



GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE INFORME PMG DE GÉNERO 2008 ETAPA IV

Institución: Fondo Nacional de la Discapacidad

Nombre del/a jefe/a de Servicio: Roberto Cerri López

Departamento, Unidad o Comisión responsable: Departamento de Comunicaciones

Nombre de la jefatura a cargo: Rosana Ascuí Pizá

Nombre del/a encargado/a técnico/a: Isabel Ojeda Baeza

Fecha de presentación: 31 de diciembre de 2008

*Dpto. de Coordinación Intersectorial - SERNAM
2008*

EVALUACIÓN DE RESULTADOS

1. AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE TRABAJO 2008

PROGRAMA DE TRABAJO 2008		INFORME DE AVANCE		
Metas	Actividades programadas	Actividades realizadas (programadas y no programadas)	Grado de Avance en función del Indicador	Medio de Verificación Adjunto
<p>1. Difusión de los productos estratégicos institucionales con enfoque de género y de los Derechos de las mujeres con Discapacidad</p> <p>Productos Estratégicos</p> <p>1.- Ayudas Técnicas</p> <p>2.- Programa de Apoyo a Iniciativas de Inclusión Social</p> <p>3.- Programa Trabajo Decente para Personas con Discapacidad</p> <p>4.- Programa de Apoyo al Proceso Educativo de Personas con Discapacidad</p> <p>5.- Programa de Promoción y Difusión de los Derechos de las Personas con Discapacidad</p> <p>6. Apoyo a la implementación y Fortalecimiento de Centros Comunitarios de Rehabilitación</p>	<p>1.- Elaboración Plan de Difusión de los productos estratégicos con Enfoque de Género</p> <p>2.- Ejecución Plan de Difusión</p>	<p>1.- Elaboración Plan de Difusión</p> <p>2.- Ejecución Plan de difusión por producto estratégico.</p>	<p>Indicadores (Eficacia/Producto) Porcentaje de Productos estratégicos con enfoque de género difundidos</p> <p>Fórmula Cálculo N° de productos estratégicos con enfoque de género difundidos / N° de productos estratégicos institucionales con enfoque de género comprometidos. (6) * 100</p> <p>Grado de Avance 6/6*100 = 100%</p> <p>Acciones 208 Durante el año 2008 se realizó un trabajo de difusión focalizado a nivel nacional, difundiendo la oferta institucional con enfoque de género y las vías de acceso para cada uno de ellos.</p> <p>Además, se generaron instancias de diálogos ciudadanos, en los que se difundió la temática de la Discapacidad desde una perspectiva de Derechos cuya finalidad fue que las personas con discapacidad conocieran sus derechos y puedan hacerlos exigibles.</p> <p>Logros Organizaciones de y para personas con discapacidad a nivel nacional, personas con discapacidad y sus familias, se informaron respecto de la</p>	<p>1.- Plan de Difusión de los productos estratégicos con enfoque de género (<u>Nombre del archivo adjunto</u>: Plan de Difusión Productos Estratégicos con Enfoque de Género)</p> <p>2.- Informe Discapacidad y Género Enero Junio 2008 (<u>Nombre del archivo adjunto</u>: Informe Discapacidad y Género Enero Junio 2008)</p>

			<p>oferta institucional con enfoque de género y conocen sus derechos para hacerlos exigibles.</p> <p>Continuidad 2009 Finalmente este programa continuará trabajando en la difusión de las acciones y /o medidas estratégicas en materia de género que la institución realice. Además de continuar difundiendo la temática de Igualdad de derechos para las personas con discapacidad y contribuir a un cambio cultural</p>	
<p>2. Conocer y analizar la participación de niñas con necesidades especiales en los centros comunitarios de rehabilitación</p>	<p>Elaboración de un diagnóstico que incluya datos relacionados a rango de edad y desagregación por sexo que serán incluidos en el Informe "Género y Discapacidad" que cada año realiza FONADIS.</p>	<p>El diagnóstico correspondiente al año 2008 aún no se ha realizado.</p> <p>Etapas 1: Recopilación de información</p> <p>Etapas 2: Elaboración de documento con información al primer semestre y publicación de datos.</p> <p>Etapas 3: Difusión del Informe</p>	<p>% de Informes Diagnóstico con enfoque de género en el producto CCR elaborados</p> <p>Fórmula: (N° de etapas de la Elaboración de un Informe de Diagnóstico con enfoque de género en el producto CCR elaborado / N° de etapas de la Elaboración Informes de Diagnóstico con enfoque de género en el producto CCR planificado) (3) *100</p> <p>3/3*100=100%</p> <p>Actividades realizadas (programadas y no programadas): - Se logró recopilar y actualizar información y antecedentes</p> <p>Acciones 2008 A nivel de <u>diseño y planificación</u>, la estrategia de rehabilitación comunitaria impulsada por MINSAL y apoyada por FONADIS, considera la "feminización de la discapacidad" como un antecedente relevante a considerar a la hora de desarrollar las acciones de rehabilitación en los territorios. Sin embargo, dado lo primario que es el desarrollo de este producto aún no hay suficiente evidencia de que la <u>planificación</u> que</p>	<p>"Informe Género en los Centros Comunitarios de Rehabilitación FONADSI 2008"</p> <p>(Nombre de Archivo Adjunto: Informe Género en los Centros Comunitarios de Rehabilitación FONADIS 2008)</p>

