283.659

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

APRUEBA ORIENTACIONES TÉCNICAS AÑO 2020 DEL PROGRAMA MUJER y PARTICIPACIÓN POLÍTICA DEL SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO.

RESOLUCIÓN EXENTA N° 1598

Santiago, 31 DIC 2019

VISTOS:

Ley N° 18.575, de Bases Generales de la Administración del Estado cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 (Ley N° 19.653), de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; Ley N° 19.023, que crea el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género; Ley 20.820, que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género; Ley Nº 19.880 sobre Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; Ley de presupuesto del sector público para el año 2020; Resolución N° 7 de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija Normas Sobre Exención del Trámite de Toma de Razón.

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 relacionará con el Presidente 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 derechos de las mujeres, reconociendo sus diversidades, a través de la implementación de Políticas, Planes y Programas de Igualdad y Equidad de Género, aportando a la transformación cultural del país".

3.- Que, el programa Mujer y Participación Política, tiene por objetivo contribuir a fortalecer la autonomía política de las mujeres a través del fomento de 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.

4.- Que, la dirección superior, técnica y administrativa del Servicio está a cargo de la Directora Nacional del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

5.- Que, entre sus funciones se encuentran las de dirigir, planificar y supervisar las actividades que se lleven a efecto, para cumplir los objetivos y funciones del Servicio; como también la de coordinar, controlar y evaluar la gestión que desarrollen las dependencias centrales del Servicio y las Direcciones Regionales para el logro de sus fines.

SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO
FISCAL

6.- Que, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 19.023, del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, corresponde a la Directora Nacional, en el ejercicio de sus funciones, dictar el acto administrativo que apruebe dicho instrumentos.

7.- Que, en base a las argumentaciones y disposiciones legales citadas, se dicta lo siguiente:

RESUELVO:

ARTÍCULO 1º. APRUEBA las Orientaciones Técnicas año 2020 del Programa Mujer y Participación Política, del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, cuyo texto íntegro forma parte de la presente Resolución Exenta y se transcriben a continuación:

"ORIENTACIONES TECNICAS PROGRAMA MUJER Y PARTICIPACION POLITICA 2020"

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).

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)

[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

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).

SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO
FISCAL

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).

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

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 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.

[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

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.

1. Gestión Programática

Actores claves y sus funciones

a.1 Actores Claves en Nivel Central:

I. 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.

II. 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.

III. 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.

a.2 Actores Claves en el Nivel Regional

I. 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.

II. 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.

a.3 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).

b) 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:

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.

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.

c) 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].

d) 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.

e) 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.

2. 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

FISCAL

[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.

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, acuerdos operativos 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, 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.

SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO
FISCAL

[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.

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

1. Modelo de intervención del programa

a) Planteamiento (justificación) del problema

El objetivo del Programa Mujer y Participación tiene relación con el bajo nivel de habilidades para el liderazgo político en mujeres organizadas. La experiencia ha demostrado que la presencia y participación de mujeres en espacios donde se decide la agenda política ha contribuido a que se incorporen temas y enfoques que provocan transformaciones socioculturales importantes.

En la práctica, las mujeres se encuentran con obstáculos que hacen difícil avanzar en una carrera política, lo que se denomina "techo de cristal". Este concepto es utilizado para referirse a los límites impuestos por las instituciones o normas socio-culturales, enfrentando además los llamados "techos de cemento", los que son aquellos que se autoimponen las propias mujeres y que se relacionan con sus propios prejuicios o miedos a su capacidad o nivel de empoderamiento. Así, en un estudio de la CEPAL que incluye entrevistas a mujeres políticas en la región, se observa "el temor y la desconfianza ante el ejercicio del poder, tanto por ser desconocido, como por la relación que el concepto tiene con la fuerza, el autoritarismo y la imposición".

Diversos estudios cualitativos y recomendaciones de organismos internacionales suman a las barreras del techo de cristal y de cemento que enfrentan las mujeres, la falta de habilidades comunicativas y de negociación que les permitan desarrollar y ejercer liderazgos efectivos, en directa asociación con la socialización estereotipada de los liderazgos. Esta falencia es uno de los mayores frenos para la participación política de las mujeres.

El entregar habilidades para el liderazgo genera impactos positivos, tales como llevar una negociación con resultados efectivos, formar equipos de trabajo sólidos, producir cambios en los sistemas de creencias individuales, entre otros, lo que genera como resultado la presencia de un liderazgo más enfocado al logro, enérgico, y que es capaz de generar sentidos comunes y de pertenencia.

Si queremos elevar la participación de la mujer dentro de la política y en puestos de liderazgo, es necesario analizar y trabajar con las mismas mujeres, analizar los factores que inciden y facilitan o dificultan el que la mujer logre empoderarse. Esto, para que una vez detectados sea posible incidir en programas educativos, políticas públicas, acciones concretas, etc. que nos permitan alcanzar una participación realmente equitativa y efectiva, y de esta manera lograr que las condicionantes que las que las limitan desaparezcan y puedan alcanzar metas más elevadas.

Otro impacto relevante se vincula al plano subjetivo, donde una mujer se hace consciente de su propia mejora, se plantea ser protagonista, trabaja en sí misma y decide que es momento de incidir en su entorno; crecientemente se empodera y enfrenta con decisión el escenario de la

participación política. Este proceso es profundamente complejo porque exige a la mujer reconfigurar aspectos psicológicos, sociales, culturales, actitudinales y conductuales, que suponen superar estereotipos de género y creencias internalizadas, entre otros, que son claves para ejercer un liderazgo efectivo y con enfoque de género.

Las mujeres aún enfrentan dificultades al momento de acceder a un cargo de representación política que se podrían enmarcar en 3 procesos que deben sortear para dedicarse a la política:

- Elegirse a sí misma (y superar los techos de cemento);
- Ser seleccionada por el partido (y superar los techos de cristal existentes dentro de la organización partidista)
- Ser elegida por el electorado (y superar los estereotipos de género).

Entregar a las mujeres un entrenamiento eficaz en competencias comunicacionales y de negociación, que les permita mejorar y lograr habilidades en este sentido, incidirá en que los liderazgos de las mujeres aporten, en mayor medida, una visión del poder y de un liderazgo "diferente" (en comparación a liderazgos tradicionales que replican modelos masculinos), que promueva la igualdad de género, la inclusión y el empoderamiento de otras mujeres.

Como consecuencia de la nueva Ley Electoral que considera un criterio de paridad flexible para las candidaturas parlamentarias, hay una mayor presencia de mujeres en la Cámara de Diputados y en el Senado, sin embargo, estamos lejos de lograr la paridad en un 100%. La baja representación de mujeres líderes se produce también en los gobiernos locales, espacios de decisión donde se puede constatar la alta participación de las mujeres en distintas instancias comunitarias territoriales y funcionales, versus, un bajo número de representantes de las comunas como alcaldesas y/o concejalas.

b) Antecedentes

A pesar de que se han producido algunos avances a lo largo de los últimos tres decenios, las mujeres continúan estando marginadas de la toma de decisiones políticas en todas las partes del mundo. En algunas regiones, el desarrollo económico y un crecimiento rápido no han venido acompañados de mejoras en la igualdad entre hombres y mujeres.

La participación de las mujeres en los espacios políticos es un problema mundial. En nuestro país de hecho, sólo un 23,3 % de parlamentarios nacionales son mujeres (junio, 2017), lo que significa que la proporción de mujeres parlamentarias ha aumentado muy lentamente desde 1995, cuando se situaba en un 11,3 %.

El equilibrio de género en la participación política y la toma de decisiones son un objetivo acordado internacionalmente en la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing. En la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles de Naciones Unidas, los derechos de las mujeres y las niñas quedaron reflejados de manera robusta a través del objetivo 5 referido a la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas, así como de una sólida transversalización de género en las metas e indicadores de la mayoría de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) . El objetivo 5 de los ODS compromete a los Estados Partes a "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas" (ONU, 2015).

La reformulación del Programa Mujer y Participación Política que se desarrolló a partir del 2019 considera la puesta en marcha de 2 componentes: **Sensibilización** y **Escuelas de Líderes Políticas**. De esta manera el Programa MPP se constituyó como la única intervención pública con enfoque de género, pluralista y de alcance nacional, focalizada específicamente en el desarrollo de habilidades discursivas y de negociación.

Existen otros programas en el ámbito público-privado del Estado sobre autonomía política como el que implementa la Fundación PRODEMU a través de talleres, pero éste focaliza su acción en la promoción de derechos de las mujeres (PRODEMU, 2018). La Subsecretaria del Trabajo implementa Escuelas de Formación Sindical que desarrollan habilidades con enfoque de género para sindicalistas (hombres y mujeres), acotándose al área laboral (ST, 2018). Las Escuelas de Formación Social para dirigentes de la DOS contribuyen a su formación cívica, pero carece de enfoque de género (DOS, 2018).

Por otra parte, Comunidad Mujer, iniciativa privada, realiza una sola Escuela de liderazgo al año para 50 mujeres dirigentes, entre 18 y 24 años, en la región Metropolitana.

A diferencia de los ejemplos de otras iniciativas en autonomía política que hay para las mujeres a los largo del país, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género tiene por objetivo realizar Escuelas para 1.000 mujeres políticas desde 2019 y contribuir, por medio de distintas actividades regionales, a un proceso de sensibilización y visibilización de la participación política de las mujeres, la relevancia de su inclusión en todos los procesos democráticos y, especialmente, en los espacios de toma de decisión.

c) Objetivos

General:

El Objetivo General del Programa "Mujer y Participación Política" (MPP) es contribuir al fortalecimiento de habilidades y competencias para la autonomía política de las mujeres organizadas, que manifiestan interés en participar en cargos de representación y en espacios de toma de decisión.

Específicos:

- Aumentar las habilidades para el liderazgo de las mujeres que están interesadas en participar en instancias de toma de decisión.
- Visibilizar la relevancia de la participación política de las mujeres.
- Contribuir a la formación de redes de mujeres líderes políticas y organizadas.
- Generar espacios de reflexión en torno a la importancia de permear el mundo político con enfoques y temas distintos, vinculados a las diversas experiencias de lo femenino, visibilizando mujeres líderes en los distintos territorios.
- Entregar formación teórico-práctica para el ejercicio efectivo del liderazgo a las mujeres que tienen interés de postular a algún cargo de representación política.

d) Focalización territorial / irradiación.

El Programa tiene presencia en todo el territorio nacional a través de las Direcciones Regionales de SernamEG.

No restringe ningún territorio y se plantea en concordancia y pertinencia a lo que las Direcciones Regionales de SernamEG definan como sus prioridades territoriales para la ejecución e implementación del Programa MPP, buscando reconocer las particularidades de la región y/o comuna, las necesidades y la mejor manera de abordar el planteamiento del Programa en cuanto a sus objetivos generales y específicos.

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

2. Gestión Territorial

Una de las principales recomendaciones para la óptima ejecución del Programa es la permanente relación que debe generar el/la encargado/a regional del Programa con los actores locales que pueden incidir en la ejecución programática[10].

Es de especial consideración el carácter de gestor territorial que adquiere el/a encargado/a regional para crear y/o fortalecer redes que permitan captar nuevos talentos, público potencial y objetivo del Programa, como así mismo la generación de acciones conjuntas que permitan fortalecer y visibilizar en el territorio el propósito del Programa Mujeres y Participación Política.

Para lo anterior será menester de las Directoras Regionales proporcionar las condiciones adecuadas para que el/la encargado/a regional pueda realizar tareas suscritas en el contexto de la gestión territorial del Programa.

a) Supervisión y asistencia técnica

La supervisión y asesoría técnica es una acción continua en la ejecución del Programa y está orientada a asegurar un trabajo de calidad mediante un acompañamiento de asesoría técnica y seguimiento tanto desde Nivel Central a Nivel Regional, como desde Nivel Regional a los Ejecutores externos. Esta acción de supervisión y asesoría, que realizan tanto los profesionales de nivel central como de las regiones, cumple el objetivo de garantizar el cumplimiento del convenio suscrito y prevenir situaciones que puedan generar nudos de gestión.

La supervisión y asesoría técnica debe ser realizada desde el Nivel Regional a los Ejecutores[11], tiene como objetivo cautelar el cumplimiento de los lineamientos institucionales, de los requerimientos técnicos del Programa y otros aspectos vinculados a la ejecución de las líneas de acción en el Nivel Regional. Todas las acciones que realizan los Ejecutores en el marco de los componentes, serán siempre en última instancia responsabilidad de SernamEG, por ende, es de responsabilidad y competencia de los encargados/as regionales cerciorarse, en todo momento, del cumplimiento de los plazos, registros e instrumentos que deben desarrollar los ejecutores, previniendo cualquier retraso o falta.

Tanto la supervisión y asesoría técnica de Nivel Central a Nivel Regional, y de Nivel Regional a Ejecutores Externos se registrará en determinados Instrumentos de Gestión y Registros Administrativos, tales como Pautas de Supervisión y Asistencia Técnica, e Informe Regional Semestral y Anual del Programa, entre otros.
Cabe señalar que la Supervisión y Asistencia Técnica desde Nivel Central a Nivel Regional se realizará en forma permanente a través de todos los medios disponibles, tales como videoconferencias, vía telefónica, correo electrónico y/o visitas presenciales.

Se entenderá como asistencia técnica permanente al Ejecutor, todo el apoyo y lineamientos que entregue el/la Encargado/a Regional del Programa al Ejecutor antes, durante y al término de la ejecución suscrita y en concordancia con las Bases Administrativas y Técnicas de la convocatoria en cuestión[12], ya sea para el componente de Sensibilización y/o de Escuelas de Líderes Políticas.

b) Coordinación intersectorial

Se sugiere para efectos de gestión programática considerar en la coordinación intersectorial a los siguientes actores regionales e instancias locales:

---

[10] Para estos efectos más adelante se detalla "mapa de actores locales, públicos y/o privados", y una "estrategia regional de visibilización y gestión regional" del Programa MPP

[11] Sin perjuicio que los Ejecutores además puedan ser sujetos de supervisión y asistencia técnica desde el Programa a nivel central.

[12] Considerando además el acuerdo operativo regional entre Ejecutor y la Dirección regional de SernamEG

- Secretaria Regional de Gobierno / División de Organizaciones Sociales (DOS)
- Servicio electoral regional, SERVEL
- Fundación Prodemu
- Todos los Partidos Políticos
- Organizaciones funcionales territoriales
- Juntas de vecinos/as
- Instituciones Educacionales
- Municipios
- Otros actores o instituciones vinculadas a autonomía política de las mujeres.

En el contexto de coordinación intersectorial, el Programa a nivel regional, deberá establecer comunicación con estos actores e instancias, pudiendo priorizar o escoger aquellos que sean más pertinentes para el trabajo territorial del Programa y sus gestiones en la captación de talentos, visibilización de nuestra oferta, y convocatoria de mujeres políticas, entre otros.

Cada encargado/a regional de MPP deberá presentar un **mapa de actores locales, públicos y/o privados, y una estrategia de visibilización y gestión regional del Programa**, considerando esta estrategia como base para su gestión en difusión, convocatoria y participación de mujeres en el Programa y sus componentes.

El mapa de actores y la estrategia regional con la cual la región se compromete a cumplir las coberturas y objetivos del Programa será un ejercicio libre con pertinencia territorial. Esto bajo una pauta que enviará Nivel Central con el objetivo de contribuir a sistematizar las estrategias y actores que en cada región se pondrá en marcha a partir de marzo de 2020.

