construyan su Proyecto al 31 de julio 2019, podrán ejecutarlo hasta 30 de abril del año 2021.





En base a lo indicado, se reitera que el **egreso se produce al momento de terminar la ejecución de su Proyecto Laboral** y esto no necesariamente va a ser igual a los 9 meses de plazo para ejecutarlo.

Esta situación se consigna en la plataforma informática, cambiando el estado de la participante de "Habilitada" a "egresada" (mes y año de egreso).

Además, reiteramos que regionalmente se pueden establecer otros plazos de acuerdo con la realidad territorial. Estos tiempos de ejecución están establecidos en los lineamientos regionales/territoriales.

Instrumentos de gestión programática

Proyecto comunal

El Proyecto es un documento cuyo formato será entregado por SernamEG. Dicho documento forma parte integrante del convenio, y como todo Proyecto, da cuenta de la propuesta de trabajo de parte del ejecutor. Entrega definiciones, estrategia de trabajo, dotación de personal, planificación de las actividades, detalle del presupuesto, entre otros elementos. El Proyecto Comunal debe ser enviado a la Directora Regional por Oficina de Partes con copia a la Encargada/o Regional, para su revisión antes de la firma de convenio. El Proyecto puede sufrir modificaciones durante la ejecución del convenio previa autorización de la dirección regional de SernamEG. En algunos casos, esta modificación conllevará la modificación del convenio, y será la Fiscalía regional de SernamEG quien así lo determine.

El presupuesto del Proyecto debe contemplar al menos todos los ítems contenidos en la propuesta presupuestaria entregada por SernamEG, sea como gasto o aporte valorizado.

Convenio

El convenio es un documento de carácter legal que establece compromisos acordados previamente entre las partes que lo firman. Este documento establece las obligaciones de las partes firmantes y su término está supeditado al cumplimiento de los compromisos establecidos en el mismo. La propuesta de convenio será entregada por SernamEG nivel central y deberá ser ajustada regionalmente de acuerdo a los compromisos que adicionalmente se establezcan de parte del ejecutor y de parte de SernamEG regional. El convenio debe ser firmado por la Directora Regional y el representante legal del ejecutor.

Plan de cuenta presupuestario

La presente Orientación Técnica (OT) es un documento referencial para facilitar el proceso de revisión de las rendiciones de cuentas entregadas por las Entidades Ejecutoras al SernamEG de acuerdo a los convenios firmados entre ellos, al Manual de Procedimientos

de Rendición de Cuentas, Resolución N° 30 del año 2015 de la Contraloría General de la República y a la normativa vigente.

Registros Administrativos del Programa (fichas específicas de programas)

Los resgistros administrativos del programa, son los siguientes:

a) Ficha de inscripción

b) Asistencia a Talleres

c) Prueba Talleres

d) Proyecto Laboral

e) Supervisión

Mecanismos de Apoyo a la Gestión Comunal

Jornadas de Planificación y Coordinación

En el marco de estas jornadas, el SernamEG Regional brindará lineamientos a los equipos comunales para la implementación de sus proyectos a nivel local. Esta será una instancia colectiva en que los equipos comunales deberán explicitar y socializar sus dificultades y buscar solución a eventuales nudos de gestión que presenten las comunas, los cuales pueden ser de tipo administrativo jurídico (rendiciones, modificaciones de convenio, compras, etc.); técnicos metodológico (asesoría para el desarrollo de talleres de formación, coordinación con sectores que participan en la implementación del programa, utilización del sistema informático, apoyo en acciones de visibilidad del programa, etc.); políticos

(gestiones con alcaldes y alcaldesas, concejo comunal y otras autoridades políticas de la región), entre otros.

Jornadas de Transferencia y Fortalecimiento de la Gestión Regional

El SernamEG Regional debe generar acciones de formación para fortalecer herramientas técnicas y metodológicas en los equipos comunales. Este proceso debe ser continuo y, dentro de lo posible, diferenciado de acuerdo al nivel de las y los profesionales del nivel comunal. Ej., Inducción a profesionales nuevos(as), seminarios y congresos organizados por servicios públicos, universidades y/u otras organizaciones de la sociedad civil.

Mesas Regionales

Relativas al tema Mujer y Trabajo, Género y Minería, Capacitación, Género y Autonomía Económica, Mesas Rurales, Mesa Mujer Indígena, Mesa de Salud Bucal, entre otras.

Asesorías a equipos locales (Periodicidad, tipo de asesorías)

Durante cada etapa del proceso de implementación del modelo de intervención a nivel comunal es fundamental el acompañamiento y asesoría técnica del Área Mujer y Trabajo de cada dirección regional de SernamEG, que permita resguardar la calidad de los servicios entregados a las mujeres participantes y verificar el cumplimiento de orientaciones técnicas, proyectos comunales y convenios respectivos.

