

FORMULARIO INDICADORES DE DESEMPEÑO AÑO 2008

| | | | |
|-------------------|-------------------------------|-----------------|----|
| MINISTERIO | MINISTERIO DE PLANIFICACION | PARTIDA | 21 |
| SERVICIO | SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER | CAPÍTULO | 04 |

| Producto Estratégico al que se Vincula | Indicador | Formula de Cálculo | Efectivo 2004 | Efectivo 2005 | Efectivo 2006 | Efectivo a Junio 2007 | Estimación 2012 | Meta 2008 | Ponderación | Medios de Verificación | Su-pues-tos | No-tas |
|---|--|---|---------------|---------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------------|-------------|--|-------------|--------|
| <p>•Modelos Programáticos</p> <p>-Mejoramiento de la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Trabajadoras Jefas de Hogar.</p> | <p><u>Eficacia/Producto</u></p> <p>1 Porcentaje de mujeres jefas de hogar y de núcleo que participan en el Programa Mejorando la Empleabilidad y condiciones laborales de las jefas de Hogar a nivel nacional, respecto del total de mujeres proyectadas</p> <p>Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --</p> | <p>(N° de mujeres jefas de hogar y de núcleo que participan en el Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones laborales de las jefas de Hogar a nivel nacional/N° total de mujeres proyectadas)*100</p> | N.C. | N.C. | N.C. | N.C. | 0 % | 80 % (22000/27500)*100 | 10% | <p><u>Base de Datos/Softwar e</u></p> <p>Reporte del Sistema de seguimiento y control</p> | 1 | 1 |
| <p>•Modelos Programáticos</p> <p>-Mejoramiento de la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Trabajadoras Jefas de Hogar.</p> <p><i>Programa: Escuela de la Mujer</i> <i>Evaluado en: 1999</i></p> | <p><u>Eficacia/Producto</u></p> <p>2 Porcentaje de Municipios en que se implementa el Programa para mejorar la empleabilidad y condiciones de las mujeres Jefas de Hogar respecto del total de Municipios proyectados</p> <p>Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --</p> | <p>(N° de Municipios en que se implementa el Programa para mejorar la empleabilidad y condiciones de las mujeres Jefas de Hogar /N° Total de Municipios proyectados)*100</p> | N.C. | N.C. | N.C. | 105 % (105/100)*100 | 105 % (105/100)*100 | 90 % (180/200)*100 | 15% | <p><u>Formularios/Fichas</u></p> <p>Convenios con Municipios para implementar el Programa</p> <p><u>Reportes/Infor mes</u></p> <p>Informes de Avance Semestrales</p> | 2 | 2 |
| <p>•Modelos Programáticos</p> <p>-Sistema de Protección a las Víctimas de</p> | <p><u>Eficacia/Resultado</u></p> <p><u>Intermedio</u></p> | <p>(N° de mujeres que anualmente egresan de los</p> | N.C. | N.C. | 77 % (3519/4552)*100 | 38 % (1303/3465)*100 | 50 % (3255/6510)*100 | 50 % (4546/9095)*100 | 10% | <p><u>Reportes/Infor mes</u></p> <p>Informe Anual consolidado de</p> | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|------|-------------------------|-------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------|-----|--|---|---|
| <p>Violencia Intrafamiliar. »Atención Psicológica y Jurídica a las Víctimas de Violencia Intrafamiliar a través de los Centros de la Mujer. -Programa: Centros de Atención Integral y Prevención de la Violencia Intrafamiliar Evaluado en: 2003</p> <p>-Programa: Relaciones Familiares (Ex Programa de Información y Orientación en Asuntos Familiares) Evaluado en: 2003</p> | <p>3 Porcentaje de mujeres que concluyen favorablemente el proceso de intervención de los Centros de la Mujer (VIF)</p> <p>Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --</p> | <p>Centros de la Mujer/Nº total de mujeres que ingresan anualmente a los Centros de la Mujer (VIF)*100</p> | | | | | | | | <p>la Gestión de los Centros de la Mujer.</p> <p><u>Reportes/Informes</u> Informes de la Gestión de los Centros de la Mujer por Región.</p> | | |
| <p>•Modelos Programáticos -Sistema de Protección a las Víctimas de Violencia Intrafamiliar. »Atención Psicológica y Jurídica a las Víctimas de Violencia Intrafamiliar a través de los Centros de la Mujer.</p> | <p><u>Eficacia/Producto</u></p> <p>4 Porcentaje de mujeres que desertan de la atención entregada en los Centros de la Mujer (VIF)</p> <p>Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --</p> | <p>(Nº de mujeres que desertan anualmente de la atención entregada en los Centros de la Mujer (VIF)/Nº total de mujeres que ingresan anualmente a la atención entregada en los Centros de la Mujer (VIF))*100</p> | N.C. | 20 % (1087/5455)*100 | 23 % (1033/4552)*100 | 13 % (457/3465)*100 | 19 % (1236/6510)*100 | 19 % (1728/9095)*100 | 5% | <p><u>Reportes/Informes</u> Informe Anual consolidado de la Gestión de los Centros de la Mujer.</p> <p><u>Formularios/Fichas</u> Informes de la Gestión de los Centros de la Mujer por Región.</p> | 4 | 4 |