			<p>hagan los equipos locales considere las necesidades y efectos diferenciados en hombres y mujeres con discapacidad, proceso que requiere ser reforzado mediante análisis de la información y capacitación asociada.</p> <p>A nivel de la <u>Implementación</u> es posible observar acciones como las visitas domiciliarias que permiten identificar los accesos diferentes para hombres y mujeres a los programas de rehabilitación.</p> <p>Sin embargo, la población mayoritaria a la que atiende estos dispositivos son población adulta con discapacidad, lo que parece pertinente a la prevalencia nacional la que señala que un 85% de la población con discapacidad es mayor de 29 años.</p> <p>Logros FONADIS está elaborando un Sistema Nacional de Monitoreo y Evaluación de las acciones y resultados de los Centros Comunitarios de Rehabilitación que será ejecutado por los equipos de las Oficinas Regionales de FONADIS y que incorporará variables que permitan la detección de efectos diferenciados en hombres y mujeres que constituyen inequidades de género.</p> <p>Dificultades detectadas en la implementación de la meta: Niñas con discapacidad o necesidades especiales representan un porcentaje reducido del total de beneficiarios de los Centros Comunitarios y esto se relaciona con la distribución etárea actual de las personas con discapacidad y con la existencia de oferta de Teletón en las regiones para las niñas y niños con déficit motores.</p>	
--	--	--	---	--

			<p>Señalar con que otras entidades públicas y privadas se ha vinculado para trabajar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ministerio de Salud - Municipios - Servicios de Salud <p>Continuidad 2009 Los Centros Comunitarios de Rehabilitación-CCR, como estrategia gubernamental tendrán continuidad en el 2009, buscando reforzar comunas con trabajo incipiente en materias de acercar la rehabilitación a las comunidades. A nivel de Meta del PMG de Género será necesario esperar que se pueda desarrollar más este producto, en especial los componentes estratégicos que dependen directamente del Ministerio de Salud y los equipos de salud locales, y no así de FONADIS, que actúa como catalizador de recursos para apoyar implementación de esta estrategia y programa. De este modo, de dar continuidad a este Meta debiera ser básicamente en orden a monitorear a nivel de un Informe Final el grado de avances en relación a la línea base que constituye el Diagnóstico elaborado durante el 2008. A nivel de rango de edad deberá considerarse que el foco de los CCR está en la población adulta y adulta mayor, población con menor cobertura y oferta de rehabilitación en Chile.</p>	
<p>3. Capacitar a organizaciones de y para personas con discapacidad en la elaboración de proyectos con perspectiva de género</p>	<p>1. Se reevaluará la Guía de Apoyo para la Formulación de Proyectos Fonadis con Perspectiva de Género que se adjuntó a las bases de concurso 2008, para ser adjuntada a las bases del concurso 2009. En las bases de concurso se incorporarán</p>	<p><u>Actividades Realizadas:</u> Se reformuló la Guía de Apoyo para la Formulación de Proyectos con Perspectiva de Género, correspondiente al Programa de Apoyo a Iniciativas de Inclusión Social para el Concurso 2009</p> <p>Etapa 1: Revisión de la Guía Etapa 2: Propuesta y Reformulación</p>	<p>1. Indicador de Producto: “Guía de Apoyo para la Formulación de Proyectos Fonadis con Perspectiva de Género” reformulada. Bases de Concurso 2009</p> <p>Nº de etapas realizadas de la Guía de Apoyo para la formulación de proyectos reformuladas/ Nº etapas</p>	<p>1. Guía de Apoyo para la Formulación de Proyectos con Perspectiva de Género (<u>Nombre archivo adjunto:</u> Guía de Apoyo para la Formulación de Proyectos con Perspectiva de Género Estrategias Inclusivas)</p> <p>2. Lista de Talleres realizados: (<u>Nombre de archivos:</u> Lista de</p>