Asimismo, este acompañamiento y asesoría técnica permite apoyar a los equipos comunales en la implementación para detectar posibles nudos en la gestión y buscar soluciones, entregando apoyo técnico que permita superar estas dificultades.

El óptimo de visitas a los ejecutores lo definirá cada Dirección Regional, incluidas actividades especiales como lanzamientos, egresos, encuentros, etc. Con un mínimo de dos al año (una semestral), de acuerdo a cada realidad territorial[26].

[26] Se debe justificar si se realizan dos visitas o menos (falta recurso humano, viáticos etc.)

Además, se realizarán asesorías a distancia, las cuales se efectuarán de acuerdo a demanda y la necesidad de envío de orientaciones, aclaraciones, resolver dudas o nudos de gestión y de informar sobre aspectos clave para la gestión del programa, a través de contacto telefónico, correo electrónico, videoconferencia, entre otros.

Evaluación ejecutores

La evaluación es una etapa fundamental durante el proceso posterior a la implementación de cada una de las acciones del modelo de intervención del programa, lo cual se posiciona además desde las valoraciones hacia lo planificado, sus resultados y en consideración al logro de los objetivos planteados.

Desde esta perspectiva resulta relevante concebir la evaluación como un proceso constante y participativo, como una actividad sistemática y continua cuya misión es recoger información sobre el proceso en su conjunto para mejorar el propio proceso, y dentro de él, los programas, las técnicas de aprendizaje, los recursos, los métodos y todos los elementos que contempla la intervención.

En resumen, hay dos razones fundamentales por las que es necesario evaluar: en primer lugar supone hacer un análisis de nuestra intervención y, por lo tanto, es un momento de reflexión que culmina con el aprendizaje producto del desarrollo de nuestra actividad, ya que evaluar en este sentido nos lleva, en consecuencia, a mejorar y a progresar; y en segundo lugar, además, es un ejercicio de responsabilidad social y política, especialmente si las actividades llevadas a cabo se financian con fondos públicos.

A partir de este precedente que enmarca la evaluación del Programa Mujeres Jefas de Hogar, se relevarán tanto los resultados provenientes de los ejecutores, así como de las mujeres participantes.

Las entidades ejecutoras del Programa Mujeres de Hogar son un pilar fundamental tanto para la implementación del modelo de intervención, así como fuente de insumos de información técnica como administrativa (cuantitativa y cualitativa) para retroalimentar y así potenciar el valor público.

Es por este motivo que desde el nivel central de SernamEG existe el compromiso de acompañamiento hacia los equipos ejecutores mediante diferentes dispositivos e instrumentos[27], los cuales pretenden incidir en la calidad de la intervención.

La Evaluación a Ejecutores, tiene por objetivo evaluar el desempeño del municipio (u otra entidad) como ejecutor responsable del proyecto comunal Mujeres Jefas de Hogar en aspectos administrativos, técnicos, presupuestarios, u otras variables que defina el equipo regional SernamEG.

La Evaluación a Ejecutores se realiza dos veces al año, una al finalizar el primer semestre y otra durante el segundo semestre o cuando sea necesario, a través de la Pauta Única de Evaluación a Ejecutores que evalúa los diferentes compromisos establecidos en los convenios que deben cumplir.

Desde este escenario, cada equipo de la Dirección Regional evalúa el desempeño de cada municipio (u otro) como entidad ejecutora y aplica el instrumento definido para este efecto. Dependiendo del resultado de la evaluación se podrían tomar medidas que deriven en caducar la renovación de convenio, potenciar a los equipos comunales, solicitar cambio de contraparte, dar reconocimiento a la buena gestión, entre otros.

Informe de gestión

Los ejecutores (el municipio/u otro) deberán elaborar informes técnicos de gestión de acuerdo a plazos y formatos comunicados oportunamente por SernamEG Regional, también llevar a cabo la rendición de cuentas y actualización del flujo de caja mensual, que den cuenta de los avances presupuestarios de los recursos frescos transferidos por SernamEG y de los recursos frescos comprometidos por el ejecutor. Los formatos para informes y rendiciones son entregados por SernamEG regional a los equipos comunales.

A nivel de información en torno a la gestión del programa se solicitará 2 tipos de informes:

[27] Tanto para ejecutores como equipos comunales, desde el Nivel Central de SERNAMEG se enviarán los instrumentos de evaluación.

Informe Semestral, el que recogerá información cuantitativa y cualitativa respecto de la implementación programática desarrollada durante el primer semestre del año, considerando principales avances y dificultades.