| <p>•Modelos Programáticos -Sistema de Protección a las Víctimas de Violencia Intrafamiliar. »Casas de Acogida para las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar y sus hijos/as.</p> | <p><u>Eficacia/Producto</u></p> <p>5 Porcentaje de Casas de Acogida para la protección de las víctimas de violencia intrafamiliar respecto del total de Casas de Acogida proyectadas</p> <p>Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --</p> | <p>(Nº de Casas de Acogida implementadas /Nº de Casas de Acogida proyectadas)*100</p> | N.C. | N.C. | N.C. | 79 % (15/19)*100 | 84 % (16/19)*100 | 100 % (25/25)*100 | 15% | <p><u>Reportes/Informes</u> Informes de Avance Semestral</p> <p><u>Reportes/Informes</u> Informes de Avance Trimestral</p> | 5 | 5 |
| <p>•Capacitación a</p> | <p><u>Eficacia/Resultado</u></p> | <p>(Nº de</p> | N.C. | N.C. | N.C. | N.C. | 0 % | 25 % | 10% | <p><u>Reportes/Informes</u></p> | 6 | 6 |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|------|------|------|---|--|--|-----|--|---|---|
| Funcionarios/as del Sector Público en materias de Género. | <u>Intermedio</u> 6 Porcentaje de Municipios que incorporan enfoque de género en al menos 2 instrumentos de gestión respecto del total de Municipios del país Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: -- | Municipios que incorporan enfoque de género en al menos 2 instrumentos de gestión/Nº total de Municipios del país)*100 | | | | | | (87/345)*100 | | mes Informes de Avance Semestral | | |
| •Capacitación a Funcionarios/as del Sector Público en materias de Género. -Capacitación a funcionarios/as públicos en materias de género. | <u>Eficacia/Producto</u> 7 Porcentaje de personas en cargos estratégicos capacitadas en materias de género respecto del total de personas en cargos estratégicos proyectadas Aplica Desagregación por Sexo: SI Aplica Gestión Territorial: -- | (Nº de personas en cargos estratégicos capacitadas en materias de género/Nº total de personas en cargos estratégicos proyectadas)*100 | N.C. | N.C. | N.C. | 6 % (1164/1800)*100 H: 0 (0/10800)*100 M: 0 (0/7200)*100 | 22 % (4000/1800)*100 H: 0 (0/10800)*100 M: 0 (0/7200)*100 | 61 % (11000/18000)*100 H: 61 (6600/10800)*100 M: 61 (4400/7200)*100 | 15% | Reportes/Informes Programa de Capacitación Reportes/Informes Consolidado de participantes en Cursos de Capacitación | 7 | 7 |
| •Coordinación Intersectorial y Asesoría Técnica para incorporar criterios de Equidad de Género en las Políticas Públicas. -Compromisos Ministeriales para la igualdad de Oportunidades. | <u>Eficacia/Producto</u> 8 Porcentaje de Compromisos Ministeriales de Igualdad de Oportunidades Implementados respecto del Total de Compromisos Ministeriales Establecidos en el Sistema de Programación Gubernamental (SEGPRES) Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: -- | (Nº de Compromisos Ministeriales de Igualdad de Oportunidades implementados /Nº Total de Compromisos Ministeriales Establecidos en el Sistema de Programación Gubernamental SEGPRES)*100 | N.C. | N.C. | N.C. | 64 % (67/104)*100 | 69 % (72/104)*100 | 70 % (49/70)*100 | 10% | Reportes/Informes Informe de Avance de la implementación de los Compromisos Ministeriales. | 8 | 8 |
| •Modelos Programáticos -Buenas Prácticas | <u>Eficacia/Resultado</u> <u>Intermedio</u> | (Nº de empresas que implementan | N.C. | N.C. | N.C. | N.C. | 0 % | 78 % (28/36)*100 | 10% | Reportes/Informes | 9 | 9 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|
| <p>Laborales »-Promoción de Modelos de Gestión de Buenas Prácticas Laborales en la Política de Recursos Humanos con equidad de género en los Sectores Público y Privado</p> | <p>9 Porcentaje de empresas públicas y privadas con modelos de gestión de recursos humanos en Buenas Prácticas Laborales con equidad de género</p> <p>Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --</p> | <p>planes de acción positiva en BPL con equidad de género/Nº de empresas contactadas para implementar modelos de gestión de recursos humanos en BPL con equidad de género)*100</p> | | | | | | | | <p>Informe de Trabajo con Empresas.</p> | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|