<p>ejemplos de proyectos con enfoque de género.</p> <p>2. FONADIS capacitará a nivel nacional a las organizaciones de y para personas con discapacidad para la presentación de proyectos con perspectiva de género a los concursos correspondientes al Programa de Apoyo a Iniciativas de Inclusión Social y al Programa de Apoyo al Desarrollo de Organizaciones Comunitarias de Personas con Discapacidad.</p> <p>3. Fonadis aplicará encuesta a participantes de los talleres con el fin de conocerse apreciación del taller y percepción respecto al tema género.</p>	<p>Etapa 3: Guía Reformulada.</p> <p>Se incorpora la Guía a las Bases de Concurso 2009 las que fueron publicadas el 20 de agosto. Los Talleres de capacitación se realizarán durante el período de postulación que se inicia el 20 de agosto hasta el 17 de octubre de 2008.</p> <p>En los Talleres se aplicaron las encuestas señaladas y se reforzó lo señalado en la Guía de Apoyo para la Formulación de Proyectos con Perspectiva de Género</p> <p><u>Actividades No Programadas</u> Se incorporó enfoque de Género en las Bases Técnicas de Proyectos, principalmente para fortalecer dos áreas: Rehabilitación con base Comunitaria, con propuestas a implementar iniciativas que favorezcan a las cuidadoras de personas con discapacidad, que promuevan la participación de los hombres en el cuidado de personas con discapacidad y en el área Trabajo, con el fin de promover el microemprendimiento en mujeres jefas de hogar. Se incorporaron ejemplos para graficar de mejor manera la aplicación del enfoque de género. Se incorporó puntaje adicional para aquellas propuestas que incorporen perspectiva de género.</p> <p>NOTA: las organizaciones comunitarias participaron de manera diferenciada a las Líneas de Trabajo y Prevención – Rehabilitación.</p>	<p>programadas del documento (3))*100 3/3*100=100</p> <p>Logros: Se agrega a las etapas señaladas, la publicación de la Guía a modo de documento anexo a las Bases de postulación del XVI Concurso Nacional de Estrategias Inclusivas que incorpora las siguientes líneas de intervención:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prevención y Rehabilitación - Acceso al Trabajo - Acceso al espacio físico - Acceso a la cultura - Acceso a la Información, <p>En este concurso se consideró la discontinuación del concurso asociado a las Organizaciones Comunitarias, ya que desde el 2008 existe una oferta única a través del concurso de Estrategias Inclusivas y para ello se implementó una diferenciación de la oferta en atención a la postulación de Organizaciones al financiamiento de proyectos en los temas de Rehabilitación y Trabajo. Dicha publicación se mantuvo durante el periodo de postulación de dicho concurso.</p> <p>2. Indicador Cuantitativo: Taller de capacitación en diferentes regiones del país, dirigido a las organizaciones de y para personas con discapacidad.</p> <p>Logros: Durante el año 2008 se dio paso al proceso de descentralización de los proyectos, partiendo por la implementación y seguimiento de los proyectos seleccionados en el concurso 2008. Con ocasión del concurso 2009, las regiones en forma autónoma organizaron talleres y acciones de difusión, organizando la</p>	<p>Talleres Regionales Concurso 2009 perspectiva de género)</p> <p>3. Encuesta (<u>Nombre del archivo adjunto:</u> Pauta evaluación taller 2009) <u>Nota:</u> Este instrumento se utilizó para las Metas 3 y 6</p> <p>4. Presentación de contenidos: (<u>Nombre archivo adjunto:</u> Contenido Taller Perspectiva Género en proyectos Fonadis 2009) <u>Nota:</u> esta información se utilizó para las Metas 3 y 6</p> <p>5. Bases Técnicas de Concurso de Proyectos Estrategias Inclusivas 2009 - Programas de Rehabilitación y Programa de Trabajo (<u>Nombre archivo adjunto:</u> Bases Técnicas Concurso Estrategias Inclusivas 2009 Programa de Rehabilitación y Programa de Trabajo)</p> <p>6. Informe con resultado de la encuesta aplicada durante los talleres de formulación de Proyectos del Concurso Estrategias Inclusivas (<u>Nombre archivo adjunto:</u> Informe con resultado de la encuesta aplicada durante los talleres de formulación de Proyectos del Concurso Estrategias Inclusivas)</p>	
---	--	---	--	--