Informe Anual, el que recogerá información cuantitativa y cualitativa respecto de los avances y nudos críticos de la implementación anual del Programa MJH.

Además de los dos informes indicados, de manera trimestral (marzo, junio, septiembre y diciembre), la Dirección Regional SernamEG hará seguimiento a los resultados esperados sacando reportes de lo que arroje el sistema informático. Por lo tanto, lo que indique el sistema informático a esas fechas se tomará como avance efectivo y oficial del programa en la comuna.

Es responsabilidad del ejecutor preveer y procurar la entrega de estos informes en los plazos definidos, atendiendo a su organización interna en la medida que surjan licencias médicas y/o bajas del personal responable de este insumo.

Evaluación Participantes

Desde su inicio, el Programa Mujeres Jefas de Hogar ha considerado como aspecto esencial del modelo de intervención la participación activa de las mujeres. Esto parte de la concepción y convicción que el sentido del programa es contribuir a procesos de empoderamiento de las mujeres participantes, que les permita mejorar sus condiciones de vida y sus niveles de autonomía a través del acceso al mundo del trabajo remunerado.

A partir de este marco, se concibe la experiencia de las mujeres participantes como una fuente primaria que provee un testimonio y evidencia, cuyos resultados otorgan desde el enfoque participativo, información cualitativa y cuantitativa que permiten el análisis crítico y propositivo respecto de la ejecución del modelo programático, concentrándose especialmente en los componentes, metodologías y resultados esperados del mismo.

De este modo, durante la implementación del modelo programático se ejecutan dos instancias de encuentro con las participantes denominados: "Encuentros de Mujeres

Participantes Programas Mujeres Jefas de Hogar"[28], cuyo objetivo es en parte promover y potenciar la reflexión mediante el diálogo activo, constituyendo un espacio evaluativo del quehacer institucional, en este caso del Programa Mujeres Jefas de Hogar, facilitando así insumos para la retroalimentación y ajuste programático. Estos encuentros se posicionan de este modo como un mecanismo de participación y evaluación efectiva para el desarrollo de las diferentes actividades contempladas en el programa.

Encuentros Comunales

Instancia de participación de mujeres provenientes del Programa Mujeres Jefas de Hogar a nivel comunal, las cuales en conjunto al equipo ejecutor y regional SernamEG, generan un espacio de diálogo junto con autoridades y otros actores claves de la intervención.

Los Encuentros Comunales se desarrollan durante el segundo semestre en base a los lineamientos de contenidos y metodologías entregados por el Equipo del PMJH del Nivel Nacional. Estos encuentros pueden ser comunales, intercomunales o provinciales.

Encuentros Regionales de Mujeres

En el caso de existir recursos, se podrán realizar encuentros regionales de mujeres, donde se reúnan representantes de los encuentros comunales, intercomunales o provinciales.

Estos encuentros apuntan a conocer las visiones de las participantes en su diversidad y a motivar en ellas una participación interpeladora y propositiva, elemento fundamental para su compromiso con las intervenciones de las que forman parte y para propiciar su empoderamiento como sujetas sociales conscientes de sus derechos y de su fuerza como colectivo que incide, factor que permite garantizar la sustentabilidad y mejora de las políticas y programas.

[28] Para estos Encuentros de Mujeres, las metodologías, contenidos e instrumentos serán propuestas sugeridas desde el Nivel Central de SernamEG.

Resultados técnicos esperados

Fortalecer la autonomia económica de las mujeres mediante la implementación de iniciativas, con pertinencia cultural y territorial, que promuevan la generación de ingresos, el acceso y control de sus recursos, su incorporación, permanencia y desarrollo en el mundo del trabajo remunerado-en el marco del trabajo decente- potenciando su empoderamiento	Cobertura año t	De la cobertura total por comuna comprometida para el año, se espera que mínimo el 90% de las mujeres participantes, que ingresan en el año, terminen los Talleres de Formación para el Trabajo	Porcentaje de mujeres que terminan los Talleres de Formación para el Trabajo en el año t, respecto del total de mujeres que ingresan al Programa MJH en el año t	• Informe de Gestión Primer Semestre del Programa • Informe de Gestión Anual del Programa • Base de Datos trimestral acumulativa del Programa obtenida del Sistema Informático	Controles trimestrales (4 reportes durante el año)
	Talleres de Formación para el Trabajo	Todas las participantes que terminen los Talleres de Formación para el Trabajo, fase común, deberán rendir una prueba de conocimientos. Se espera que por lo menos el 70% de las participantes que rindan la prueba, apruebe con nota 5 o más (en una escala de 1 a 7)	Porcentaje de mujeres que aprueban con nota 5.0 o más la prueba de conocimientos de los Talleres de Formación para el Trabajo en el año t, respecto del total de mujeres que ingresan terminan los Talleres de Formación para el Trabajo en el año t		
	Construcción Proyecto Laboral	Se espera que a lo menos el 96% de las participantes que terminan los Talleres de Formación para el Trabajo, fase común, construyan su proyecto durante el año	Porcentaje de Mujeres que elaboran su proyecto laboral en el año t, respecto del total de mujeres que terminan talleres de formación en el año t		