Notas:

1 Este es un Indicador que mide la cobertura efectiva del Programa "Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Jefas de Hogar", respecto de la cobertura esperada. La participación de mujeres jefas de hogar en el programa se constata una vez que se han incorporado al registro de usuarias mediante una ficha de inscripción, tras lo cual, acceden a los componentes de la intervención de acuerdo a un diagnóstico de sus necesidades. La cobertura esperada, una vez que el programa esté instalado en los 200 municipios, corresponde a 27.500 mujeres jefas de hogar. Debido a que pueden existir demoras en la instalación del programa en algunos municipios y dificultades en la selección de las usuarias considerando los criterios de focalización definidos (jefas de hogar y núcleo de los quintiles II y III), se proyecta como cobertura efectiva la participación de 22.000 mujeres en el programa.

2 Este indicador refiere a la prioridad de la Presidencia de tener un programa que mejore la empleabilidad y condiciones laborales de las mujeres jefas de hogar. Para el 2008, se proyecta tener el programa instalado en 200 municipios. Los criterios de focalización del programa son: 1) Mínimo 10.000 habitantes; 2) Concentración de jefatura de hogar y de núcleo (sobre el 25%); 3) Comunas urbanas y rurales con infraestructura básica para la atención integral de las mujeres; 4) Disposición a invertir recursos frescos crecientes durante los 4 años y a proveer de infraestructura y equipamiento mínimo para desarrollar el programa; 5) Comunas con posibilidades de trabajo dependiente o independiente; 6) Disposición a recibir asesoría técnica de Sernam y participar en actividades de formación y capacitación de los/as funcionarios/as vinculados a las implementaciones del Programa

3 Este Indicador tiene por objeto medir la razón entre aquellas mujeres que egresan (concluyen el proceso de intervención) de los Centros de la Mujer (VIF), respecto de todas aquellas que ingresan al proceso de intervención del centro en un año determinado. Egreso significa la permanencia de la mujer víctima de VIF durante todas las fases del proceso de intervención que dura aproximadamente 4 meses. El proceso de intervención consta de atención psicológica, social y legal especializada a las víctimas de violencia, con la finalidad de detener esta forma de relación y reparar el daño causado. La atención se realiza básicamente mediante talleres terapéuticos grupales y asesoría legal.

4 Este indicador mide el porcentaje de deserciones de los Centros de la Mujer para la Atención a Víctimas de Violencia Intrafamiliar respecto de todas aquellas mujeres que ingresan al proceso de atención del centro en un año determinado. Deserción significa que las mujeres abandonan el proceso de intervención antes de que concluyan todas sus etapas, que duran aproximadamente 4 meses.

5 Este indicador responde al compromiso del Programa de Gobierno de implementar un sistema de Casas de Acogida para proteger a las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar grave y sus hijos/as. Se espera, para el 2009, contar con 19 casas de acogida instaladas a lo largo de todo el país

6 Se brindará capacitación y asesoría técnica a los Municipios para que incorporen criterios de equidad de género en instrumentos relevantes de la gestión municipal: Pladeco, Padem, Plan de Salud, Plan de Seguridad Ciudadana, Presupuesto, Programas de Fomento Productivo, etc. La selección de los Municipios en cada región dependerá de los siguientes criterios: i) Municipios preferentemente cabeceras de Provincia; ii) preferentemente en aquellos en que SERNAM desarrolle iniciativas programáticas.