			<p>convocatoria y la realización de los mismos. Desde el nivel central se les proveyó de contenidos para la incorporación de la perspectiva de género, basados principalmente en los datos de la Endisc 2004, Guía de proyectos y materiales del curso Sernam, además de la propuesta de encuesta para evaluar la llegada de dichos contenidos a la audiencia.</p> <p>Nº de talleres realizados con enfoque de género/ Nº total de Talleres (15) a nivel nacional. 28/15*100= 186%</p> <p>Se reportaron más de 50 actividades de difusión entre talleres y jornadas de difusión, de las cuales 2 regiones respaldaron la aplicación de encuestas.</p> <p>3. Indicador Cualitativo: A lo menos el 80% de las encuestas contestadas en los talleres.</p> <p>Nº de encuestas respondidas/ Nº total de encuestas aplicadas</p> <p>Según reporte de 2 regiones, sólo un 34% de los asistentes respondieron encuestas entregadas junto a los materiales del taller.</p> <p>Total asistentes y encuestas dos regiones: 114, respondidas 39. Entre ambas regiones, el 25% de los asistentes a los talleres reportados en 2 regiones, opina que los contenidos tratados fueron claros.</p> <p>Continuidad 2009: Se considera que el presente año fue factible avanzar principalmente en el abordaje más específico de la perspectiva a nivel de la Guía de proyectos, sin embargo se entiende como necesario avanzar en la aplicación del enfoque desde un</p>	
--	--	--	--	--

			<p>análisis más concreto y con ejemplos, a partir de las tradicionales acciones de talleres y en particular a partir de los resultados de los proyectos del año 2009, cuya nómina y detalles, estarán disponibles la segunda semana de enero. Desde esta última acción se espera analizar el contenido de proyectos, cuyas características se acerquen a las orientaciones respecto del abordaje de necesidades diferenciadas entre hombres y mujeres, junto al análisis de distribución tradicional por sexo, considerando que para temas específicos, como rehabilitación y trabajo, plantea aún algunos antecedentes de brechas que se mantienen, en cuanto al acceso de ciertos servicios y actividades de la vida cotidiana.</p> <p>Las actividades generadas de esta meta quedan instaladas a nivel institucional, tanto la Guía de Apoyo para la formulación de proyectos con enfoque de género como la realización de talleres de apoyo a las organizaciones de personas con discapacidad u otras entidades que estén interesadas en postular a los fondos concursables. Estos talleres continuarán siendo dictados por profesionales de Fonadis a nivel nacional.</p> <p>Resultados de los Proyectos: Aún no hay información ya que actualmente se está en la etapa de evaluación técnica, cuyos resultados se sancionarán formalmente el día 12 de enero por parte del Consejo de FONADIS y el 15 de enero de 2009 se publicarán en el sitio Web institucional.</p>	
4. Incentivar la postulación y contratación de mujeres con	Levantamiento de necesidades de capacitación. Reuniones con	1.-Análisis de las base de datos del programa. 2.- Levantamiento de las necesidades de capacitación.	Indicador: Realizar a lo menos 3 cursos de capacitación dirigidos a 45 mujeres con discapacidad inscritas en el	Certificados de Organismos técnicos de capacitación con los nombres y Rut de las asistentes: Nombre archivos adjuntos:

<p>discapacidad al Programa Trabajo decente para personas con discapacidad</p>	<p>Instituciones Públicas y Privadas para gestionar cursos de capacitación. Selección de postulantes para capacitación. Entrevista con postulantes seleccionadas. Ingreso a los cursos de las beneficiarias del Programa. Monitoreo de los cursos.</p>	<p>3.-Reuniones con SENCE. 4.- Reuniones organismos Técnicos de Capacitación (OTEC,OTIC). 5.-Coordinación de cursos y elaboración de contenidos. 6.-Selección de Beneficiarias con interés de capacitación 7.-Selección de usuarias para el curso específico. 8.-Entrevista y selección final.de las participantes a los cursos 9.-Monitoreo y seguimientote los cursos realizados.</p>	<p>programa de Intermediación laboral de Fonadis, durante el año 2008</p> <p>Fórmula: (N°de Mujeres con discapacidad inscritas en el programa de intermediación laboral que realizan cursos de capacitación gestionados por las oficinas regionales durante el año 2008/ N°de mujeres con discapacidad usuarias del programa de intermediación laboral comprometidas en cursos de capacitación gestionados por las oficinas regionales durante el año 2008)*100</p> <p>((45 /45))*100= 100%</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Certificación curso Arica 2. Certificación curso Arica archivo 2 3. Certificación curso Arica archivo 3 4. Certificación curso Punta Arenas 5. Registro asistencia curso Punta Arenas 6. Certificación curso Iquique 7. Certificación curso Iquique archivo 2 8. Certificación curso Iquique archivo 3 <p>Informe Final Capacitaciones del Programa de Intermediación Laboral (<u>Nombre del Archivo:</u> Informe Final Capacitaciones del Programa de Intermediación Laboral)</p>
<p>5. Difusión de cartilla con información relevante sobre los derechos de mujeres y niñas con discapacidad reconocidos por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, o derecho interno</p>	<p>Recopilación de la información</p> <p>Diseño de la cartilla</p> <p>Redacción del documento</p> <p>Envío al Secretario Ejecutivo</p> <p>Publicación en la página Web institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recopilación de antecedentes. - Diseño de las respectivas cartillas. - Redacción de las cartillas. - Envío de las cartillas al Secretario Ejecutivo para su aprobación. - Publicación de 4 cartillas en el sitio Web Institucional. 	<p>Indicador de Producto: (eficiencia/producto) N° de Cartillas publicadas/N° de cartillas comprometidas</p> <p>Estado de Avance: Se han publicado cuatro cartillas jurídicas, de un total de 4 que se comprometieron. 4/4*100= 100%</p> <p>Logros: La realización de la cartilla jurídica de Generó y Discapacidad como parte de la estrategia de desarrollo de la temática de Generó en el quehacer institucional, particularmente en el trabajo del Departamento Jurídico, tuvo como objetivo primordial difundir masivamente los derechos de las mujeres con discapacidad. Se utilizó como medio de difusión la página Web institucional, incorporándola como parte de la información permanente de la página, además se entregó a la Oficina de Informaciones,</p>	<p>Cartillas Jurídicas (<u>Nombre archivos adjuntos:</u> Cartilla 1, Cartilla 2, Cartilla 3 y Cartilla 4)</p> <p>Pantallazo publicación de cartillas jurídicas en el sitio Web de Fonadis (<u>Nombre archivo adjunto:</u> Pantallazo publicación de cartillas jurídicas en el sitio Web de Fonadis)</p>

			<p>Reclamos y Sugerencias, OIRS, para ser difundida directamente entre nuestros usuarios y usuarias. El objetivo propuesta ha sido cumplido ya que la página Web institucional es el medio común y ordinario en que las personas con discapacidad, sus familias, y las organizaciones que las representan se informan en materia de discapacidad.</p> <p>Continuidad 2009: Se continuará con la promoción de los derechos de las mujeres con discapacidad, cambiando sólo la modalidad de la difusión, sin embargo, este trabajo queda instalado a nivel institucional. De esta forma, se incorporará la temática de género en la meta colectiva del departamento Jurídica, referida a la realización de encuentros de difusión de los derechos dirigidos a las organizaciones de y para personas con discapacidad y actores del sector público y privado vinculados a la temática de la discapacidad y tareas a fines.</p> <p>Como por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tramitación de Curadurías Provisorias (la mayoría de estas solicitudes son propuestas por mujeres, quienes en general asumen el cuidado de algún familiar en situación de dependencia). - Violencia Intrafamiliar: protección legal, ¿Qué se debe hacer en estos casos? - Línea de proyectos FONADIS, mujer jefa de hogar, cuidadora de una persona con discapacidad en situación de dependencia. - Procedimiento ante juzgado de familia. - Pensiones de alimentos 	
--	--	--	---	--