Tanto el mapa de actores como la estrategia de visibilización y gestión regional del Programa deberán ser enviados a nivel central a más tardar la primera quincena de febrero de 2020[13], y una vez acordada con nivel central de Programa MPP, se constituirá en una hoja de ruta para la gestión programática regional.

3. Público del Programa

a) Objetivo

- Mujeres organizadas mayores de 18 años interesadas en desarrollar sus habilidades para el liderazgo y con cumplimiento de los requisitos establecidos para su participación[14].
- Que postulen en el período de tiempo establecido para las Escuelas, a través de la Ficha de Postulación on-line, creada y administrada por SernamEG[15].
- Mujeres comprometidas, motivadas y con proyección de liderazgo.

b) Potencial

- Mujeres organizadas de 18 años en adelante.

4. Componentes y/o líneas de acción.

Objetivo de intervención específica por componente

Los parámetros del liderazgo siguen estando normados por conductas masculinas, los hombres son socializados y validados en su constante participación en el mundo público, mientras las mujeres culturalmente son relegadas al mundo privado, con menos tiempo para lo público con

[13] Plazo máximo para enviar mapa de actores y estrategias regionales de gestión programática es el 14 de febrero de 2020.
[14] Ver punto de Requisitos de Postulación más adelante.
[15] Si llegan a las Direcciones Regionales de SernamEG Postulaciones en papel, estas deberán ser ingresadas al sistema on-line de Postulación por cada encargado/a regional, de no estar ingresadas en el sistema estas postulaciones no podrán ser consideradas en período de selección ni contabilizadas en recuento nacional.

respecto a los hombres y, por ende, con menos posibilidades de desarrollar habilidades para el ejercicio del liderazgo. El modelo programático considera esta situación y plantea que para las mujeres es clave el desarrollo de habilidades que les permitan comunicar, negociar, convencer, empatizar y aunar apoyos en torno al planteamiento de problemas y propuestas de solución.

Los componentes "Escuelas de Líderes Políticas" y "Sensibilización de Mujeres Líderes" se dirigen a mujeres interesadas en participar en la toma de decisiones y entregan herramientas que aumenten sus habilidades para la participación política.

Los componentes se desarrollan independientes uno del otro, sin embargo, se complementan en la medida que ambos promueven un aprendizaje individual y colectivo en las mujeres; visibilizan su participación en la toma de decisión, y las motiva para ahondar en el desarrollo de habilidades que tienen un impacto diferenciado en hombres y mujeres para la participación política. Las mujeres pueden participar en ambos componentes, no siendo excluyente ni requisito uno del otro para asistir.[16]

a) Sensibilización Para Mujeres Líderes

Este componente tiene por objetivo sensibilizar y dar a conocer las trayectorias y experiencias de mujeres líderes en el acceso y ejercicio del poder (ámbito público y/o privado, a nivel nacional y/o regional), visibilizando de forma didáctica brechas, barreras y estereotipos de género que enfrentan y cómo los han resuelto. Está dirigido a mujeres interesadas en el ámbito de la toma de decisiones y/o que pretendan asumir posiciones de liderazgo. También en estas instancias se busca captar talentos nuevos y/o emergentes para las Escuelas. Este componente está proyectado para tener una participación nacional de 4.000 mujeres.

Asimismo, este componente desarrolla acciones que buscan motivar a las mujeres para el liderazgo compartiendo trayectorias y experiencias de otras mujeres líderes para visibilizar sus liderazgos, las barreras y estereotipos de género que enfrentan y las estrategias para resolver esos obstáculos. En estas instancias se captan mujeres con interés en desarrollar habilidades para fortalecer su perfil de líderes y provocar su interés para ser convocadas a las "Escuelas de Líderes Políticas". Otro aspecto relevante es que en las actividades de este componente las mujeres pueden compartir estrategias de influencia política, redes de contactos y la posibilidad de crear comunidades de mujeres líderes en sus regiones.

Descripción teórico - metodológica del componente y temas a abordar por componente del Programa.

Las actividades regionales desarrolladas en el marco del componente de Sensibilización responderán a los requerimientos técnicos y administrativos que serán citados en Bases Administrativas y Técnicas de la convocatoria y/o licitación para efectos de la ejecución del componente, este proceso será realizado por el nivel nacional del Programa.

Sin perjuicio de lo anterior, se reitera que la responsabilidad de velar por el fiel cumplimiento de lo ofertado y la correspondiente aplicación de los instrumentos recaerá en la Dirección Regional que deberá definir y establecer las coordinaciones necesarias en **acuerdo regional operativo**[17]**.**

El componente de Sensibilización debe ser ejecutado por externos vinculados al área de capacitación, desarrollo organizacional/motivacional e incluyendo servicios de producción, con

[16] Importante considerar que para efectos de las Bases de Datos del Programa, las mujeres participantes en Sensibilización que participen además en Escuelas deberán sólo ser consideradas una sola vez y en componente Escuelas.
[17] En el desarrollo del presente documento se indica en qué consiste el acuerdo operativo regional.

asistencia/supervisión técnica de SernamEG. En este contexto se desarrollan charlas, seminarios, paneles, debates y exposiciones, consensuados previamente con SernamEG, que promuevan la participación de más mujeres en los espacios de decisión y las instalen en la escena pública.

Su convocatoria es abierta y pública. Las coordinaciones y definiciones regionales para una óptima ejecución programática serán establecidas a través de los acuerdos operativos regionales, los cuales serán anexos a los convenios suscritos entre SernamEG y Ejecutor adjudicado.

Duración del componente

Las actividades de Sensibilización para Mujeres líderes pueden variar entre 1 y 3 horas dependiendo de la temática escogida, la modalidad de la actividad (seminario-charla-exposición, etc.) y el número de participantes convocadas. Así mismo, la cantidad de actividades regionales variará en función de la cobertura comprometida por cada región, los tiempos, presupuesto y otras definiciones regionales como lugar, espacio y formatos de la actividad. Dicha información deberá ser refrendada en acuerdo operativo regional.

Requisitos para el desarrollo del componente (espacio físico, materiales, tamaño del grupo, otros)

Toda materia vinculada a contenido, espacios, materiales, u otros a especificar estarán en documento "Bases Administrativas y Técnicas" de convocatoria y/o licitación pública de cada componente programático.

En los acuerdos operativos regionales se establecerán las coordinaciones y definiciones entre SernamEG regional y Ejecutor tales como lugares, fechas, horario, n° de actividades, n° de participantes, contenidos u otro aspecto vinculado a pertinencia territorial. El acuerdo operativo regional será un anexo al convenio suscrito entre SernamEG nivel nacional y Ejecutor adjudicado[18].

Cobertura 2020 regional planificada del componente actividades de "Sensibilización para Mujeres Líderes"

Región	Cobertura 2020
Arica y Parinacota	250
Tarapacá	250
Antofagasta	250
Atacama	250
Coquimbo	300
Valparaíso	350
O'Higgins	300
Maule	200
Ñuble	150
Biobío	350
Araucanía	250
Los Ríos	250
Los Lagos	250
Aysén	100
Magallanes	150
Metropolitana	350

[18] Este componente el año 2020 será a través de convocatoria y/o licitación pública desde el Programa MPP nivel central. Los acuerdos operativos regionales serán anexos regionales al Convenio que se suscriba en el marco de cada componente y con los Ejecutores que resulten adjudicados en el proceso.

Materiales de apoyo:

- Pauta única para Actividades de Sensibilización para Mujeres Líderes. Es elaborada por MPP nivel nacional para MPP nivel regional y contiene sugerencias, recomendaciones u otros que potencien tanto la actividad misma como la convocatoria y difusión.
- Pauta para desarrollo de mapa de actores y estrategia de visibilización y gestión programática elaborada por MPP nivel nacional
- Bases técnicas y administrativas de la convocatoria y/o licitación pública pertinente
- Convenio suscrito con Ejecutor y anexo de Acuerdo Operativo Regional correspondiente.
- Pauta de Supervisión y Asistencia Técnica

b) Escuelas Para Líderes Políticas

Este componente tiene por objetivo capacitar a 1.000[19] mujeres a lo largo de Chile, consta de 40 horas pedagógicas[20], y su contenido se enfoca en el desarrollo de habilidades para la negociación; oratoria; comunicación efectiva; elaboración de mensajes y propuestas; técnicas de entrevista; uso estratégico de redes sociales; presencia efectiva en debates.

Las Escuelas entregan formación práctica en habilidades para el ejercicio efectivo del liderazgo a mujeres políticas organizadas, que manifiestan interés explícito en participar en espacios de toma de decisión.

Descripción teórico - metodológica del componente y temas a abordar en componente del Programa.

Tanto el contenido como todo requerimiento técnico para la implementación de las Escuelas Regionales de Líderes Políticas que deberán supervisar los/as encargados/as regionales estará indicado en las presentes OT 2020 del Programa, en las Bases Administrativas y Técnicas de la convocatoria y/o licitación específicas para efectos de la ejecución del componente y en el acuerdo operativo regional. Este proceso de convocatoria y/o licitación será realizado por el nivel nacional del Programa.

Sin perjuicio de lo anterior, se reitera que la responsabilidad de velar por el fiel cumplimiento de lo ofertado y la correspondiente aplicación de los instrumentos recaerá en la Dirección Regional que deberá definir y establecer las coordinaciones necesarias en **acuerdo operativo regional.**

Las Escuelas deben ser desarrolladas por Ejecutores externos tales como instituciones u organizaciones vinculadas al área de capacitación, mediante convocatoria y/o licitación pública (según sea el caso), con supervisión técnica de SernamEG.

Su convocatoria es abierta y pública. Las coordinaciones y definiciones regionales para una óptima ejecución programática serán establecidas a través de los acuerdos operativos regionales, los cuales serán anexos a los convenios suscritos entre SernamEG y Ejecutor adjudicado.

Para participar en las Escuelas las interesadas deben cumplir con perfil expresado en el OT del Programa y en las Bases Administrativas y Técnicas para convocatoria y/o licitación de Ejecutores.

---

[19] Sin perjuicio que al Ejecutor a través de Bases técnicas y administrativas de la convocatoria y/o licitación pública se le solicite una cobertura más alta.
[20] 1 hora pedagógica = 45 minutos

Los horarios y el número de sesiones de las Escuelas variarán según la decisión que estipule la región en coordinación con el Ejecutor. Estas coordinaciones, compromisos y definiciones quedaran establecidas en los acuerdos operativos regionales.

Duración del componente

Las Escuelas tendrán una duración de 40 horas pedagógicas y cada sesión tendrá el número de horas que la Dirección regional de SernamEG defina en coordinación con Ejecutor, pudiendo variar el número de sesiones de una región a otra. Dicha información deberá ser refrendada en acuerdo regional operativo.

Requisitos vinculados a la participación en el componente.

En el caso de las Escuelas las participantes deberán cumplir el perfil solicitado, el cual se ajusta a los siguientes requisitos:

- Completar Ficha de inscripción on-line para postulación[21]
- Ser mayor de 18 años
- Pertenecer a alguna organización
- Enseñanza media completa[22]
- Manifestar interés en la participación política de las mujeres
- Manifestar interés en participar en espacios de toma de decisión
- Entrevista personal y/o desarrollo de pregunta abierta en postulación

Requisitos para el desarrollo del componente (espacio físico, materiales, tamaño del grupo, otros)

Toda materia vinculada a contenido, espacios, materiales, u otros a especificar estarán en documento "Bases administrativas y técnicas" de convocatoria y/o licitación pública de cada componente programático.

En los acuerdos operativos regionales se establecerán las coordinaciones y definiciones entre SernamEG regional y Ejecutor tales como lugares, fechas, horario, n° de sesiones Y otros aspectos vinculados a pertinencia territorial. El acuerdo operativo regional será un anexo al convenio suscrito entre SernamEG nivel nacional y Ejecutor adjudicado[23].

Cobertura regional planificada 2020 del componente "Escuelas de Líderes Políticas"

Región	Cobertura 2020
Arica y Parinacota	40
Tarapacá	50
Antofagasta	60
Atacama	50
Coquimbo	60
Valparaíso	100
O'Higgins	60
Maule	60
Ñuble	40

[21] Es una postulación, no una selección automática por orden de llegada.
[22] 4to medio rendido.
[23] Este componente el año 2020 será a través de convocatoria y/o licitación pública desde el Programa MPP nivel central. Los acuerdos operativos regionales serán anexos regionales al Convenio que se suscriba en el marco de cada componente y con los Ejecutores que resulten adjudicados en el proceso.

Biobío	90
Araucanía	60
Los Ríos	60
Los Lagos	50
Aysén	40
Magallanes	40
Metropolitana	140
TOTAL	**1.000**

Materiales de apoyo (identificar si se cuenta con manuales y/o protocolo de abordaje para públicos específicos)

- Manual de Relatores/as: Este documento contiene todas las materias de cada módulo de las Escuelas y es proporcionado por SernamEG a los Ejecutores que se adjudiquen la implementación.
- Manual para las Mujeres Participantes de Escuelas de Líderes Políticas: Este documento contiene toda la información de los módulos, ejercicios y material complementario.
- Pauta única para Escuelas de SernamEG. Es elaborada por MPP nivel nacional para MPP nivel regional y contiene sugerencias, recomendaciones u otros que potencien tanto la actividad misma como la convocatoria y difusión.
- Bases técnicas y administrativas de la convocatoria y/o licitación pública pertinente
- Convenio suscrito con Ejecutor y anexo de Acuerdo Operativo Regional correspondiente.
- Pauta de Supervisión y Asistencia Técnica

Seguimiento post- Escuelas

Cada Dirección Regional, a través de sus encargados/as regionales, realizará seguimiento a cada mujer egresada de las Escuelas a los 2 meses posteriores de su certificación para actualizar su trayectoria individual y proyectar más acciones que promuevan y aumenten su participación en instancias de toma de decisión.

5. Flujo de intervención

Flujos generales de procesos de los componentes del Programa MPP

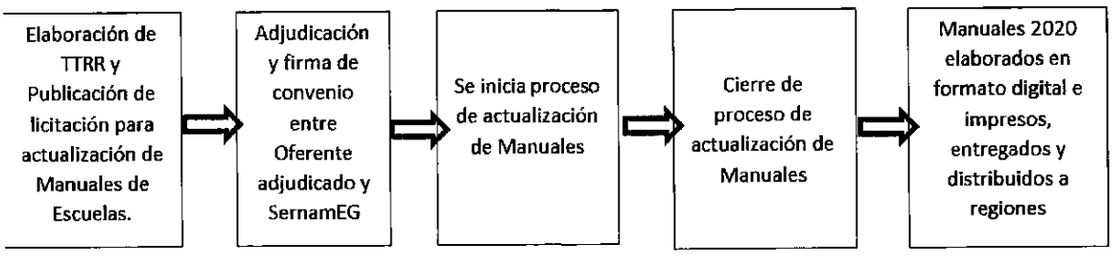
A continuación, se presentan los flujos de los procesos del Programa Mujer y Participación Política de forma analítica, los procesos transcurren y se desarrollan de forma paralela, en especial en un año de elecciones municipales donde, preferentemente, las actividades vinculadas al Programa deberán estar realizadas con antelación.

a) Componente Escuelas De Líderes Políticas

Primer proceso: Actualización Manuales Ejecutores y Participantes ELP.

Este proceso está a cargo de MPP, Nivel Central, instancia que elabora los términos de referencia[24] para licitación y realiza tramitación administrativa y técnica completa.