7 Este es un indicador de carácter acumulativo, por tanto el número real de personas a capacitar durante el 2008 es de 7.000, las que sumadas a las 4000 proyectadas para el 2007, dan como resultado 11.000 personas capacitadas en total. El concepto de "cargos estratégicos" se define como aquellos cargos que tienen injerencia en la toma de decisiones y/o que colaboran en el diseño y/o ejecución y evaluación de políticas públicas (planes, programas, proyectos y acciones), que cumplan funciones que sean relevantes para el desarrollo y puesta en marcha de la Agenda de Equidad de Género y la implementación de las prioridades programáticas del SERNAM, por ejemplo: Directivos y profesionales del Gobierno Central, Consejeros/as Regionales, Secplac y profesionales de

Secplac, Tercera División del Gore, miembros de Gabinetes Regionales, Jefaturas de Personal de Servicios Públicos, Directores/as, Jefes/as de UTP y Orientadores/as de establecimientos educacionales, Profesionales y Técnicos de Servicios de Salud, Fiscales y Defensores, Funcionarios de Carabineros y Policía de Investigaciones, representantes de Asociaciones de Funcionarios Públicos, entre otros.

8 Este Indicador se medirá anualmente de acuerdo a Compromisos de Igualdad de Oportunidades establecidos en el Sistema de Programación Gubernamental SEGPRES. Cada Ministerio debe incorporar compromisos anuales, en función de las prioridades establecidas en la Agenda de Género 2006-2010. Se considerará implementado anualmente un compromiso cuando la totalidad de las actividades formuladas para el año contenidas en éste hayan sido ejecutadas.

El total de compromisos proyectados para el 2008 disminuye respecto del efectivo 2007 debido a que, el análisis político técnico de los actuales compromisos da cuenta de una diversidad en la que no todos tienen un valor "estratégico". Lo anterior implica que la asesoría técnica enfatizará la formulación de compromisos sustantivos respecto a la Agenda Gubernamental de Género, por lo tanto se prevé una disminución del número y una mejora en la calidad de los mismos.

El tipo de compromisos establecidos por los Ministerios incluyen algunos de carácter estratégico y otros de carácter irrelevante respecto de los efectos deseados a favor de la equidad de género (por ejemplo: desagregación de datos por sexo y estudios que no son utilizados al momento de la toma de decisiones, capacitación interna que no tiene impacto en la prestación de Servicios con enfoque de género). Las razones por las cuales no todos los compromisos asumidos son cumplidos, principalmente, dicen relación con la voluntad política de las autoridades de los Servicios, con la necesidad de enfrentar situaciones emergentes que desplazan las prioridades. Otra de las razones por las cuales no se cumplen es la no asignación de recursos económicos suficientes, la débil difusión de los Ministerios hacia los Servicios que deben implementarlos y descoordinaciones entre los niveles Central y Regional, falta de legitimación de los Asesores Ministeriales de Género y de los Encargados de Género de los respectivos Servicios.

9 Este indicador se construye para medir el avance de las empresas en la implementación de modelos de gestión de recursos humanos con perspectiva de género. En específico, mide el porcentaje de empresas que incorporan buenas prácticas laborales con equidad de género en la gestión de recursos humanos, respecto de las empresas participantes en el programa de Buenas Prácticas Laborales. Con ello, se dará cuenta de los resultados en cuanto a los cambios ocurridos en el modelo de gestión de recursos de las empresas a raíz de la intervención. Las empresas suscritas al programa deberán diseñar e implementar planes de acción positiva en Buenas Prácticas Laborales con la asesoría metodológica de SERNAM.

Supuesto Meta:

1 Los supuestos establecidos para definir la meta del indicador, son:

- 1) las mujeres jefas de hogar del II y III quintil de ingresos obtienen información de los beneficios del programa y se inscriben en el municipio.
- 2) los municipios donde se implementa el programa, cumplen su compromiso de asignar recursos propios para su implementación.

Durante el año 2007, pese a haber realizado difusión a través de consultorios, escuelas y redes locales, se logró el 97,5% de la cobertura esperada. El 2008, se incluyen comunas rurales, lo que dificulta la difusión del programa. Por otra parte, la experiencia anterior del programa demuestra que las mujeres campesinas no se identifican como jefas de hogar, lo que podría dificultar su acceso al programa. Por ello, la meta propuesta es del 80% de la cobertura esperada.

2 El supuesto relativo a este indicador es que los municipios que se incorporan al programa el año 2008 aportan el 30% de su costo y aquellos de continuidad, un 50%.