<p>6. Aumentar el porcentaje de niñas y mujeres beneficiarias directas de las intervenciones del Programa de Apoyo al Proceso Educativo de Personas con Discapacidad con respecto (PAED) al año 2008</p>	<p>1. Incorporar y aplicar como puntaje adicional la cobertura exclusiva o mayoritaria de mujeres en los proyectos postulados.</p> <p>2. Fonadis capacitará a nivel nacional a las entidades educacionales para la presentación de proyectos con perspectiva de género a los concursos correspondientes al Programa de Apoyo al Proceso educativo de Estudiantes con Discapacidad (PAED).</p> <p>3. Fonadis aplicará encuesta a participantes de los talleres con el fin de conocerse apreciación del taller y percepción respecto al tema género.</p>	<p>Actividades Realizadas Se incorporó en las Bases de Concurso al Programa de Apoyo al Proceso Educativo de Estudiantes con Discapacidad (PAED) como criterio de priorización, el puntaje adicional para proyectos que atiendan única o mayoritariamente a niñas y mujeres. Etapa 1: Revisión de la Guía Etapa 2: Propuesta y Reformulación Etapa 3: Guía Reformulada.</p> <p>Las Bases incluyen la Guía de Apoyo para la formulación de proyectos con perspectiva de Género. (Publicada en el sitio Web de Fonadis el 22 de octubre)</p> <p>No Programadas Se reformuló la Guía de Apoyo para la Formulación de Proyectos con Perspectiva de Género, correspondiente al Programa de Apoyo al Proceso Educativo de Estudiantes con Discapacidad.</p>	<p>Indicador de Producto: Bases de Postulación a Concurso</p> <p>Nº de etapas realizadas para la reformulación de la Guía de Apoyo para la formulación de proyectos Proceso Educativo / Nº etapas programadas del documento (3))*100 3/3*100=100</p> <p>Se agrega a las etapas señaladas, la publicación de la Guía a modo de documento anexo a las Bases de postulación del Concurso Nacional del Programa de apoyo a estudiantes con discapacidad. Dicha publicación se mantuvo durante el periodo de postulación de dicho concurso.</p> <p>2. Indicador Cuantitativo: Taller de capacitación en diferentes regiones del país, dirigido a las organizaciones de y para personas con discapacidad.</p> <p>Nº de oficinas regionales que realizan talleres de difusión del PAED/ Nº total de oficinas regionales del país</p> <p>12/15*100= 80% de las oficinas regionales realizan un taller de difusión del PAED 2009</p> <p>Acciones 2008 Durante el año 2008, se dio paso al proceso de descentralización de los proyectos, partiendo por la implementación y seguimiento de los proyectos seleccionados en el concurso 2008. Con ocasión del concurso 2009, las regiones en forma autónoma organizaron talleres y acciones de difusión, organizando la convocatoria y la realización de los mismos. Desde el nivel central se les proveyó de contenidos para la incorporación de la perspectiva de género, basados principalmente en los datos de la Endisc 2004, Guía de</p>	<p>Guía de Apoyo para la Formulación de Proyectos con Perspectiva de Género (<u>Nombre de archivo adjunto</u>: Guía de apoyo formulación de proyectos con perspectiva de género Programa Estudiantes con Discapacidad)</p> <p>- Contenidos del Taller (<u>Nombre archivo adjunto</u>: Contenido Taller Perspectiva Género en proyectos Fonadis 2009) <i>Nota: Esta información se utilizó para las Metas 3 y 6</i></p> <p>- Encuesta (<u>Nombre del archivo adjunto</u>: Pauta evaluación taller 2009) <i>Nota: Este instrumento se utilizó para las Metas 3 y 6</i></p> <p>- Resultados de la aplicación de la encuesta: (<u>Nombre del archivo</u>: Informe de Resultados aplicación encuestas en Talleres del Programa de Apoyo a estudiantes con Discapacidad)</p> <p>- Nómina con los resultados de estudiantes elegibles 2009: (<u>Nombre del archivo</u>: Lista de estudiantes que han llegado a la etapa de Elegibilidad, esta no es la lista de las personas beneficiadas)</p>
--	--	---	---	---

			<p>proyectos y materiales del curso Sernam, además de la propuesta de encuesta para evaluar la llegada de dichos contenidos a la audiencia.</p> <p>3. Indicador Cualitativo: Aplicación de encuesta a participantes de los talleres</p> <p>N° de encuestas respondidas/ N° total de encuestas aplicadas*100 (111/187*100)= 59,4%</p> <p>El 59,4 % de las encuestas aplicadas fueron respondidas por las personas asistentes a los talleres.</p> <p>Resultados: Los resultados parciales a la fecha nos indican un total de 763 estudiantes elegibles de 1.236 que postularon al Concurso 2009, respecto de los cuales 377 corresponden a mujeres y 386 a hombres entre niños, niñas, jóvenes y adultos que se distribuyen en los distintos niveles educacionales.</p> <p>Los resultados finales estarán disponibles sólo a partir del 12 de enero de 2009, una vez que se termine el proceso de evaluación ex ante y se ratifique la selección de los proyectos por parte del Consejo de FONADIS.</p> <p>Si comparamos los datos con el concurso anterior en tanto postulaciones y seleccionados/as, tenemos lo siguiente: En el año 2008, de 1.035 postulados/as, 442 eran mujeres (43%) y 593 hombres (57%), lo que se traduce a 14 puntos porcentuales que presentaron los postulantes hombres respecto de las mujeres.</p> <p>En tanto, en el concurso 2009 (aún</p>	
--	--	--	---	--