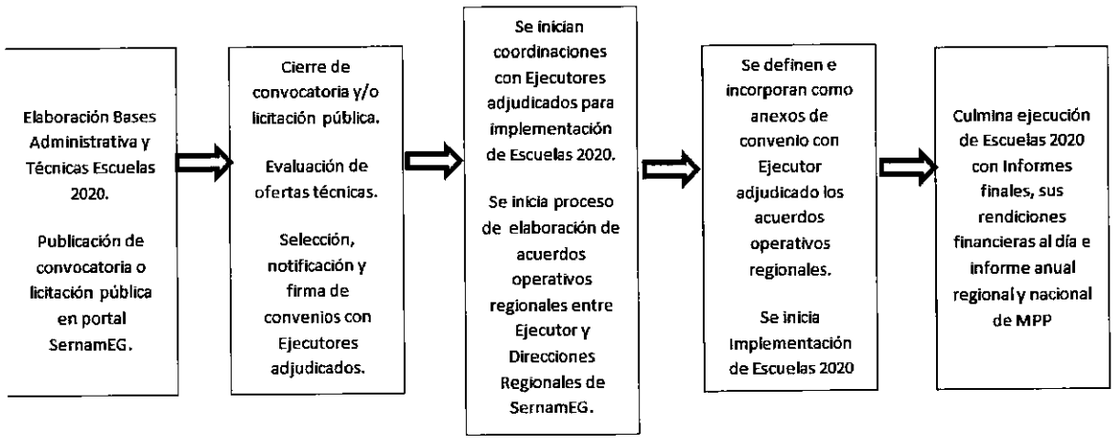
[24] TTRR = Términos de Referencia son los requerimientos técnicos para actualización de Manuales.



Segundo proceso: Convocatoria y/o Licitación Pública para Ejecución de Escuelas de Líderes Políticas 2020.

Este proceso está a cargo de MPP, nivel nacional, instancia que elabora las Bases Administrativas y Técnicas para convocatoria y/o licitación pública de Ejecutores de Escuelas de Líderes Políticas 2020, y realiza tramitación administrativa y técnica completa.

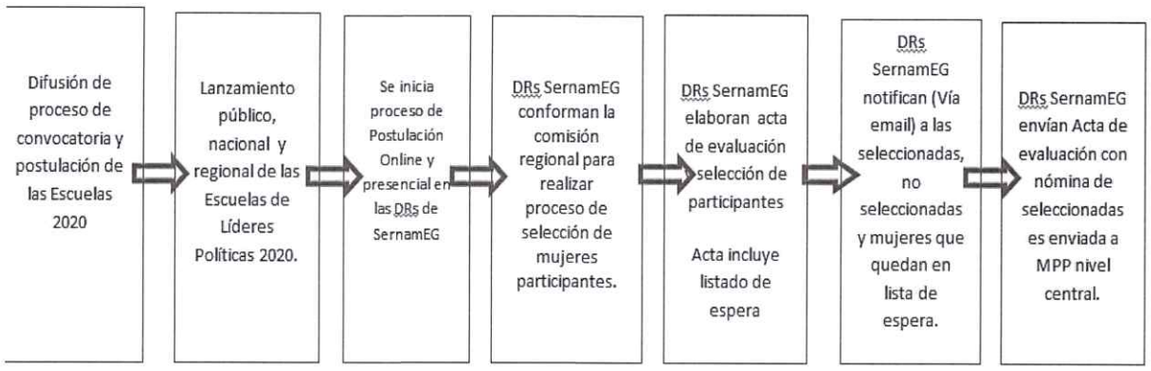
Sin perjuicio de lo anterior, en este proceso, intervienen las Direcciones Regionales de SernamEG en la elaboración de los respectivos acuerdos operativos regionales en coordinación con Ejecutores adjudicados.



Tercer proceso: Proceso de postulación y selección de participantes para las Escuelas en las Regiones.

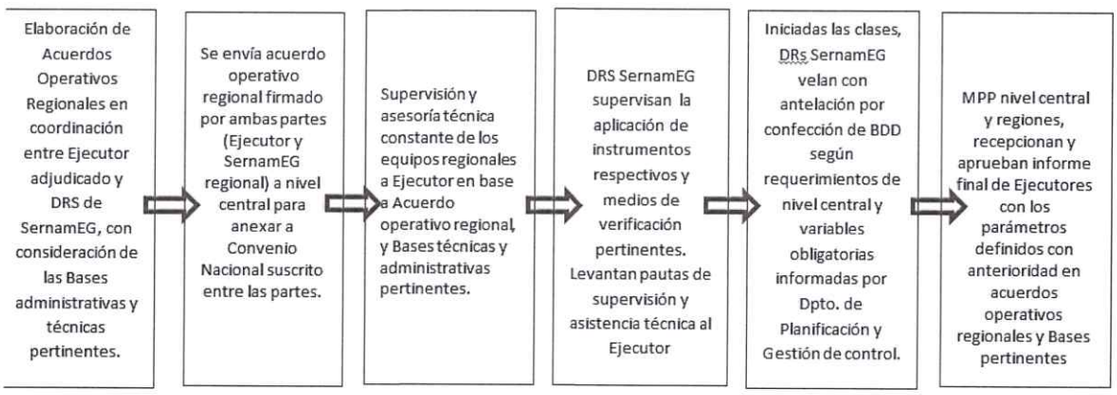
Este proceso está a cargo tanto de MPP Nivel Central, para supervisar y asesorar técnicamente de manera constante, como de las Direcciones Regionales de SernamEG, para su ejecución, donde se desarrollan los procesos de difusión y convocatoria territorial para las mujeres que potencialmente participaran en las Escuelas de Líderes Políticas 2020. Además, en las Direcciones Regionales de SernamEG es donde se realiza la selección de las postulantes, se confecciona acta de Evaluación y Selección[25], se notifica[26] a las seleccionadas y NO seleccionadas, a las mujeres en lista de espera, y se deja constancia de la evaluación del total de postulantes[27].

[25] Debe estar firmada por toda la Comisión de evaluación y selección que conforme la DRs de SernamEG.
[26] Notificar vía correo electrónico. Esto constituirá un registro del Programa que será solicitado por nivel central para resguardo de posibles consultas y/o reclamos, entre otros.
[27] Se debe incluir en el total aquellas que no fueron evaluadas por incumplimiento de requisitos y/o falta de información (no completaron su postulación, por ejemplo, o no tiene enseñanza media completa)



Cuarto proceso: Elaboración Acuerdo Operativo Regional, supervisión y asesoría técnica regional a Ejecutores

Este proceso está a cargo de las Direcciones Regionales de SernamEG, en tanto deben elaborar, en coordinación con Ejecutor, el acuerdo operativo regional donde se establecerán las definiciones respecto a lugares, fechas, horario, n° de sesiones (en el caso de Escuelas), contenido de actividades u otro aspecto vinculado a pertinencia territorial. El acuerdo operativo regional será un anexo al convenio suscrito entre SernamEG nivel nacional y Ejecutor adjudicado, y una vez definido en la región deberá ser enviado a MPP nivel nacional para efectos de considerar en supervisión y asistencia técnica tanto de la región al Ejecutor, como de MPP nivel nacional a regiones, y de MPP nivel nacional a Ejecutores.

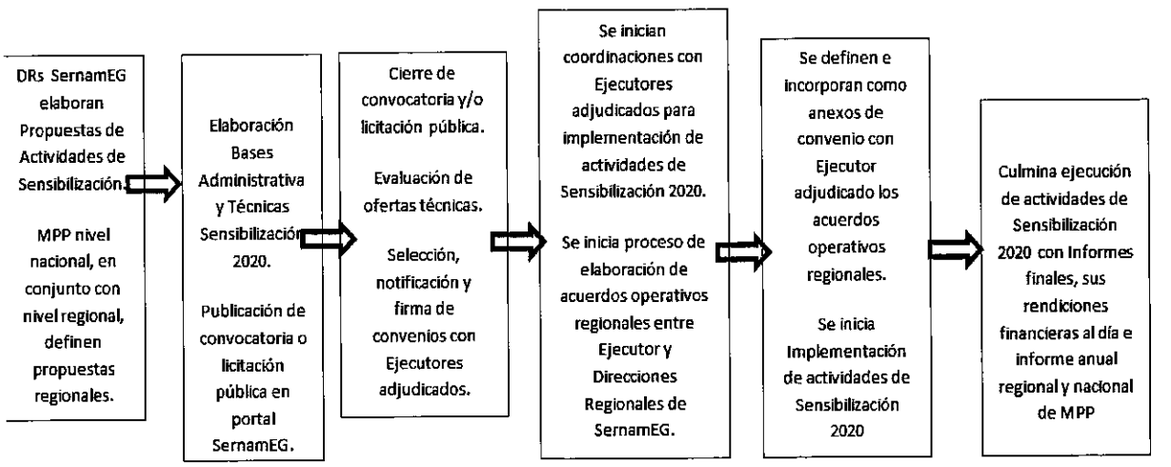


b) Componente Sensibilización Para Mujeres Líderes

<u>Primer proceso:</u> Convocatoria y/o Licitación Pública para Ejecución de Actividades de Sensibilización 2020

Este proceso está a cargo de MPP, nivel nacional, instancia que elabora las Bases Administrativas y Técnicas para convocatoria y/o licitación pública de Ejecutores de Actividades de "Sensibilización para Mujeres Líderes" 2020, y realiza tramitación administrativa y técnica completa.

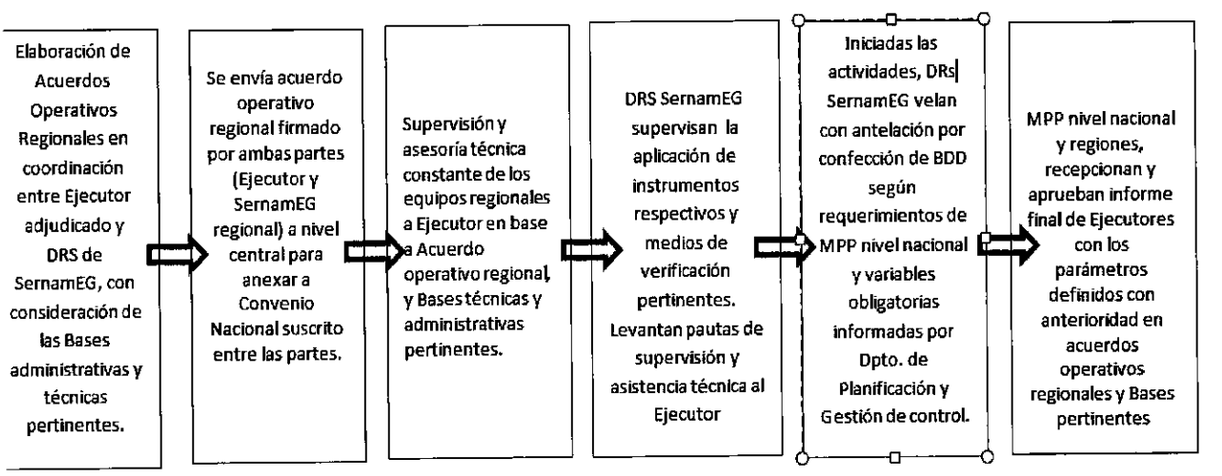
Sin perjuicio de lo anterior, en este proceso, intervienen las Direcciones Regionales de SernamEG en la elaboración de los respectivos acuerdos operativos regionales en coordinación con Ejecutores adjudicados, además y como primer paso de entrada al proceso, las Direcciones Regionales deben enviar a MPP nivel nacional, **a más tardar la 1era semana de febrero de 2020**, una **propuesta de actividades regionales de Sensibilización para mujeres Líderes**, la cual será definida en conjunto con MPP nivel nacional como paso previo a la elaboración de las Bases Administrativas y Técnicas para convocatoria y/o licitación pertinente.



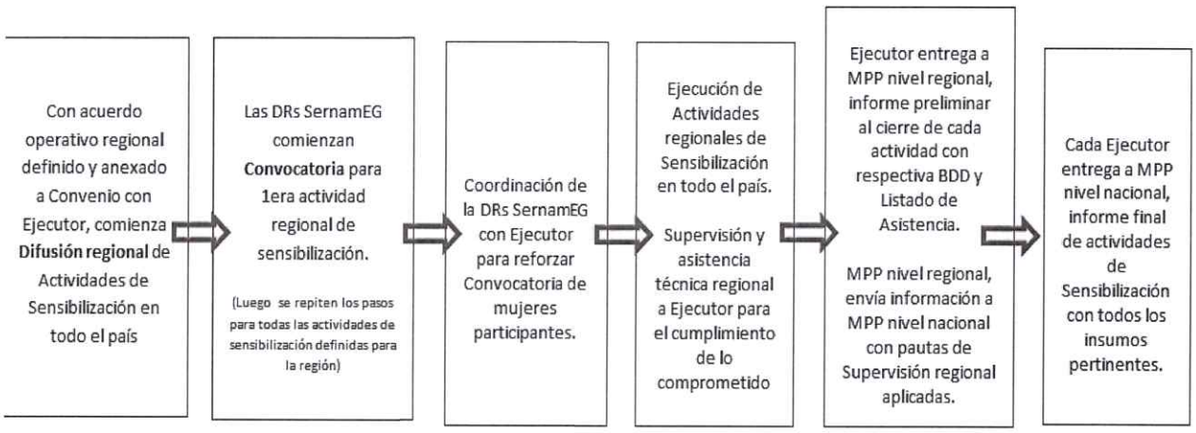
Segundo proceso: Elaboración Acuerdo Operativo Regional, supervisión y asesoría técnica regional a Ejecutores.

Este proceso está a cargo de las Direcciones Regionales de SernamEG, en tanto deben elaborar, en coordinación con Ejecutor, el acuerdo operativo regional donde se establecerán las definiciones respecto a lugares, fechas, horario, n° de sesiones, contenido de actividades u otro aspecto vinculado a pertinencia territorial. El acuerdo operativo regional será un anexo al convenio suscrito entre SernamEG nivel nacional y Ejecutor adjudicado, y una vez definido en la región deberá ser enviado a MPP nivel nacional para efectos de considerar en supervisión y asistencia técnica tanto de la región al Ejecutor, como de MPP nivel nacional a regiones y de MPP nivel nacional a Ejecutores.

Este proceso se encadena con el anterior, produciendo acciones paralelas para ambos, por este motivo es posible ver de manera redundante acciones en función de una misma tarea como es la elaboración de los acuerdos operativos regionales. No obstante, lo anterior, se hace la salvedad para relevar el tiempo y enfoque en la dirección que se indica.



Tercer proceso: Ejecución de actividades regionales de Sensibilización para Mujeres Líderes.



c) Definiciones a considerar

Estados de participación (seleccionada, participante, egreso, deserción, etc).

Postulante: Mujer que se inscribe a través de plataforma online de SernamEG para postular a las Escuelas Regionales de Líderes Políticas 2020.

Seleccionada: Mujer que según cumplimiento de perfil y requisitos estipulados obtiene un cupo para participar en las Escuelas del Programa MPP, previa evaluación de Comisión Regional de evaluación y selección conformada por cada Dirección Regional de SernamEG.

Participante:

- Para Componente de Sensibilización, se entenderá como Participacipante aquella mujer que participe y sea acreditada en listado de asistencia todos los datos que se solicitan.
- Para componente de Escuelas, se entenderá como Participante aquella mujer que cumpla con un mínimo de 75% de asistencia.

Egresada:

Para efectos de componente Escuelas, se entenderá como mujer egresada aquella que cumpla con 75% de asistencia y nota estipulada para estos efectos y/o escala de mejora respecto al momento de ingreso a las Escuelas. [28]

d) **Duración del Programa:** Todo el año

e) Periodo de ejecución de los componentes:

Componente "Sensibilización para Mujeres Líderes": 1er semestre, a partir de la segunda quincena de mayo/2020

Componente "Escuelas de Líderes Políticas": 2do semestre, a partir de la segunda quincena de Junio/2020

f) Equipo Ejecutor

- Descripción de cargos y perfiles.