Esta es una condición derivada del diseño del programa, a objeto de promover su institucionalización y sostenibilidad en el tiempo. Estos recursos están orientados básicamente, a actividades de promoción de la participación de las mujeres a diagnósticos laborales comunales y a capital semilla para las mujeres participantes del Programa.

3 Los supuestos relativos a la meta de este indicador son:

- 1) La instalación de todos los nuevos centros de la mujer se ejecuta de acuerdo al cronograma.
- 2) Hay, al menos, una entidad ejecutora que cumpla con los requisitos técnicos establecidos para la administración y gestión de centros de la mujer, en cada una de las 27 comunas definidas para la instalación de los nuevos centros.
- 3) Las nuevas entidades ejecutoras, logran aplicar el modelo de gestión diseñado por el SERNAM para la operación de los 27 nuevos centros de la mujer.

4 Los supuestos relativos a la meta de este indicador son:

- 1) La instalación de todos los nuevos centros de la mujer se ejecuta de acuerdo al cronograma.

2) Hay, al menos, una entidad ejecutora que cumpla con los requisitos técnicos establecidos para la administración y gestión de centros de la mujer, en cada una de las 27 comunas definidas para la instalación de los nuevos centros.

3) Las nuevas entidades ejecutoras, logran aplicar el modelo de gestión diseñado por el SERNAM para la operación de los 27 nuevos centros de la mujer.

5 Los supuestos relativos a la meta de este indicador son:

1) La instalación de todas las nuevas casas de acogida se ejecuta de acuerdo al cronograma.

2) Hay, al menos, una entidad ejecutora que cumpla con los requisitos técnicos establecidos para la administración y gestión de las casas de acogida, en cada una de las localidades definidas para la instalación de las nuevas casas.

3) Las entidades ejecutoras logran aplicar el modelo de gestión definido por SERNAM para la operación de las casas de acogida y establecen las coordinaciones necesarias con Carabineros y el Ministerio Público.

6 Los supuestos establecidos para definir la meta del indicador, son:

1) Al menos 87 municipios de los que tienen convenios con el SERNAM para la implementación del programa Jefas de Hogar, modificarán sus instrumentos de gestión durante el 2008.

2) Se cuenta con el apoyo técnico de todos los gobiernos regionales para intervenir los PLADECOS.

Actualmente el SERNAM tiene convenios con 105 municipios para la implementación del programa Jefas de Hogar, lo que corresponde al 30% de los municipios del país. Para el año 2008, se pretende tener convenios con el 58% de los municipios.

7 Los supuestos establecidos para definir la meta del indicador, son:

1) Se mantiene estable la demanda de capacitación en materias de equidad de género.

2) El comportamiento de la demanda de capacitación no varía con la provisión del servicio vía e-learning.

3) Se cuenta con los recursos necesarios para implementar el programa de capacitación del SERNAM.

El SERNAM estimó que era necesario capacitar a 18.000 funcionarios/as que ocupan cargos estratégicos entre los años 2007 y 2009, a partir de un análisis de demanda y pertinencia de la provisión del servicio. Para alcanzar esta cobertura, se estimaron metas anuales progresivas. Durante el 2008, se implementará un sistema de capacitación e-learning, para alcanzar la cobertura esperada durante el año 2008.

8 Los supuestos establecidos para definir la meta del indicador, son:

1) Al menos un 70% de los ministerios asigna presupuesto a los compromisos ministeriales de igualdad de oportunidades.

2) Las prioridades del programa de gobierno y la agenda de género se mantienen estables.

Pese a que el SERNAM ha tomado medidas para asesorar, coordinar y controlar el cumplimiento de los compromisos ministeriales de igualdad de oportunidades, disponiendo de recursos humanos para la asesoría técnica, estableciendo una alianza con la SEGPRES para facilitar la coordinación y utilizando el Sistema de Programación Gubernamental para efectuar el seguimiento y la evaluación del cumplimiento de tales compromisos, su implementación depende de otros ministerios y servicios. El valor efectivo de indicador a Octubre de 2007, cuando estas medidas ya habían sido implantadas, fue de 73,4%.

9 El supuesto relativo a este indicador refiere a que no más del 22% de las empresas inscritas en el programa, desisten de su participación en el programa de buenas prácticas laborales.

Las empresas contactadas pueden desistir de su participación en el programa, por los cambios que éste significa en sus modelos de gestión de recursos humanos. Esto se grafica, en que un 30% de las empresas contactadas inicialmente, que habían manifestado interés en participar en el programa, finalmente no firmaron el convenio.