			<p>en proceso de evaluación de proyectos) en la etapa de elegibilidad, el total de postulaciones que llegó a esta etapa es de 763 personas, de ellas 377 (49,4%) son mujeres y 386 (50,6%) son hombres. Sólo un punto de diferencia se manifiesta en la cobertura de hombres por sobre las mujeres. El reporte respecto de la comparación entre estudiantes finalmente favorecidos por el programa para el año 2009, se tendrá al 12 de enero de 2009.</p> <p>Logros Los resultados nos indican un aumento en la cobertura de niñas y mujeres considerando para eso, la etapa del concurso. Parte de esos resultados podrían atribuirse al incentivo realizado a través de los talleres, donde se ha incorporado como tema explícito a considerar en la formulación de los proyectos 2009.</p> <p>Continuidad 2009 Como los resultados tuvieron una tendencia a aumentar en la cobertura de niñas y mujeres., las acciones para el año 2009 se focalizarán en un seguimiento al proceso educativo de las niñas y mujeres beneficiadas por el programa.</p> <p>Cabe mencionar que todas las acciones realizadas durante el 2008 forman parte de la modalidad de trabajo de este programa, con el fin de continuar abordando y aminorando las brechas existentes en el sistema educativo respecto de las niñas y mujeres con discapacidad.</p>	
7. Generar a lo menos una actividad que convoque a las entidades y beneficiarios del Programa de Apoyo al	Contacto y organización con las entidades favorecidas con el Programa de Apoyo al Proceso Educativo de Personas con	Contacto y organización con las entidades favorecidas con el Programa de Apoyo al Proceso Educativo de Personas con Discapacidad (PAED) 2008	<p>Indicador Cuantitativo: Un encuentro organizado y desarrollado por el Programa de Apoyo al Proceso Educativo de Personas con Discapacidad (PAED) durante el año 2008, con la</p>	<p>Programa de Taller (<u>Nombre del archivo adjunto:</u> Programa Taller de Trabajo 15 de octubre)</p> <p>Noticia publicada en sitio Web de Fonadis (<u>Nombre del archivo:</u></p>

<p>Proceso Educativo de Personas con Discapacidad (PAED) 2008, en la que se aborden los temas de educación y trabajo desde la perspectiva de género</p>	<p>Discapacidad (PAED) 2008. Desarrollo y sistematización de la actividad</p>	<p>Desarrollo y sistematización de la actividad</p> <p>Etapa 1: Sistematización de la Información como resultado del encuentro</p> <p>Etapa 2: Realización del Informe</p>	<p>participación de representantes de las entidades y beneficiarios del Programa.</p> <p>Porcentaje de ejecutores que participan de la actividad/total de entidades ejecutoras de proyectos PAED y acceso al trabajo 2008</p> <p>19/27*100= 70,4% de los ejecutores de los proyectos PAED y Acceso al trabajo 2008 participan de la actividad de perspectiva de género y su vinculación con las áreas de educación y trabajo.</p> <p>Asisten representantes de 19 de las 27 iniciativas se encuentran desarrollando proyectos de los programas de Educación y trabajo en la región Metropolitana, lo que representa el 70% de la cobertura, sumándose a la actividad representantes de instituciones invitadas como Coanil, Proyecto Sol y SERNAM.</p> <p>Indicador de Producto: Un informe desarrollado por los Departamentos de Comunicaciones y Proyectos</p> <p>Nºde etapas desarrolladas del Informe como resultado del Encuentro/ Nºde etapas comprometidas para la realización del informe. (2))*100</p> <p>2/2*100=100%</p> <p>La experiencia del taller corroboró el escaso espacio y profundización del tema, siendo necesario abordarlo desde una mirada de educación y formación continua. Por otro lado, el compromiso respecto de aumentar el porcentaje de niñas, si bien se justifica desde la tendencia en la demanda y selección de los proyectos en educación, nos plantea la</p>	<p>Publicación en sitio Web de Fonadis noticia Taller 15 de octubre)</p> <p>Informe de actividad: (<u>Nombre del archivo</u>: Informe de actividad Taller de Trabajo perspectiva de Género 15 de octubre)</p>
---	---	--	---	---