[28] Criterios específicos de egreso de las Escuelas serán confirmados a través de Bases administrativas y técnicas para convocatoria y/o licitación de Ejecutores.

Para la ejecución de ambos componentes se realizará una convocatoria o licitación pública según sea pertinente. Para dicho acto, MPP nivel nacional, elabora Bases Administrativas y Técnicas, documento donde estará detallada toda la información referente a descripción de los/as relatores/as adecuados/as y equipo técnico de coordinación para Ejecución de los componentes, además de los requisitos técnicos y administrativos para cumplir con una óptima ejecución tanto de las Actividades Regionales de Sensibilización para mujeres líderes como de Escuelas de Líderes Políticas en todo el país.

g) Difusión

Para la difusión del Programa y sus componentes se trabajará en conjunto con el Dpto de Comunicaciones, basados en los Protocolos de esta instancia. Para lo anterior es de suma relevancia que encargado/a regional de MPP se coordine con Periodista Regional de manera de desarrollar una estrategia pertinente a nuestros productos[29]

2. Instrumentos de gestión programática

2.1 OT 2020 del Programa MPP

2.2 Bases técnicas y administrativas de la convocatoria y/o licitación pública pertinente para componente Sensibilización, y para componente Escuelas

2.3 Convenio suscrito con Ejecutor correspondiente de cada uno de los componentes programáticos

2.4 Acuerdo operativo regional (de ambos componentes)

2.5 "Documento de apoyo a la Gestión de las actividades de Sensibilización para Mujeres Líderes 2020". Es elaborada por MPP nivel nacional para MPP nivel regional y contiene sugerencias, recomendaciones u otros que potencien tanto la actividad misma como la convocatoria y difusión.

2.6 "Documento de apoyo a la Gestión Escuelas Líderes Políticas 2020". Será elaborada por MPP nivel nacional para MPP nivel regional y contiene sugerencias, recomendaciones u otros que potencien tanto la actividad misma como la convocatoria y difusión. En este documento también se confirmaran todos los instrumentos y registros que deberán considerar las DRs de SernamEG para una óptima ejecución y control de Ejecutor.

2.7 Pauta Propuestas de actividades regionales de Sensibilización para Mujeres Líderes 2020. Formato será elaborado por MPP nivel nacional.

2.8 Registros Administrativos del Programa

a) Ficha de Postulación on-line y presencial a Escuelas 2020 / Lo completan todas las mujeres que desean participar en las Escuelas de Líderes Políticas de SernamEG durante el período de postulación que se defina.

b) Ficha de inscripción en Programa / Se aplica en 1era sesión de Escuelas por SernamEG regional. Contiene las variables obligatorias que conforman la Base de Datos que las Direcciones Regionales deben enviar a MPP nivel nacional.

c) Listados de asistencia para ser aplicados en todas las actividades de Sensibilización como en todas las sesiones de las Escuelas 2020. En el caso de las Escuelas, se solicita que el primer listado sea enviado a MPP nivel nacional apenas finalice la 1era sesión, sin perjuicio que también deba ser

[29] Actividades regionales de Sensibilización para mujeres líderes y Escuela de Líderes Políticas.

incorporada la asistencia completa a la Escuela, de cada una de las participantes seleccionadas, en Informe Final de Ejecutor.[30]

d) Encuestas de Satisfacción

a) Componente de Sensibilización: Se aplica presencialmente por el Ejecutor a las participantes en cada actividad regional realizada en este contexto. También puede ser aplicada vía correo electrónico. La sistematización es parte del informe preliminar que debe entregar el Ejecutor a MPP nivel regional.

b) Componente Escuelas: Se aplica presencialmente por el Ejecutor a las participantes en última sesión de las Escuelas. También puede ser aplicada vía correo electrónico. La sistematización es parte del informe que debe entregar el Ejecutor a MPP nivel regional.

Sin perjuicio de lo anterior, el/la encargado/a regional de MPP, deberá velar por que la aplicación y sistematización de la Encuesta y entregada a tiempo para ser incluida en Informe anual de gestión regional del Programa MPP.

e) Test de Inicio / Test de Finalización: Esta prueba tiene por objetivo evaluar el aprendizaje de cada mujer. Debe ser realizada, ejecutada y evaluada por cada ejecutor. Se realizará al principio y final de las Escuelas.

3. Supervisión

Supervisión y asistencia técnica

La supervisión y asesoría técnica es una acción continua en la ejecución del Programa y está orientada a asegurar un trabajo de calidad mediante un acompañamiento de asesoría técnica y seguimiento tanto desde Nivel Central a Nivel Regional, como desde Nivel Regional a los Ejecutores externos. Esta acción de supervisión y asesoría, que realizan tanto los profesionales de nivel central como de las regiones, cumple el objetivo de garantizar el cumplimiento del convenio suscrito y prevenir situaciones que puedan generar nudos de gestión.

La supervisión y asesoría técnica debe ser realizada desde el Nivel Regional a los Ejecutores, tiene como objetivo cautelar el cumplimiento de los lineamientos institucionales, de los requerimientos técnicos del Programa y otros aspectos vinculados a la ejecución de las líneas de acción en el Nivel Regional. Todas las acciones que realizan los Ejecutores en el marco de los componentes, serán siempre en última instancia responsabilidad de SernamEG, por ende, es de responsabilidad y competencia de los encargados/as regionales cerciorarse, en todo momento, del cumplimiento de los plazos, registros e instrumentos que deben desarrollar los ejecutores, previniendo cualquier retraso o falta.

Tanto la supervisión y asesoría técnica de Nivel Central a Nivel Regional, y de Nivel Regional a Ejecutores Externos se registrará en determinados Instrumentos de Gestión y Registros Administrativos, tales como Pautas de Supervisión y Asistencia Técnica, e Informe Regional Semestral y Anual del Programa, entre otros.

Cabe señalar que la Supervisión y Asistencia Técnica desde Nivel Central a Nivel Regional se realizará en forma permanente a través de todos los medios disponibles, tales como videoconferencias, vía telefónica, correo electrónico y/o visitas presenciales.
Se entenderá como asistencia técnica permanente al Ejecutor, todo el apoyo y lineamientos que entregue el/la Encargado/a Regional del Programa al Ejecutor antes, durante y al término

[30] Este dato sobre asistencia de las participantes es un dato que los/as encargados/as regionales deben incorporar en su Informe semestral y luego final de gestión programática.

de la ejecución suscrita y en concordancia con las Bases Administrativas y Técnicas de la convocatoria en cuestión, ya sea para el componente de Sensibilización y/o de Escuelas de Líderes Políticas.

4. Evaluación ejecutores

La evaluación de Ejecutores se establece en Informe Semestral y Anual de Gestión Regional Programática según los parámetros solicitado en formato respectivo.

5. Informe de gestión

Todas las Direcciones Regionales de SernamEG deberán entregar Informe Semestral y Anual de Gestión Regional Programática según requerimientos de formato, y acordé a las fechas entregadas tanto por el Programa como por el Dpto. de Planificación, control y gestión de SernamEG.

6. Consentimiento para contacto futuro:

El programa MPP no lo considera como variable obligatoria.

7. Resultados técnicos esperados

a) Metas y seguimiento de indicadores CDC/Formulario H/ ex ante MPP 2020

La Meta CDC y Formulario H que se describe a continuación está en los 17 centros de responsabilidad enunciados en la Resolución N°1464[31] de SernamEG, en los cuales se incluyen las 16 direcciones regionales y el Programa MPP a nivel central.

Cabe señalar que en esta Meta los operandos estimados dicen relación con el total de participantes planificados del Programa v/s cobertura regional planificada.[32]

El porcentaje de ponderación de esta meta es distinto para cada región según lo que cada una estimo conveniente[33].

Las metas ex Ante (Diseño del Programa MPP) son las que corresponden a los Indicadores igualmente en el siguiente cuadro:

Meta CDC, formulario H y/o Ex ante 2020	**Fórmula de Calculo**	**Registros/ Instrumentos asociados**	**Medios de verificación**
1) 100% de mujeres participantes del Programa Mujer y Participación Política en el año t. (CDC/FormularioH) **Descriptor:** Este indicador tiene como objetivo medir el cumplimiento de la cobertura planificada del Programa MPP. Las mujeres participaran en: ***Escuelas de Líderes Políticas*** que son instancias de formación para transferir habilidades a mujeres interesadas en participar en espacios de toma de decisión, en cargos de representación política y se entenderá que una mujer es participante cuando haya asistido al	5.000/ cobertura planificada para la región	Test de inicio y Test final de habilidades. Listado de asistencia.	Informe anual consolidado de gestión regional del Programa MPP (Incluye BDD de ambos componentes)

[31] Resolución n° 1464 aprobatoria de Convenio de Desempeño Colectivo 2020 del Servicio Nacional de la Mujer.

[32]

[33] Consultar el CDC 2020 regional. La ponderación que le dieron a esta meta las regiones está entre un 10 y 15%.

menos al 75% de las sesiones programadas, y haya respondido test de habilidades inicial y test de habilidades final (o evaluación final) de las Escuelas. Así también las mujeres participarán en ***actividades de "Sensibilización de Mujeres Líderes"*** que consisten en seminarios, paneles y otras acciones que releven experiencias de mujeres líderes (ámbito público y/o privado, a nivel nacional y/o regional), dirigidas a mujeres interesadas en asumir posiciones de liderazgo, considerando la posibilidad de generar redes de contacto, captar talentos para las Escuelas e incentivar comunidades de mujeres líderes, las participantes de las actividades serán aquellas que registren asistencia en la lista destinada para estos efectos.			
2) Un 95% de mujeres evalúa satisfactoriamente las ***actividades de "Sensibilización para Mujeres Líderes"*** en el año t respecto del total de mujeres ***que evalúa*** las actividades de **"Sensibilización para Mujeres Líderes"** en el año t. (ex ante MPP)	Total de participantes que evalúan satisfactoriamente (sobre un 5.0)/ Total de Participantes que contestan la Encuesta	Encuesta de Satisfacción de actividades de "Sensibilización para Mujeres Líderes" aplicadas a participantes	Informe anual consolidado de gestión regional del Programa MPP (Incluye BDD de ambos componentes)
3) Un 75% de las mujeres aumentan satisfactoriamente habilidades de liderazgo al participar en las Escuelas de Líderes Políticas en el año t. (ex ante MPP) **Descriptor:** El indicador tiene por objeto verificar una mejora o aumento en las habilidades para el liderazgo en el ámbito político en las mujeres que participan en las Escuelas de Líderes Políticas. Para efectos de la medición se aplicará test, con una escala de 1.0 a 7.0, al inicio y al finalizar la intervención para medir resultados de la participación de las mujeres en las Escuelas. Se entenderá como aumento satisfactorio de habilidades cuando una mujer, que ha culminado su participación, haya obtenido como mínimo un 5.0 en el test	% de mujeres que aumentan satisfactoriamente sus habilidades/ total de mujeres que culminan su participación en las Escuelas	Test de inicio y Test final (o evaluación final) de habilidades para el liderazgo. Listado de asistencia.	

SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO
FISCAL

aplicado al final. Se entenderá por participante a aquella mujer que asiste al 75% de las sesiones/módulos de las Escuelas.			
4) Un máximo de 6% de mujeres desertan de las Escuelas de Líderes Políticas en el año t respecto del total de participantes en Escuelas de Líderes Políticas en el año t. (ex ante MPP)	(Número de mujeres que desertan de las Escuelas de Líderes Políticas en el año t/ Total de participantes en Escuelas de Líderes Políticas en el año t)*100.	Ficha de Deserción y/o registro que dé cuenta de esta situación. BDD 2020	Informe anual consolidado de gestión regional del Programa MPP (Incluye BDD de ambos componentes)
5) Un 85% de mujeres evalúa satisfactoriamente las Escuelas de Líderes Políticas en el año t respecto del total de mujeres ***que participa*** en **las Escuelas de Líderes Políticas** en el año t. (ex ante MPP)	Total de mujeres que evalúa satisfactoriamente las Escuelas de Líderes Políticas en el año t / Total de mujeres que participa las Escuelas de Líderes Políticas en el año t)*100	Encuesta de Satisfacción de "Escuelas de Líderes Políticas" aplicadas a participantes	Informe anual consolidado de gestión regional del Programa MPP (Incluye BDD de ambos componentes)

b) Monitoreo (Plan Data)/ en desarrollo.

Una vez implementado el Plan Data entregaremos a todos los equipos regionales las indicaciones pertinentes para su poblamiento, según sea informado al Programa MPP, nivel central, por la unidad responsable de la plataforma en cuestión."

SEGUNDO: 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

REPUBLICA DE CHILE
SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GENERO
DIRECTORA (S)

SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

JLS/MGA/LFS/KRS/rmp

Distribución

Dirección
Subdirección
Departamento Mujer y Participación Política
Fiscalía
Oficina de Partes

SERNAMEG
Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

Gobierno de Chile

REGISTRO Nº 283.033

MEMORANDUM N° 147-2020 DIRECCIÓN

DE : **Directora Nacional (S)**

A : **JESSICA LÓPEZ GRANADINO**
Fiscal (S)

REF. : **Orientaciones Técnicas.**

FECHA : **Santiago, enero 28 de 2020**

Junto con saludar y de acuerdo a lo solicitado en memorándum N° 004/Programa Mujer y Participación Política, adjunto documento con las Orientaciones Técnicas de dicho Programa.

Lo anterior, para confección de las Resoluciones correspondiente

Sin otro particular, se despide cordialmente,

REPUBLICA DE CHILE
SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

DIRECTORA NACIONAL (S)
SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

LFS/
c.c.:
-Archivo

F: 88	21/01/20	15:25
	Rosita	

SERNAMEG
Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

Gobierno de Chile

Reg: 282906

MEMORANDUM N° 04 /2020/PMPP

A : [redacted]
DIRECTORA (S)
SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

DE : **KARLA ROMERO SOVINO**
JEFA PROGRAMA MUJER Y PARTICIPACIÓN POLÍTICA

REF. : **ENVIA ORIENTACIONES TÉCNICAS PROGRAMA MUJER Y PARTICIPACIÓN POLÍTICA.**

FECHA : **Santiago, 28 de enero 2020**

Junto con saludar, por medio del presente ajunto remito a usted "Orientaciones Técnicas del Programa Mujer y Participación Política" para su aprobación y respectiva tramitación de resolución aprobatoria.