individual y colectivo, como asimismo, que promuevan el derecho al cuidado corresponsable, entro hombres y mujeres y entre el Estado y las familias, poniendo en valor el aporte del trabajo no remunerado (doméstico y de cuidado) a la economia del país	Ejecución Proyecto Laboral	De las participantes que construyeron (registraron) su Proyecto Laboral durante el año anterior, se espera que durante el año t la mitad de ellas cumplan el 50% o más de las actividades registradas en el Proyecto. Es decir, el objetivo es que al momento de egresar dichas participantes hayan cumplido por lo menos el 50% de sus actividades programadas en el Proyecto Laboral	Porcentaje de Mujeres que cumplen con el 50% de las actividades registradas en el proyecto, respecto de la mitad de mujeres que registran el proyecto laboral en el año anterior.		

Autocuidado

Trabajar con el fenómeno de violencia repercute de diversas maneras en las personas, lo cual puede causar daños a nivel personal y al interior del grupo de trabajo. Esto, debido al alto nivel de ansiedad al que están expuestos, traduciéndose muchas veces en un desgaste individual y grupal que implica: alta rotación de personal profesional y técnico, baja efectividad de las intervenciones, conflictos interpersonales al interior de los equipos e incluso su desintegración en casos extremos, los síntomas asociados se denominan "daño vicario de equipos" o Burnout[29].

Si bien es posible identificar distintos conceptos y teorización en relación a los riesgos que viven los equipos, el desgaste profesional y autocuidado, todas estas perspectivas enfatizan en la necesidad de desarrollar intervenciones que promuevan "la salud de las personas que trabajan con personas y su sufrimiento, velando por la eficacia de las tareas que desarrollan" (Orellana y Paredes, 2006:32).

El cuidado de equipo se refiere a todas las acciones que realizan personas, equipos o instituciones con la finalidad de promover estados de bienestar y mantenerlos, previniendo déficits de salud física y mental. Así, se distinguen tres niveles de cuidados: aquel realizado a nivel institucional, otro en el equipo profesional y técnico a nivel grupal y un tercer nivel de tipo individual.

A nivel institucional, se deben generar condiciones (tanto desde el SernamEG como desde los ejecutores) para que los equipos se desenvuelvan en entornos favorables, en relación con la infraestructura, seguridad, desarrollo profesional, capacitación, entre otros.

A nivel grupal, y en términos de cuidados, es necesaria la definición de roles y funciones, los liderazgos claros y democráticos, las relaciones de confianza; la socialización de criterios de trabajo, compartiendo la responsabilidad de las tareas; la generación de

[29] Freudemberger, H. (1974). Staff Burnout. Journal of Social Issues 30(1), 159-166. Álvarez, E. y Fernández, L. (1991). El Síndrome de Burnout o el desgaste profesional (I): Revisión de estudios. Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría (39), 257-265.

espacios de distensión, contar con redes intersectoriales que trabajen en la misma temática[30], entre otros.

A nivel grupal se deben procesar y elaborar las tensiones propias de la atención de personas que están involucradas en situaciones de violencia como aquellas relacionadas a conflictos laborales que se dan en los vínculos entre los y las profesionales del equipo, y en sus dinámicas de interacción.

En general se espera que todo el equipo aporte a un clima de buen trato, cuidado, solidaridad de equipo, generando distintos espacios informales de contención, acogida, escucha y apoyo recíproco.

Por último, y a nivel individual, el autocuidado profesional y personal debe apuntar a acciones parar mirarse y hacerse cargo de sí mismo, de su capacitación continua, de la participación de actividades extra-laborales de cuidado personal, recreativas y sociales (Santana y Farkas, 2007 en Albornoz, 2013). No autorresponsabilizarse en exceso y/o culpar a otros/as del equipo.

Mediante la revisión constante de estos tres niveles es posible que aquellos equipos que trabajan ejecutando el PMJH perciban los recursos que disponen para afrontar dichas situaciones de manera suficiente de acuerdo a las demandas externas.

[30] En este sentido, "el desarrollo de redes profesionales sanas debe ser considerado también como instrumento básico para evitar el síndrome de fatiga profesional (...) es una estrategia que los seres vivos desarrollan para hacer frente a los desafíos adaptativos" (Barudy, 2001:217).