El documento en cuestión será enviado a las Direcciones Regionales una vez sea emitida la resolución pertinente,

Sin otro particular, atentamente,

SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO
PROGRAMA MUJER Y PARTICIPACIÓN POLÍTICA

KARLA ROMERO SOVINO
JEFA PROGRAMA MUJER Y PARTICIPACIÓN POLÍTICA
SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO

KRS/ssg
Distribución:
- DAF
- Archivo Programa

SERNAMEG Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género Gobierno de Chile	**ORIENTACIONES TÉCNICAS**	**VERSIÓN N°: FINAL**
	FECHA ELABORACIÓN: 24 DICIEMBRE, 2019	

ORIENTACIONES TÉCNICAS

PROGRAMA MUJER Y PARTICIPACIÓN POLÍTICA

SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO
PROGRAMA MUJER Y PARTICIPACIÓN POLÍTICA

	Fecha	Nombre	Firma
Elaborado por	24/12/2019	María Teresa Alvarez Pinto, Pilar Toledo Braithwaite, Cecilia González Hansen, Profesionales del Programa Mujer y Participación Política	
Revisado por		Karla Romero Sovino, Jefa de Programa Mujer y Participación Política.	
Aprobado por			

Contenido

PRÓLOGO 5

CONTEXTO NACIONAL 7

CAPÍTULO 1: Marco Orientador del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. 9

Enfoques Orientadores de SernamEG y la Agenda Mujer 10

a) Enfoque de Derechos Humanos y de Equidad de Género. 10

b) Enfoque de Territorialidad e Interseccionalidad 11

CAPÍTULO 2: ASPECTOS PROGRAMÁTICOS SERNAMEG. 13

Modelo de Gestión Programática del Servicio. 13

1. Gestión Programática 13

Actores claves y sus funciones 13

a.2 Actores Claves en el Nivel Regional 15

a.3 Actores Clave a Nivel Territorial: 17

b) Implementación 19

2. Cumplimiento de requisitos logísticos. 19

Equipo Ejecutor: 19

c) Indicaciones para el trabajo con registros administrativos e instrumentos de gestión. 20

d) Protocolos: 23

e) Optimización territorial 23

3. Coordinación Intersectorial 24

a) Interinstitucional 24

b) Coordinación Intrainstitucional. 26

CAPÍTULO 3: ASPECTOS PROGRAMÁTICOS ESPECÍFICOS 29

1. Modelo de intervención del programa "Mujer y Participación Política" 29

a) Planteamiento (justificación) del problema 29

b) Antecedentes 31

c) Objetivos 33

d) Focalización territorial / irradiación. 33

2. Gestión Territorial 34

a) Supervisión y asistencia técnica 34
b) Coordinación intersectorial 35
3. Público del Programa 37
a) Objetivo 37
b) Potencial 37
4. Componentes y/o líneas de acción. 37
Objetivo de intervención específica por componente 37
a) Sensibilización Para Mujeres Líderes 38
Descripción teórico - metodológica del componente y temas a abordar por componente del Programa. 39
Duración del componente 40
Requisitos para el desarrollo del componente (espacio físico, materiales, tamaño del grupo, otros) 40
Cobertura 2020 regional planificada del componente actividades de "Sensibilización para Mujeres Líderes" 41
Materiales de apoyo: 41
b) Escuelas Para Líderes Políticas 42
Descripción teórico - metodológica del componente y temas a abordar en componente del Programa. 42
Duración del componente 43
Requisitos vinculados a la participación en el componente. 44
Requisitos para el desarrollo del componente (espacio físico, materiales, tamaño del grupo, otros) 44
Cobertura regional planificada 2020 del componente "Escuelas de Líderes Políticas" 45
Materiales de apoyo 45
Seguimiento post- Escuelas 46
5. Flujo de intervención 46
Flujos generales de procesos de los componentes del Programa MPP 46
a) Componente Escuelas De Líderes Políticas 47
b) Componente Sensibilización Para Mujeres Líderes 49
c) Definiciones a considerar 51
e) Periodo de ejecución de los componentes: 52
f) Equipo Ejecutor 52

g) Difusión 53

6. Instrumentos de gestión programática 53

2.1 OT 2020 del Programa MPP 53

2.2 Bases técnicas y administrativas de la convocatoria y/o licitación pública pertinente para componente Sensibilización, y para componente Escuelas 53

2.3 Convenio suscrito con Ejecutor correspondiente de cada uno de los componentes programáticos 53

2.4 Acuerdo operativo regional (de ambos componentes) 53

2.5 "Documento de apoyo a la Gestión de las actividades de Sensibilización para Mujeres Líderes 2020". 54

2.6 "Documento de apoyo a la Gestión Escuelas Líderes Políticas 2020".. 54

2.7 Pauta Propuestas de actividades regionales de Sensibilización para Mujeres Líderes 2020. 54

2.8 Registros Administrativos del Programa 54

7. Supervisión 55

Supervisión y asistencia técnica 55

8. Evaluación ejecutores 56

9. Informe de gestión 57

10. Consentimiento para contacto futuro: 57

11. Resultados técnicos esperados 57

a) Metas y seguimiento de indicadores CDC/Formulario H/ ex ante MPP 2020 57

b) Monitoreo (Plan Data)/ en desarrollo. 61

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

[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)

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.

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

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

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

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 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

[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

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.

1. Gestión Programática

Actores claves y sus funciones

a.1 Actores Claves en Nivel Central:

I. 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.

II. 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.

III. 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.

a.2 Actores Claves en el Nivel Regional

I. 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.



II. 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.



a.3 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).

b) 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:

2. 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.

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.

c) 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].

[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.



d) 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.

e) 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.

3. 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, acuerdos operativos 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, 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

[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.

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

1. Modelo de intervención del programa

a) Planteamiento (justificación) del problema

El objetivo del Programa Mujer y Participación tiene relación con el bajo nivel de habilidades para el liderazgo político en mujeres organizadas. La experiencia ha demostrado que la presencia y participación de mujeres en espacios donde se decide la agenda política ha contribuido a que se incorporen temas y enfoques que provocan transformaciones socioculturales importantes.

En la práctica, las mujeres se encuentran con obstáculos que hacen difícil avanzar en una carrera política, lo que se denomina "techo de cristal". Este concepto es utilizado para referirse a los límites impuestos por las instituciones o normas socio-culturales, enfrentando además los llamados "techos de cemento", los que son aquellos que se autoimponen las propias mujeres y que se relacionan con sus propios prejuicios o miedos a su capacidad o nivel de empoderamiento. Así, en un estudio de la CEPAL que incluye entrevistas a mujeres políticas en la región, se observa "el temor y la desconfianza ante el ejercicio del poder, tanto por ser desconocido, como por la relación que el concepto tiene con la fuerza, el autoritarismo y la imposición".

Diversos estudios cualitativos y recomendaciones de organismos internacionales suman a las barreras del techo de cristal y de cemento que enfrentan las mujeres, la falta de habilidades comunicativas y de negociación que les permitan desarrollar y ejercer liderazgos efectivos, en directa asociación con la socialización estereotipada de los liderazgos. Esta falencia es uno de los mayores frenos para la participación política de las mujeres.

El entregar habilidades para el liderazgo genera impactos positivos, tales como llevar una negociación con resultados efectivos, formar equipos de trabajo sólidos, producir cambios en los sistemas de creencias individuales, entre otros, lo que genera como resultado la presencia de un liderazgo más enfocado



al logro, enérgico, y que es capaz de generar sentidos comunes y de pertenencia.

Si queremos elevar la participación de la mujer dentro de la política y en puestos de liderazgo, es necesario analizar y trabajar con las mismas mujeres, analizar los factores que inciden y facilitan o dificultan el que la mujer logre empoderarse. Esto, para que una vez detectados sea posible incidir en programas educativos, políticas públicas, acciones concretas, etc. que nos permitan alcanzar una participación realmente equitativa y efectiva, y de esta manera lograr que las condicionantes que las que las limitan desaparezcan y puedan alcanzar metas más elevadas.

Otro impacto relevante se vincula al plano subjetivo, donde una mujer se hace consciente de su propia mejora, se plantea ser protagonista, trabaja en sí misma y decide que es momento de incidir en su entorno; crecientemente se empodera y enfrenta con decisión el escenario de la participación política. Este proceso es profundamente complejo porque exige a la mujer reconfigurar aspectos psicológicos, sociales, culturales, actitudinales y conductuales, que suponen superar estereotipos de género y creencias internalizadas, entre otros, que son claves para ejercer un liderazgo efectivo y con enfoque de género.

Las mujeres aún enfrentan dificultades al momento de acceder a un cargo de representación política que se podrían enmarcar en 3 procesos que deben sortear para dedicarse a la política:

- Elegirse a sí misma (y superar los techos de cemento);
- Ser seleccionada por el partido (y superar los techos de cristal existentes dentro de la organización partidista)
- Ser elegida por el electorado (y superar los estereotipos de género).

Entregar a las mujeres un entrenamiento eficaz en competencias comunicacionales y de negociación, que les permita mejorar y lograr

habilidades en este sentido, incidirá en que los liderazgos de las mujeres aporten, en mayor medida, una visión del poder y de un liderazgo "diferente" (en comparación a liderazgos tradicionales que replican modelos masculinos), que promueva la igualdad de género, la inclusión y el empoderamiento de otras mujeres.

Como consecuencia de la nueva Ley Electoral que considera un criterio de paridad flexible para las candidaturas parlamentarias, hay una mayor presencia de mujeres en la Cámara de Diputados y en el Senado, sin embargo, estamos lejos de lograr la paridad en un 100%. La baja representación de mujeres líderes se produce también en los gobiernos locales, espacios de decisión donde se puede constatar la alta participación de las mujeres en distintas instancias comunitarias territoriales y funcionales, versus, un bajo número de representantes de las comunas como alcaldesas y/o concejalas.

b) Antecedentes

A pesar de que se han producido algunos avances a lo largo de los últimos tres decenios, las mujeres continúan estando marginadas de la toma de decisiones políticas en todas las partes del mundo. En algunas regiones, el desarrollo económico y un crecimiento rápido no han venido acompañados de mejoras en la igualdad entre hombres y mujeres.

La participación de las mujeres en los espacios políticos es un problema mundial. En nuestro país de hecho, sólo un 23,3 % de parlamentarios nacionales son mujeres (junio, 2017), lo que significa que la proporción de mujeres parlamentarias ha aumentado muy lentamente desde 1995, cuando se situaba en un 11,3 %.

El equilibrio de género en la participación política y la toma de decisiones son un objetivo acordado internacionalmente en la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing. En la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles de Naciones Unidas, los derechos de las mujeres y las niñas

quedaron reflejados de manera robusta a través del objetivo 5 referido a la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas, así como de una sólida transversalización de género en las metas e indicadores de la mayoría de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) . El objetivo 5 de los ODS compromete a los Estados Partes a "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas" (ONU, 2015).

La reformulación del Programa Mujer y Participación Política que se desarrolló a partir del 2019 considera la puesta en marcha de 2 componentes: **Sensibilización** y **Escuelas de Líderes Políticas**. De esta manera el Programa MPP se constituyó como la única intervención pública con enfoque de género, pluralista y de alcance nacional, focalizada específicamente en el desarrollo de habilidades discursivas y de negociación.

Existen otros programas en el ámbito público-privado del Estado sobre autonomía política como el que implementa la Fundación PRODEMU a través de talleres, pero éste focaliza su acción en la promoción de derechos de las mujeres (PRODEMU, 2018). La Subsecretaria del Trabajo implementa Escuelas de Formación Sindical que desarrollan habilidades con enfoque de género para sindicalistas (hombres y mujeres), acotándose al área laboral (ST, 2018). Las Escuelas de Formación Social para dirigentes de la DOS contribuyen a su formación cívica, pero carece de enfoque de género (DOS, 2018).

Por otra parte, Comunidad Mujer, iniciativa privada, realiza una sola Escuela de liderazgo al año para 50 mujeres dirigentes, entre 18 y 24 años, en la región Metropolitana.

A diferencia de los ejemplos de otras iniciativas en autonomía política que hay para las mujeres a los largo del país, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género tiene por objetivo realizar Escuelas para 1.000 mujeres políticas desde 2019 y contribuir, por medio de distintas actividades regionales, a un proceso de sensibilización y visibilización de la participación

política de las mujeres, la relevancia de su inclusión en todos los procesos democráticos y, especialmente, en los espacios de toma de decisión.

c) **Objetivos**

General:

El Objetivo General del Programa "Mujer y Participación Política" (MPP) es contribuir al fortalecimiento de habilidades y competencias para la autonomía política de las mujeres organizadas, que manifiestan interés en participar en cargos de representación y en espacios de toma de decisión.

Específicos:

- Aumentar las habilidades para el liderazgo de las mujeres que están interesadas en participar en instancias de toma de decisión.
- Visibilizar la relevancia de la participación política de las mujeres.
- Contribuir a la formación de redes de mujeres líderes políticas y organizadas.
- Generar espacios de reflexión en torno a la importancia de permear el mundo político con enfoques y temas distintos, vinculados a las diversas experiencias de lo femenino, visibilizando mujeres líderes en los distintos territorios.
- Entregar formación teórico-práctica para el ejercicio efectivo del liderazgo a las mujeres que tienen interés de postular a algún cargo de representación política.

d) **Focalización territorial / irradiación.**

El Programa tiene presencia en todo el territorio nacional a través de las Direcciones Regionales de SernamEG.

No restringe ningún territorio y se plantea en concordancia y pertinencia a lo que las Direcciones Regionales de SernamEG definan como sus prioridades territoriales para la ejecución e implementación del Programa MPP, buscando reconocer las particularidades de la región y/o comuna, las necesidades y la mejor manera de abordar el planteamiento del Programa en cuanto a sus objetivos generales y específicos.

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

2. Gestión Territorial

Una de las principales recomendaciones para la óptima ejecución del Programa es la permanente relación que debe generar el/la encargado/a regional del Programa con los actores locales que pueden incidir en la ejecución programática[10].

Es de especial consideración el carácter de gestor territorial que adquiere el/a encargado/a regional para crear y/o fortalecer redes que permitan captar nuevos talentos, público potencial y objetivo del Programa, como así mismo la generación de acciones conjuntas que permitan fortalecer y visibilizar en el territorio el propósito del Programa Mujeres y Participación Política.

Para lo anterior será menester de las Directoras Regionales proporcionar las condiciones adecuadas para que el/la encargado/a regional pueda realizar tareas suscritas en el contexto de la gestión territorial del Programa.

a) Supervisión y asistencia técnica

La supervisión y asesoría técnica es una acción continua en la ejecución del Programa y está orientada a asegurar un trabajo de calidad mediante un acompañamiento de asesoría técnica y seguimiento tanto desde Nivel Central a Nivel Regional, como desde Nivel Regional a los Ejecutores externos. Esta acción de supervisión y asesoría, que realizan tanto los profesionales de nivel central como de las regiones, cumple el objetivo de garantizar el cumplimiento del convenio suscrito y prevenir situaciones que puedan generar nudos de gestión.

[10] Para estos efectos más adelante se detalla "mapa de actores locales, públicos y/o privados", y una "estrategia regional de visibilización y gestión regional" del Programa MPP

La supervisión y asesoría técnica debe ser realizada desde el Nivel Regional a los Ejecutores[11], tiene como objetivo cautelar el cumplimiento de los lineamientos institucionales, de los requerimientos técnicos del Programa y otros aspectos vinculados a la ejecución de las líneas de acción en el Nivel Regional. Todas las acciones que realizan los Ejecutores en el marco de los componentes, serán siempre en última instancia responsabilidad de SernamEG, por ende, es de responsabilidad y competencia de los encargados/as regionales cerciorarse, en todo momento, del cumplimiento de los plazos, registros e instrumentos que deben desarrollar los ejecutores, previniendo cualquier retraso o falta.

Tanto la supervisión y asesoría técnica de Nivel Central a Nivel Regional, y de Nivel Regional a Ejecutores Externos se registrará en determinados Instrumentos de Gestión y Registros Administrativos, tales como Pautas de Supervisión y Asistencia Técnica, e Informe Regional Semestral y Anual del Programa, entre otros.

Cabe señalar que la Supervisión y Asistencia Técnica desde Nivel Central a Nivel Regional se realizará en forma permanente a través de todos los medios disponibles, tales como videoconferencias, vía telefónica, correo electrónico y/o visitas presenciales.

Se entenderá como asistencia técnica permanente al Ejecutor, todo el apoyo y lineamientos que entregue el/la Encargado/a Regional del Programa al Ejecutor antes, durante y al término de la ejecución suscrita y en concordancia con las Bases Administrativas y Técnicas de la convocatoria en cuestión[12], ya sea para el componente de Sensibilización y/o de Escuelas de Líderes Políticas.

b) Coordinación intersectorial

Se sugiere para efectos de gestión programática considerar en la coordinación intersectorial a los siguientes actores regionales e instancias locales:

[11] Sin perjuicio que los Ejecutores además puedan ser sujetos de supervisión y asistencia técnica desde el Programa a nivel central.

[12] Considerando además el acuerdo operativo regional entre Ejecutor y la Dirección regional de SernamEG

- Secretaria Regional de Gobierno / División de Organizaciones Sociales (DOS)
- Servicio electoral regional, SERVEL
- Fundación Prodemu
- Todos los Partidos Políticos
- Organizaciones funcionales territoriales
- Juntas de vecinos/as
- Instituciones Educacionales
- Municipios
- Otros actores o instituciones vinculadas a autonomía política de las mujeres.

En el contexto de coordinación intersectorial, el Programa a nivel regional, deberá establecer comunicación con estos actores e instancias, pudiendo priorizar o escoger aquellos que sean más pertinentes para el trabajo territorial del Programa y sus gestiones en la captación de talentos, visibilización de nuestra oferta, y convocatoria de mujeres políticas, entre otros.

Cada encargado/a regional de MPP deberá presentar un **mapa de actores locales, públicos y/o privados, y una estrategia de visibilización y gestión regional del Programa**, considerando esta estrategia como base para su gestión en difusión, convocatoria y participación de mujeres en el Programa y sus componentes.

El mapa de actores y la estrategia regional con la cual la región se compromete a cumplir las coberturas y objetivos del Programa será un ejercicio libre con pertinencia territorial. Esto bajo una pauta que enviará Nivel Central con el objetivo de contribuir a sistematizar las estrategias y actores que en cada región se pondrá en marcha a partir de marzo de 2020.

Tanto el mapa de actores como la estrategia de visibilización y gestión regional del Programa deberán ser enviados a nivel central a más tardar la primera

quincena de febrero de 2020[13], y una vez acordada con nivel central de Programa MPP, se constituirá en una hoja de ruta para la gestión programática regional.

3. Público del Programa

a) Objetivo

- Mujeres organizadas mayores de 18 años interesadas en desarrollar sus habilidades para el liderazgo y con cumplimiento de los requisitos establecidos para su participación[14].
- Que postulen en el período de tiempo establecido para las Escuelas, a través de la Ficha de Postulación on-line, creada y administrada por SernamEG[15].
- Mujeres comprometidas, motivadas y con proyección de liderazgo.

b) Potencial

- Mujeres organizadas de 18 años en adelante.

4. Componentes y/o líneas de acción.

Objetivo de intervención específica por componente

Los parámetros del liderazgo siguen estando normados por conductas masculinas, los hombres son socializados y validados en su constante participación en el mundo público, mientras las mujeres culturalmente son relegadas al mundo privado, con menos tiempo para lo público con respecto a los hombres y, por ende, con menos posibilidades de desarrollar habilidades

[13] Plazo máximo para enviar mapa de actores y estrategias regionales de gestión programática es el 14 de febrero de 2020.

[14] Ver punto de Requisitos de Postulación más adelante.

[15] Si llegan a las Direcciones Regionales de SernamEG Postulaciones en papel, estas deberán ser ingresadas al sistema on-line de Postulación por cada encargado/a regional, de no estar ingresadas en el sistema estas postulaciones no podrán ser consideradas en período de selección ni contabilizadas en recuento nacional.

para el ejercicio del liderazgo. El modelo programático considera esta situación y plantea que para las mujeres es clave el desarrollo de habilidades que les permitan comunicar, negociar, convencer, empatizar y aunar apoyos en torno al planteamiento de problemas y propuestas de solución.

Los componentes "Escuelas de Líderes Políticas" y "Sensibilización de Mujeres Líderes" se dirigen a mujeres interesadas en participar en la toma de decisiones y entregan herramientas que aumenten sus habilidades para la participación política.

Los componentes se desarrollan independientes uno del otro, sin embargo, se complementan en la medida que ambos promueven un aprendizaje individual y colectivo en las mujeres; visibilizan su participación en la toma de decisión, y las motiva para ahondar en el desarrollo de habilidades que tienen un impacto diferenciado en hombres y mujeres para la participación política. Las mujeres pueden participar en ambos componentes, no siendo excluyente ni requisito uno del otro para asistir.[16]

a) Sensibilización Para Mujeres Líderes

Este componente tiene por objetivo sensibilizar y dar a conocer las trayectorias y experiencias de mujeres líderes en el acceso y ejercicio del poder (ámbito público y/o privado, a nivel nacional y/o regional), visibilizando de forma didáctica brechas, barreras y estereotipos de género que enfrentan y cómo los han resuelto. Está dirigido a mujeres interesadas en el ámbito de la toma de decisiones y/o que pretendan asumir posiciones de liderazgo. También en estas instancias se busca captar talentos nuevos y/o emergentes para las Escuelas. Este componente está proyectado para tener una participación nacional de 4.000 mujeres.

[16] Importante considerar que para efectos de las Bases de Datos del Programa, las mujeres participantes en Sensibilización que participen además en Escuelas deberán sólo ser consideradas una sola vez y en componente Escuelas.



Asimismo, este componente desarrolla acciones que buscan motivar a las mujeres para el liderazgo compartiendo trayectorias y experiencias de otras mujeres líderes para visibilizar sus liderazgos, las barreras y estereotipos de género que enfrentan y las estrategias para resolver esos obstáculos. En estas instancias se captan mujeres con interés en desarrollar habilidades para fortalecer su perfil de líderes y provocar su interés para ser convocadas a las "Escuelas de Líderes Políticas". Otro aspecto relevante es que en las actividades de este componente las mujeres pueden compartir estrategias de influencia política, redes de contactos y la posibilidad de crear comunidades de mujeres líderes en sus regiones.

Descripción teórico - metodológica del componente y temas a abordar por componente del Programa.

Las actividades regionales desarrolladas en el marco del componente de Sensibilización responderán a los requerimientos técnicos y administrativos que serán citados en Bases Administrativas y Técnicas de la convocatoria y/o licitación para efectos de la ejecución del componente, este proceso será realizado por el nivel nacional del Programa.

Sin perjuicio de lo anterior, se reitera que la responsabilidad de velar por el fiel cumplimiento de lo ofertado y la correspondiente aplicación de los instrumentos recaerá en la Dirección Regional que deberá definir y establecer las coordinaciones necesarias en **acuerdo regional operativo**[17]**.**

El componente de Sensibilización debe ser ejecutado por externos vinculados al área de capacitación, desarrollo organizacional/motivacional e incluyendo servicios de producción, con asistencia/supervisión técnica de SernamEG. En este contexto se desarrollan charlas, seminarios, paneles, debates y exposiciones, consensuados previamente con SernamEG, que promuevan la

[17]En el desarrollo del presente documento se indica en qué consiste el acuerdo operativo regional.

participación de más mujeres en los espacios de decisión y las instalen en la escena pública.

Su convocatoria es abierta y pública. Las coordinaciones y definiciones regionales para una óptima ejecución programática serán establecidas a través de los acuerdos operativos regionales, los cuales serán anexos a los convenios suscritos entre SernamEG y Ejecutor adjudicado.

Duración del componente

Las actividades de Sensibilización para Mujeres líderes pueden variar entre 1 y 3 horas dependiendo de la temática escogida, la modalidad de la actividad (seminario-charla-exposición, etc.) y el número de participantes convocadas. Así mismo, la cantidad de actividades regionales variará en función de la cobertura comprometida por cada región, los tiempos, presupuesto y otras definiciones regionales como lugar, espacio y formatos de la actividad. Dicha información deberá ser refrendada en acuerdo operativo regional.

Requisitos para el desarrollo del componente (espacio físico, materiales, tamaño del grupo, otros)

Toda materia vinculada a contenido, espacios, materiales, u otros a especificar estarán en documento "Bases Administrativas y Técnicas" de convocatoria y/o licitación pública de cada componente programático.

En los acuerdos operativos regionales se establecerán las coordinaciones y definiciones entre SernamEG regional y Ejecutor tales como lugares, fechas, horario, n° de actividades, n° de participantes, contenidos u otro aspecto vinculado a pertinencia territorial. El acuerdo operativo regional será un anexo al convenio suscrito entre SernamEG nivel nacional y Ejecutor adjudicado[18].

[18] Este componente el año 2020 será a través de convocatoria y/o licitación pública desde el Programa MPP nivel central. Los acuerdos operativos regionales serán anexos regionales al Convenio que se suscriba en el marco de cada componente y con los Ejecutores que resulten adjudicados en el proceso.

Cobertura 2020 regional planificada del componente actividades de "Sensibilización para Mujeres Líderes"

Región	Cobertura 2020
Arica y Parinacota	250
Tarapacá	250
Antofagasta	250
Atacama	250
Coquimbo	300
Valparaíso	350
O'Higgins	300
Maule	200
Ñuble	150
Biobío	350
Araucanía	250
Los Ríos	250
Los Lagos	250
Aysén	100
Magallanes	150
Metropolitana	350

Materiales de apoyo:

- Pauta única para Actividades de Sensibilización para Mujeres Líderes. Es elaborada por MPP nivel nacional para MPP nivel regional y contiene sugerencias, recomendaciones u otros que potencien tanto la actividad misma como la convocatoria y difusión.
- Pauta para desarrollo de mapa de actores y estrategia de visibilización y gestión programática elaborada por MPP nivel nacional
- Bases técnicas y administrativas de la convocatoria y/o licitación pública pertinente

- Convenio suscrito con Ejecutor y anexo de Acuerdo Operativo Regional correspondiente.
- Pauta de Supervisión y Asistencia Técnica

b) Escuelas Para Líderes Políticas

Este componente tiene por objetivo capacitar a 1.000[19] mujeres a lo largo de Chile, consta de 40 horas pedagógicas[20], y su contenido se enfoca en el desarrollo de habilidades para la negociación; oratoria; comunicación efectiva; elaboración de mensajes y propuestas; técnicas de entrevista; uso estratégico de redes sociales; presencia efectiva en debates.

Las Escuelas entregan formación práctica en habilidades para el ejercicio efectivo del liderazgo a mujeres políticas organizadas, que manifiestan interés explícito en participar en espacios de toma de decisión.

Descripción teórico - metodológica del componente y temas a abordar en componente del Programa.

Tanto el contenido como todo requerimiento técnico para la implementación de las Escuelas Regionales de Líderes Políticas que deberán supervisar los/as encargados/as regionales estará indicado en las presentes OT 2020 del Programa, en las Bases Administrativas y Técnicas de la convocatoria y/o licitación específicas para efectos de la ejecución del componente y en el acuerdo operativo regional. Este proceso de convocatoria y/o licitación será realizado por el nivel nacional del Programa.

Sin perjuicio de lo anterior, se reitera que la responsabilidad de velar por el fiel cumplimiento de lo ofertado y la correspondiente aplicación de los

[19] Sin perjuicio que al Ejecutor a través de Bases técnicas y administrativas de la convocatoria y/o licitación pública se le solicite una cobertura más alta.
[20] 1 hora pedagógica = 45 minutos

instrumentos recaerá en la Dirección Regional que deberá definir y establecer las coordinaciones necesarias en **acuerdo operativo regional.**

Las Escuelas deben ser desarrolladas por Ejecutores externos tales como instituciones u organizaciones vinculadas al área de capacitación, mediante convocatoria y/o licitación pública (según sea el caso), con supervisión técnica de SernamEG.

Su convocatoria es abierta y pública. Las coordinaciones y definiciones regionales para una óptima ejecución programática serán establecidas a través de los acuerdos operativos regionales, los cuales serán anexos a los convenios suscritos entre SernamEG y Ejecutor adjudicado.

Para participar en las Escuelas las interesadas deben cumplir con perfil expresado en el OT del Programa y en las Bases Administrativas y Técnicas para convocatoria y/o licitación de Ejecutores.

Los horarios y el número de sesiones de las Escuelas variarán según la decisión que estipule la región en coordinación con el Ejecutor. Estas coordinaciones, compromisos y definiciones quedaran establecidas en los acuerdos operativos regionales.

Duración del componente

Las Escuelas tendrán una duración de 40 horas pedagógicas y cada sesión tendrá el número de horas que la Dirección regional de SernamEG defina en coordinación con Ejecutor, pudiendo variar el número de sesiones de una región a otra. Dicha información deberá ser refrendada en acuerdo regional operativo.

Requisitos vinculados a la participación en el componente.

En el caso de las Escuelas las participantes deberán cumplir el perfil solicitado, el cual se ajusta a los siguientes requisitos:

- Completar Ficha de inscripción on-line para postulación[21]
- Ser mayor de 18 años
- Pertenecer a alguna organización
- Enseñanza media completa[22]
- Manifestar interés en la participación política de las mujeres
- Manifestar interés en participar en espacios de toma de decisión
- Entrevista personal y/o desarrollo de pregunta abierta en postulación

Requisitos para el desarrollo del componente (espacio físico, materiales, tamaño del grupo, otros)

Toda materia vinculada a contenido, espacios, materiales, u otros a especificar estarán en documento "Bases administrativas y técnicas" de convocatoria y/o licitación pública de cada componente programático.

En los acuerdos operativos regionales se establecerán las coordinaciones y definiciones entre SernamEG regional y Ejecutor tales como lugares, fechas, horario, n° de sesiones Y otros aspectos vinculados a pertinencia territorial. El acuerdo operativo regional será un anexo al convenio suscrito entre SernamEG nivel nacional y Ejecutor adjudicado[23].

[21] Es una postulación, no una selección automática por orden de llegada.

[22] 4to medio rendido.

[23] Este componente el año 2020 será a través de convocatoria y/o licitación pública desde el Programa MPP nivel central. Los acuerdos operativos regionales serán anexos regionales al Convenio que se suscriba en el marco de cada componente y con los Ejecutores que resulten adjudicados en el proceso.

Cobertura regional planificada 2020 del componente "Escuelas de Líderes Políticas"

Región	Cobertura 2020
Arica y Parinacota	40
Tarapacá	50
Antofagasta	60
Atacama	50
Coquimbo	60
Valparaíso	100
O'Higgins	60
Maule	60
Ñuble	40
Biobío	90
Araucanía	60
Los Ríos	60
Los Lagos	50
Aysén	40
Magallanes	40
Metropolitana	140
TOTAL	**1.000**

Materiales de apoyo (identificar si se cuenta con manuales y/o protocolo de abordaje para públicos específicos)

- Manual de Relatores/as: Este documento contiene todas las materias de cada módulo de las Escuelas y es proporcionado por SernamEG a los Ejecutores que se adjudiquen la implementación.
- Manual para las Mujeres Participantes de Escuelas de Líderes Políticas: Este documento contiene toda la información de los módulos, ejercicios y material complementario.

- Pauta única para Escuelas de SernamEG. Es elaborada por MPP nivel nacional para MPP nivel regional y contiene sugerencias, recomendaciones u otros que potencien tanto la actividad misma como la convocatoria y difusión.
- Bases técnicas y administrativas de la convocatoria y/o licitación pública pertinente
- Convenio suscrito con Ejecutor y anexo de Acuerdo Operativo Regional correspondiente.
- Pauta de Supervisión y Asistencia Técnica

Seguimiento post- Escuelas

Cada Dirección Regional, a través de sus encargados/as regionales, realizará seguimiento a cada mujer egresada de las Escuelas a los 2 meses posteriores de su certificación para actualizar su trayectoria individual y proyectar más acciones que promuevan y aumenten su participación en instancias de toma de decisión.

5. Flujo de intervención

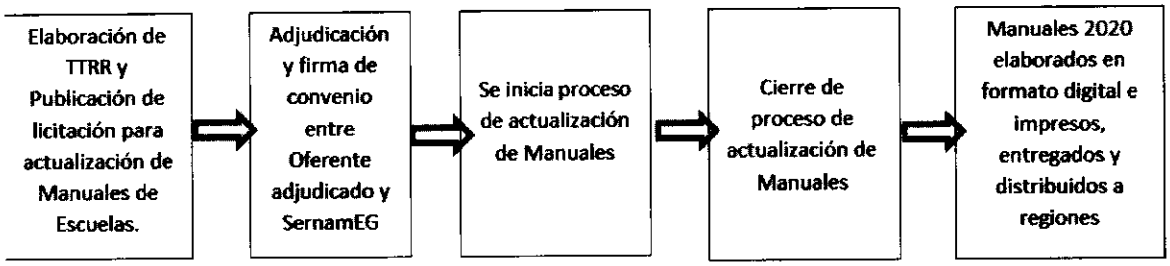
Flujos generales de procesos de los componentes del Programa MPP

A continuación, se presentan los flujos de los procesos del Programa Mujer y Participación Política de forma analítica, los procesos transcurren y se desarrollan de forma paralela, en especial en un año de elecciones municipales donde, preferentemente, las actividades vinculadas al Programa deberán estar realizadas con antelación.

a) **Componente Escuelas De Líderes Políticas**

Primer proceso: Actualización Manuales Ejecutores y Participantes ELP.

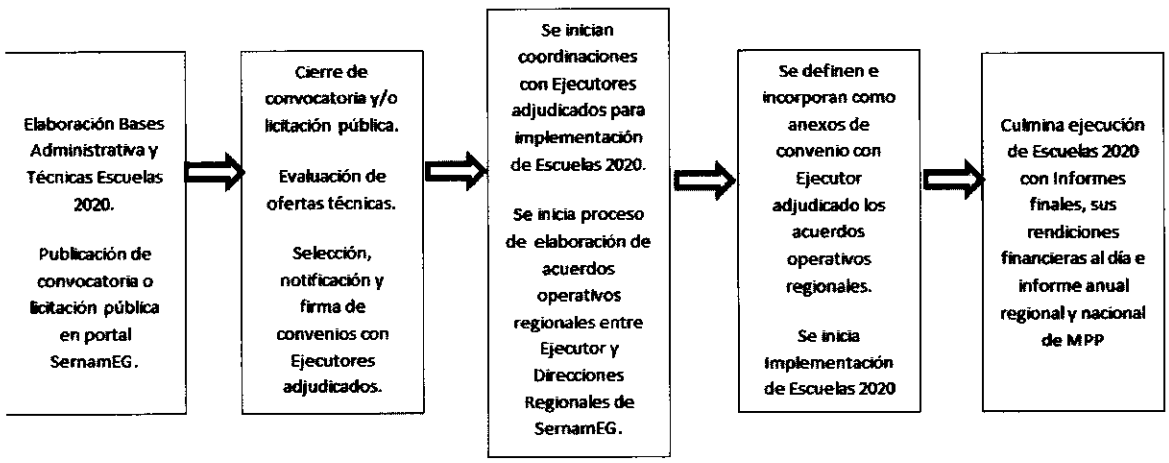
Este proceso está a cargo de MPP, Nivel Central, instancia que elabora los términos de referencia[24] para licitación y realiza tramitación administrativa y técnica completa.



Segundo proceso: Convocatoria y/o Licitación Pública para Ejecución de Escuelas de Líderes Políticas 2020.

Este proceso está a cargo de MPP, nivel nacional, instancia que elabora las Bases Administrativas y Técnicas para convocatoria y/o licitación pública de Ejecutores de Escuelas de Líderes Políticas 2020, y realiza tramitación administrativa y técnica completa.

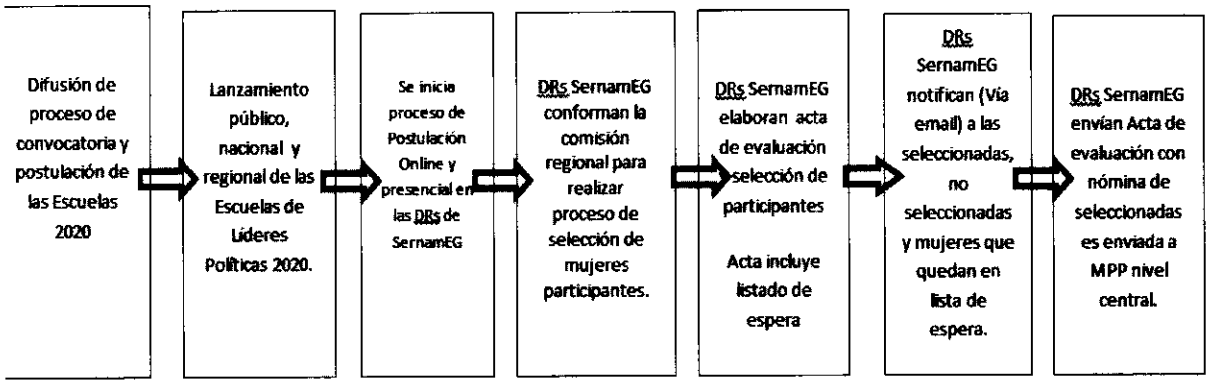
Sin perjuicio de lo anterior, en este proceso, intervienen las Direcciones Regionales de SernamEG en la elaboración de los respectivos acuerdos operativos regionales en coordinación con Ejecutores adjudicados.



[24] TTRR = Términos de Referencia son los requerimientos técnicos para actualización de Manuales.

Tercer proceso: Proceso de postulación y selección de participantes para las Escuelas en las Regiones.

Este proceso está a cargo tanto de MPP Nivel Central, para supervisar y asesorar técnicamente de manera constante, como de las Direcciones Regionales de SernamEG, para su ejecución, donde se desarrollan los procesos de difusión y convocatoria territorial para las mujeres que potencialmente participaran en las Escuelas de Líderes Políticas 2020. Además, en las Direcciones Regionales de SernamEG es donde se realiza la selección de las postulantes, se confecciona acta de Evaluación y Selección[25], se notifica[26] a las seleccionadas y NO seleccionadas, a las mujeres en lista de espera, y se deja constancia de la evaluación del total de postulantes[27].

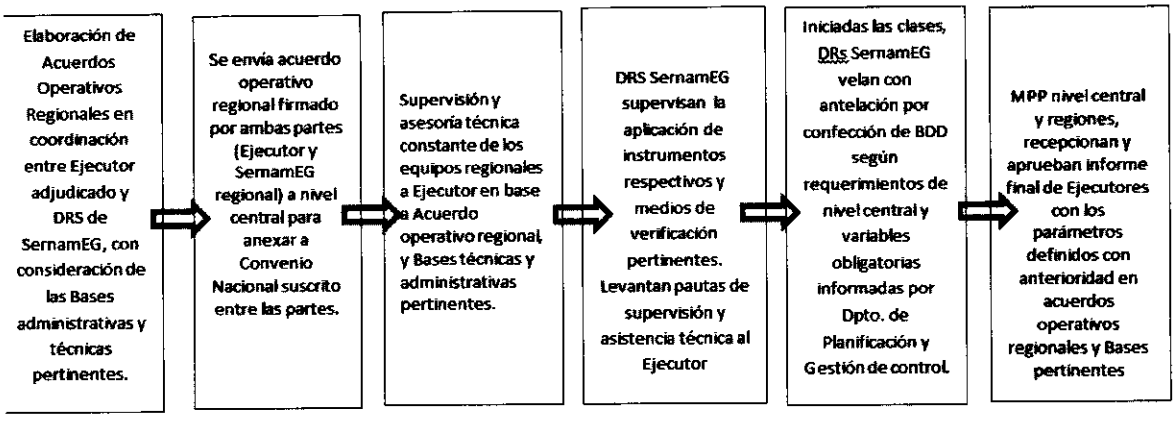


Cuarto proceso: Elaboración Acuerdo Operativo Regional, supervisión y asesoría técnica regional a Ejecutores

Este proceso está a cargo de las Direcciones Regionales de SernamEG, en tanto deben elaborar, en coordinación con Ejecutor, el acuerdo operativo regional donde se establecerán las definiciones respecto a lugares, fechas, horario, n° de sesiones (en el caso de Escuelas), contenido de actividades u otro aspecto vinculado a pertinencia territorial. El acuerdo operativo regional será un anexo al convenio suscrito entre SernamEG nivel nacional y Ejecutor adjudicado, y una vez definido en la región deberá ser enviado a MPP nivel

[25] Debe estar firmada por toda la Comisión de evaluación y selección que conforme la DRs de SernamEG.
[26] Notificar vía correo electrónico. Esto constituirá un registro del Programa que será solicitado por nivel central para resguardo de posibles consultas y/o reclamos, entre otros.
[27] Se debe incluir en el total aquellas que no fueron evaluadas por incumplimiento de requisitos y/o falta de información (no completaron su postulación, por ejemplo, o no tiene enseñanza media completa)

nacional para efectos de considerar en supervisión y asistencia técnica tanto de la región al Ejecutor, como de MPP nivel nacional a regiones, y de MPP nivel nacional a Ejecutores.

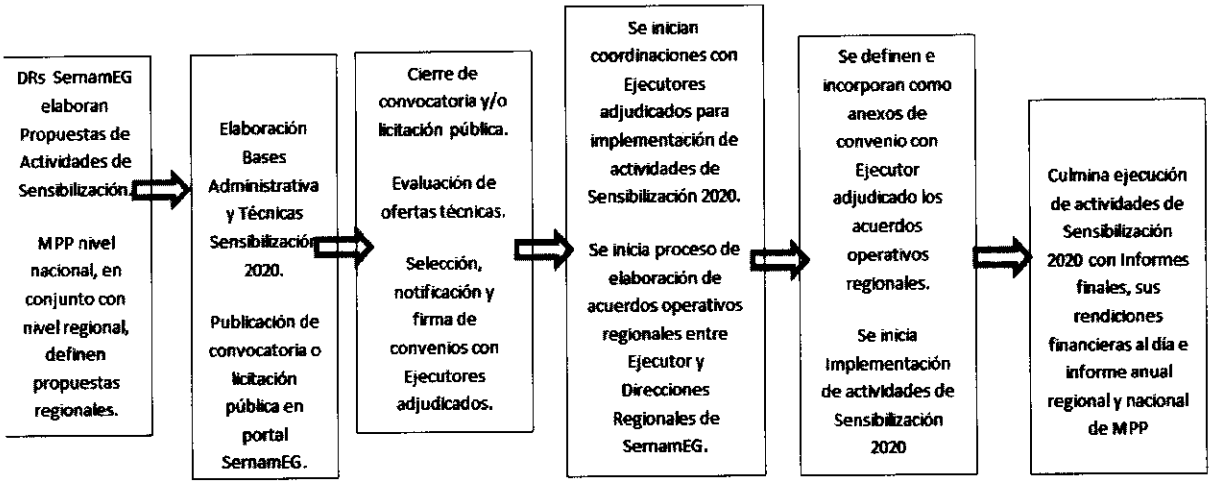


b) Componente Sensibilización Para Mujeres Líderes

***Primer proceso:* Convocatoria y/o Licitación Pública para Ejecución de Actividades de Sensibilización 2020**

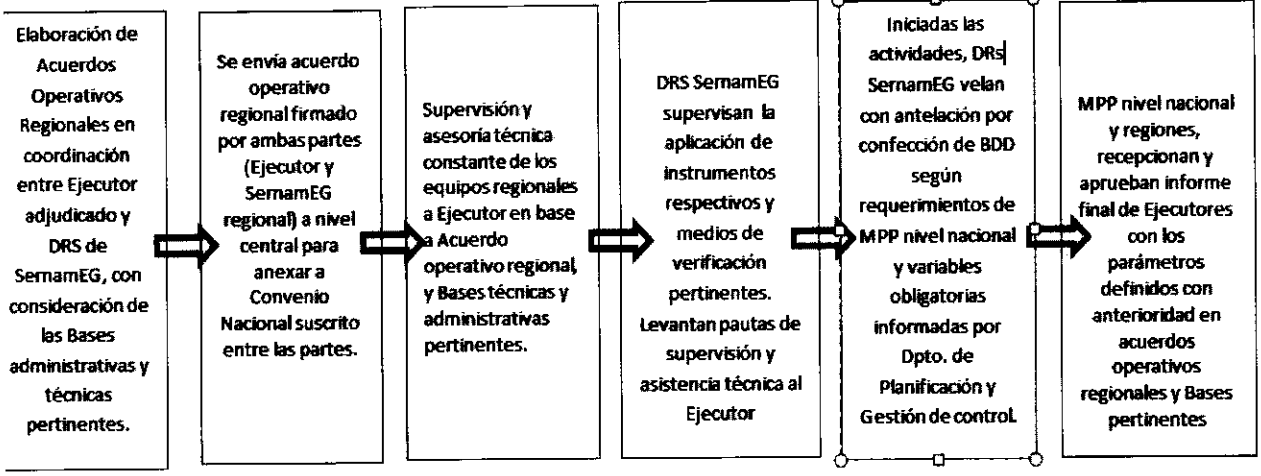
Este proceso está a cargo de MPP, nivel nacional, instancia que elabora las Bases Administrativas y Técnicas para convocatoria y/o licitación pública de Ejecutores de Actividades de "Sensibilización para Mujeres Líderes" 2020, y realiza tramitación administrativa y técnica completa.

Sin perjuicio de lo anterior, en este proceso, intervienen las Direcciones Regionales de SernamEG en la elaboración de los respectivos acuerdos operativos regionales en coordinación con Ejecutores adjudicados, además y como primer paso de entrada al proceso, las Direcciones Regionales deben enviar a MPP nivel nacional, **a más tardar la 1era semana de febrero de 2020**, una **propuesta de actividades regionales de Sensibilización para mujeres Líderes**, la cual será definida en conjunto con MPP nivel nacional como paso previo a la elaboración de las Bases Administrativas y Técnicas para convocatoria y/o licitación pertinente.

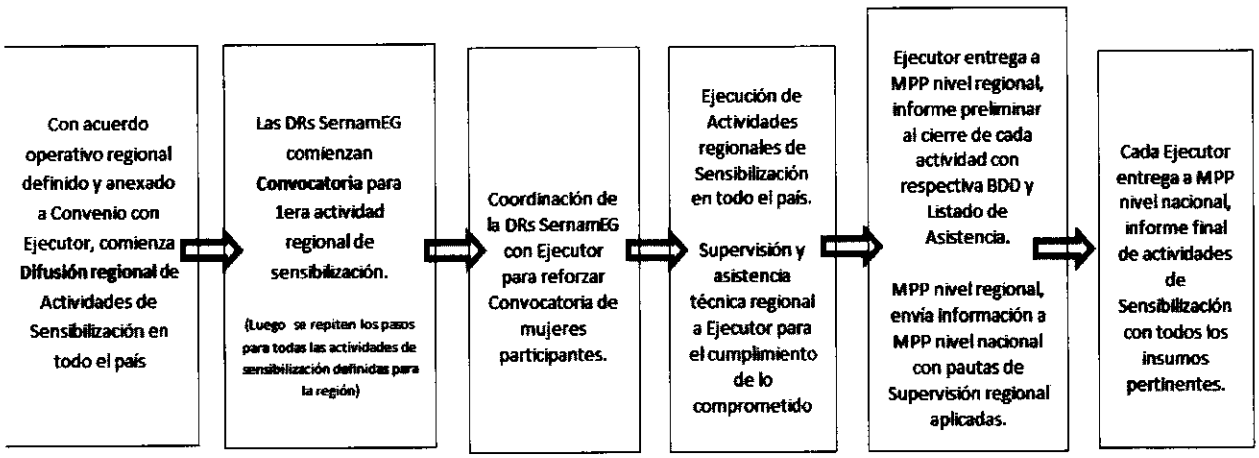


Segundo proceso: Elaboración Acuerdo Operativo Regional, supervisión y asesoría técnica regional a Ejecutores.

Este proceso está a cargo de las Direcciones Regionales de SernamEG, en tanto deben elaborar, en coordinación con Ejecutor, el acuerdo operativo regional donde se establecerán las definiciones respecto a lugares, fechas, horario, n° de sesiones, contenido de actividades u otro aspecto vinculado a pertinencia territorial. El acuerdo operativo regional será un anexo al convenio suscrito entre SernamEG nivel nacional y Ejecutor adjudicado, y una vez definido en la región deberá ser enviado a MPP nivel nacional para efectos de considerar en supervisión y asistencia técnica tanto de la región al Ejecutor, como de MPP nivel nacional a regiones, y de MPP nivel nacional a Ejecutores.
Este proceso se encadena con el anterior, produciendo acciones paralelas para ambos, por este motivo es posible ver de manera redundante acciones en función de una misma tarea como es la elaboración de los acuerdos operativos regionales. No obstante, lo anterior, se hace la salvedad para relevar el tiempo y enfoque en la dirección que se indica.



Tercer proceso: Ejecución de actividades regionales de Sensibilización para Mujeres Líderes.



c) **Definiciones a considerar**

Estados de participación (seleccionada, participante, egreso, deserción, etc).

Postulante: Mujer que se inscribe a través de plataforma online de SernamEG para postular a las Escuelas Regionales de Líderes Políticas 2020.



Seleccionada: Mujer que según cumplimiento de perfil y requisitos estipulados obtiene un cupo para participar en las Escuelas del Programa MPP, previa evaluación de Comisión Regional de evaluación y selección conformada por cada Dirección Regional de SernamEG.

Participante:

- Para Componente de Sensibilización, se entenderá como Participacipante aquella mujer que participe y sea acreditada en listado de asistencia todos los datos que se solicitan.
- Para componente de Escuelas, se entenderá como Participante aquella mujer que cumpla con un mínimo de 75% de asistencia.

Egresada:

Para efectos de componente Escuelas, se entenderá como mujer egresada aquella que cumpla con 75% de asistencia y nota estipulada para estos efectos y/o escala de mejora respecto al momento de ingreso a las Escuelas. [28]

d) **Duración del Programa:** Todo el año

e) **Periodo de ejecución de los componentes:**

Componente "Sensibilización para Mujeres Líderes": 1er semestre, a partir de la segunda quincena de mayo/2020

Componente "Escuelas de Líderes Políticas": 2do semestre, a partir de la segunda quincena de Junio/2020

f) **Equipo Ejecutor**

- Descripción de cargos y perfiles.

Para la ejecución de ambos componentes se realizará una convocatoria o licitación pública según sea pertinente. Para dicho acto, MPP nivel nacional,

[28] Criterios específicos de egreso de las Escuelas serán confirmados a través de Bases administrativas y técnicas para convocatoria y/o licitación de Ejecutores.

elabora Bases Administrativas y Técnicas, documento donde estará detallada toda la información referente a descripción de los/as relatores/as adecuados/as y equipo técnico de coordinación para Ejecución de los componentes, además de los requisitos técnicos y administrativos para cumplir con una óptima ejecución tanto de las Actividades Regionales de Sensibilización para mujeres líderes como de Escuelas de Líderes Políticas en todo el país.

g) Difusión

Para la difusión del Programa y sus componentes se trabajará en conjunto con el Dpto de Comunicaciones, basados en los Protocolos de esta instancia. Para lo anterior es de suma relevancia que encargado/a regional de MPP se coordine con Periodista Regional de manera de desarrollar una estrategia pertinente a nuestros productos[29]

6. Instrumentos de gestión programática

2.1 OT 2020 del Programa MPP

2.2 Bases técnicas y administrativas de la convocatoria y/o licitación pública pertinente para componente Sensibilización, y para componente Escuelas

2.3 Convenio suscrito con Ejecutor correspondiente de cada uno de los componentes programáticos

2.4 Acuerdo operativo regional (de ambos componentes)

[29] Actividades regionales de Sensibilización para mujeres líderes y Escuela de Líderes Políticas.

2.5 "Documento de apoyo a la Gestión de las actividades de Sensibilización para Mujeres Líderes 2020". Es elaborada por MPP nivel nacional para MPP nivel regional y contiene sugerencias, recomendaciones u otros que potencien tanto la actividad misma como la convocatoria y difusión.

2.6 "Documento de apoyo a la Gestión Escuelas Líderes Políticas 2020". Será elaborada por MPP nivel nacional para MPP nivel regional y contiene sugerencias, recomendaciones u otros que potencien tanto la actividad misma como la convocatoria y difusión. En este documento también se confirmaran todos los instrumentos y registros que deberán considerar las DRs de SernamEG para una óptima ejecución y control de Ejecutor.

2.7 Pauta Propuestas de actividades regionales de Sensibilización para Mujeres Líderes 2020. Formato será elaborado por MPP nivel nacional.

2.8 Registros Administrativos del Programa

a) Ficha de Postulación on-line y presencial a Escuelas 2020 / Lo completan todas las mujeres que desean participar en las Escuelas de Líderes Políticas de SernamEG durante el período de postulación que se defina.

b) Ficha de inscripción en Programa / Se aplica en 1era sesión de Escuelas por SernamEG regional. Contiene las variables obligatorias que conforman la Base de Datos que las Direcciones Regionales deben enviar a MPP nivel nacional.

c) Listados de asistencia para ser aplicados en todas las actividades de Sensibilización como en todas las sesiones de las Escuelas 2020. En el caso de las Escuelas, se solicita que el primer listado sea enviado a MPP nivel nacional apenas finalice la 1era sesión, sin perjuicio que también deba ser incorporada la asistencia completa a la Escuela, de cada una de las participantes seleccionadas, en Informe Final de Ejecutor.[30]

[30] Este dato sobre asistencia de las participantes es un dato que los/as encargados/as regionales deben incorporar en su Informe semestral y luego final de gestión programática.



d) Encuestas de Satisfacción

a) Componente de Sensibilización: Se aplica presencialmente por el Ejecutor a las participantes en cada actividad regional realizada en este contexto. También puede ser aplicada vía correo electrónico. La sistematización es parte del informe preliminar que debe entregar el Ejecutor a MPP nivel regional.

b) Componente Escuelas: Se aplica presencialmente por el Ejecutor a las participantes en última sesión de las Escuelas. También puede ser aplicada vía correo electrónico. La sistematización es parte del informe que debe entregar el Ejecutor a MPP nivel regional.

Sin perjuicio de lo anterior, el/la encargado/a regional de MPP, deberá velar por que la aplicación y sistematización de la Encuesta y entregada a tiempo para ser incluida en Informe anual de gestión regional del Programa MPP.

e) Test de Inicio / Test de Finalización: Esta prueba tiene por objetivo evaluar el aprendizaje de cada mujer. Debe ser realizada, ejecutada y evaluada por cada ejecutor. Se realizará al principio y final de las Escuelas.

7. Supervisión

Supervisión y asistencia técnica

La supervisión y asesoría técnica es una acción continua en la ejecución del Programa y está orientada a asegurar un trabajo de calidad mediante un acompañamiento de asesoría técnica y seguimiento tanto desde Nivel Central a Nivel Regional, como desde Nivel Regional a los Ejecutores externos. Esta acción de supervisión y asesoría, que realizan tanto los profesionales de nivel central como de las regiones, cumple el objetivo de garantizar el cumplimiento del convenio suscrito y prevenir situaciones que puedan generar nudos de gestión.

La supervisión y asesoría técnica debe ser realizada desde el Nivel Regional a los Ejecutores, tiene como objetivo cautelar el cumplimiento de los lineamientos institucionales, de los requerimientos técnicos del Programa y otros aspectos vinculados a la ejecución de las líneas de acción en el Nivel Regional. Todas las acciones que realizan los Ejecutores en el marco de los componentes, serán siempre en última instancia responsabilidad de SernamEG, por ende, es de responsabilidad y competencia de los encargados/as regionales cerciorarse, en todo momento, del cumplimiento de los plazos, registros e instrumentos que deben desarrollar los ejecutores, previniendo cualquier retraso o falta.

Tanto la supervisión y asesoría técnica de Nivel Central a Nivel Regional, y de Nivel Regional a Ejecutores Externos se registrará en determinados Instrumentos de Gestión y Registros Administrativos, tales como Pautas de Supervisión y Asistencia Técnica, e Informe Regional Semestral y Anual del Programa, entre otros.

Cabe señalar que la Supervisión y Asistencia Técnica desde Nivel Central a Nivel Regional se realizará en forma permanente a través de todos los medios disponibles, tales como videoconferencias, vía telefónica, correo electrónico y/o visitas presenciales.

Se entenderá como asistencia técnica permanente al Ejecutor, todo el apoyo y lineamientos que entregue el/la Encargado/a Regional del Programa al Ejecutor antes, durante y al término de la ejecución suscrita y en concordancia con las Bases Administrativas y Técnicas de la convocatoria en cuestión, ya sea para el componente de Sensibilización y/o de Escuelas de Líderes Políticas.

8. Evaluación ejecutores

La evaluación de Ejecutores se establece en Informe Semestral y Anual de Gestión Regional Programática según los parámetros solicitado en formato respectivo.

9. Informe de gestión

Todas las Direcciones Regionales de SernamEG deberán entregar Informe Semestral y Anual de Gestión Regional Programática según requerimientos de formato, y acordé a las fechas entregadas tanto por el Programa como por el Dpto. de Planificación, control y gestión de SernamEG.

10. Consentimiento para contacto futuro:

El programa MPP no lo considera como variable obligatoria.

11. Resultados técnicos esperados

a) **Metas y seguimiento de indicadores CDC/Formulario H/ ex ante MPP 2020**

La Meta CDC y Formulario H que se describe a continuación está en los 17 centros de responsabilidad enunciados en la Resolución N°1464[31] de SernamEG, en los cuales se incluyen las 16 direcciones regionales y el Programa MPP a nivel central.

Cabe señalar que en esta Meta los operandos estimados dicen relación con el total de participantes planificados del Programa v/s cobertura regional planificada.[32]

El porcentaje de ponderación de esta meta es distinto para cada región según lo que cada una estimo conveniente[33].

Las metas ex Ante (Diseño del Programa MPP) son las que corresponden a los Indicadores igualmente en el siguiente cuadro:

---

[31] Resolución n° 1464 aprobatoria de Convenio de Desempeño Colectivo 2020 del Servicio Nacional de la Mujer.

[32]

[33] Consultar el CDC 2020 regional. La ponderación que le dieron a esta meta las regiones está entre un 10 y 15%.

Meta CDC, formulario H y/o Ex ante 2020	Fórmula de Calculo	Registros/ Instrumentos asociados	Medios de verificación
1) 100% de mujeres participantes del Programa Mujer y Participación Política en el año t. (CDC/FormularioH) **Descriptor:** Este indicador tiene como objetivo medir el cumplimiento de la cobertura planificada del Programa MPP. Las mujeres participaran en: ***Escuelas de Líderes Políticas*** que son instancias de formación para transferir habilidades a mujeres interesadas en participar en espacios de toma de decisión, en cargos de representación política y se entenderá que una mujer es participante cuando haya asistido al menos al 75% de las sesiones programadas, y haya respondido test de habilidades inicial y test de habilidades final (o evaluación final) de las Escuelas. Así también las mujeres participarán en ***actividades de "Sensibilización de Mujeres Líderes"*** que consisten en seminarios, paneles y otras acciones que releven experiencias de mujeres líderes (ámbito público y/o privado, a nivel nacional y/o	5.000/ cobertura planificada para la región	Test de inicio y Test final de habilidades. Listado de asistencia.	Informe anual consolidado de gestión regional del Programa MPP (Incluye BDD de ambos componentes)



regional), dirigidas a mujeres interesadas en asumir posiciones de liderazgo, considerando la posibilidad de generar redes de contacto, captar talentos para las Escuelas e incentivar comunidades de mujeres líderes, las participantes de las actividades serán aquellas que registren asistencia en la lista destinada para estos efectos.			
2) Un 95% de mujeres evalúa satisfactoriamente las ***actividades de "Sensibilización para Mujeres Líderes"*** en el año t respecto del total de mujeres ***que evalúa*** las actividades de **"Sensibilización para Mujeres Líderes"** en el año t. (ex ante MPP)	Total de participantes que evalúan satisfactoriamente (sobre un 5.0)/ Total de Participantes que contestan la Encuesta	Encuesta de Satisfacción de actividades de "Sensibilización para Mujeres Líderes" aplicadas a participantes	Informe anual consolidado de gestión regional del Programa MPP (Incluye BDD de ambos componentes)
3) Un 75% de las mujeres aumentan satisfactoriamente habilidades de liderazgo al participar en las Escuelas de Líderes Políticas en el año t. (ex ante MPP) **Descriptor:** El indicador tiene por objeto verificar una mejora o aumento en las habilidades para el liderazgo en el ámbito político en las mujeres que participan en las	% de mujeres que aumentan satisfactoriamente sus habilidades/ total de mujeres que culminan su participación en las Escuelas	Test de inicio y Test final (o evaluación final) de habilidades para el liderazgo. Listado de asistencia.	

Escuelas de Líderes Políticas. Para efectos de la medición se aplicará test, con una escala de 1.0 a 7.0, al inicio y al finalizar la intervención para medir resultados de la participación de las mujeres en las Escuelas. Se entenderá como aumento satisfactorio de habilidades cuando una mujer, que ha culminado su participación, haya obtenido como mínimo un 5.0 en el test aplicado al final. Se entenderá por participante a aquella mujer que asiste al 75% de las sesiones/módulos de las Escuelas.			
4) Un máximo de 6% de mujeres desertan de las Escuelas de Líderes Políticas en el año t respecto del total de participantes en Escuelas de Líderes Políticas en el año t. (ex ante MPP)	(Número de mujeres que desertan de las Escuelas de Líderes Políticas en el año t/ Total de participantes en Escuelas de Líderes Políticas en el año t)*100.	Ficha de Deserción y/o registro que dé cuenta de esta situación. BDD 2020	Informe anual consolidado de gestión regional del Programa MPP (Incluye BDD de ambos componentes)
5) Un 85% de mujeres evalúa satisfactoriamente las Escuelas de Líderes Políticas en el año t respecto del total de mujeres ***que participa*** en **las Escuelas de Líderes Políticas** en el	Total de mujeres que evalúa satisfactoriamente las Escuelas de Líderes Políticas en el	Encuesta de Satisfacción de "Escuelas de Líderes Políticas" aplicadas a participantes	Informe anual consolidado de gestión regional del Programa MPP (Incluye BDD de

año t. (ex ante MPP)	año t / Total de mujeres que participa las Escuelas de Líderes Políticas en el año t)*100		ambos componentes)

b) Monitoreo (Plan Data)/ en desarrollo.

Una vez implementado el Plan Data entregaremos a todos los equipos regionales las indicaciones pertinentes para su poblamiento, según sea informado al Programa MPP, nivel central, por la unidad responsable de la plataforma en cuestión.