			<p>posibilidad de seguir manteniendo las orientaciones y las acciones de puntajes adicionales,</p> <p>El desarrollo de las actividades nos da la posibilidad de profundizar en el tema de la incorporación de la perspectiva de género no sólo a nivel de proyecto sino que también a los ejecutores de éstos y establecer redes de apoyo con quienes trabajan el tema género como SERNAM</p> <p>Continuidad 2009 Durante el año 2009 se generarán a lo menos una actividad regional, que convoque a las entidades y personas beneficiadas de los Programas de Apoyo al Proceso Educativo de Estudiantes con Discapacidad (PAED) y de Acceso al Trabajo 2009, en las que se aborden los temas de educación y trabajo desde la perspectiva de género, cubriendo a lo menos un 50% de las regiones del país.</p>	
<p>8.-Aumentar en a lo menos un 1.5% la postulación de mujeres a las líneas de acción del programa de Ayudas Técnicas.^[1]</p>	<p>1.- Taller de capacitación con los apoyos familiares de la Región Metropolitana (Programa Puente – MIDEPLAN)</p> <p>2.- Capacitar a los funcionarios del departamento que responden dudas o consultas a las instituciones intermediaria sobre ayudas técnicas y enfoque de género</p> <p>3- Ajustar el instructivo de postulación a las ayudas</p>	<p>1. Se han realizado las coordinaciones correspondientes con la persona encargada de los apoyos familiares del Programa Puente de la Región Metropolitana</p> <p>2.1- Durante la semana del 20-24 octubre se realiza la capacitación al equipo del departamento de Ayudas Técnicas. Esta actividad se ha cumplido en su totalidad. (Se adjuntan los medios de verificación correspondientes)</p>	<p><u>Indicador 1</u> Aumentar la información disponible para los apoyos familiares con el fin de orientar las postulaciones de ayudas técnicas, considerando el enfoque de género, a personas que pertenecen al sistema de Protección Social.</p> <p>Fórmula: $(N^{\circ} \text{ de asistentes al Taller} / N^{\circ} \text{ de apoyos familiares de la comuna de Santiago}) * 100$ $9/9 * 100 = 100\%$</p> <p>Se estableció asimismo un acuerdo para incorporar a los apoyos familiares del programa puente de</p>	<p>Documento Ayudas Técnicas y Enfoque de Género (<u>Nombre archivo adjunto</u>: Documento Ayudas Técnicas y Enfoque de Género en Chile Orientaciones para apoyar su indicación)</p> <p>Lista 1 Asistencia Módulo Ayudas Técnicas y Enfoque de Género (<u>Nombre archivo adjunto</u>: Lista 1 Asistencia Módulo Ayudas Técnicas y Enfoque de Género)</p> <p>Lista 2 Asistencia Capacitación Ayudas Técnicas y Enfoque de Género. (<u>Nombre archivo adjunto</u>: Lista 2 Asistencia Capacitación</p>

[1] Se entenderá como postulación a las solicitudes de ayudas técnicas efectivamente financiadas.

	técnicas.		<p>todas las regiones a la campaña de capacitación y difusión para el año 2009 en todas las regiones que se visiten.</p> <p>Indicador 2 Mejorar la capacidad de orientación y prescripción de los funcionarios de ayudas técnicas, incorporando la variable género.</p> <p>Fórmula: $\frac{\text{N}^\circ \text{ funcionarios capacitados}}{\text{N}^\circ \text{ total de funcionarios del Departamento de Ayudas Técnicas}} \times 100$ $\frac{8}{8} \times 100 = 100\%$</p> <p>Logros: Durante la semana del 20-24 octubre se realiza la capacitación al equipo del departamento de Ayudas Técnicas. Esta actividad se ha cumplido en su totalidad</p> <p>Indicador 3 Incorporar enfoque de género en los instrumentos existentes que apoyan y orientan la solicitud de ayudas técnicas</p> <p>Fórmula: $\frac{\text{N}^\circ \text{ de instrumentos mejorados}}{\text{N}^\circ \text{ Total de instrumentos}} \times 100$ $\frac{2}{2} \times 100 = 100\%$</p> <p>Logros: Se ha incorporado un anexo de orientación para la Indicación de Ayudas Técnicas con enfoque de Género al 100% de los siguientes instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Guía de Postulación de Ayudas Técnicas año 2009 <p>El número total de beneficiarias se incrementó por encima de lo proyectado y comprometido para el</p>	<p>Ayudas Técnicas y Enfoque de Género.)</p> <p>Contenido Módulo Discapacidad, Ayudas técnicas y enfoque de género (<u>Nombre archivo adjunto:</u> Contenido Módulo Discapacidad, Ayudas técnicas y enfoque de género.)</p> <p>Nueva Guía para la postulación Ayudas Técnicas (<u>Nombre archivo adjunto:</u> Nueva Guía para la postulación Ayudas Técnicas)</p>
--	-----------	--	--	---

			<p>presente año, llegando a superar al porcentaje que representan las mujeres en la población general.</p> <p>Este valor se aproxima al reflejado en el Primer Estudio Nacional de la Discapacidad, Endisc de 2004, con un 58.2% para mujeres y un 41.8% para hombres.</p> <p>El 52,4% de las ayudas técnicas financiadas fue a mujeres con discapacidad, mientras el 47.6% fue a hombres con discapacidad, destacándose una diferencia de 5.4 puntos porcentuales entre mujeres y hombres considerados en el programa para el año 2008.</p> <p>Se destaca que este incremento contribuye a saldar brechas de equidad y de acceso para las mujeres con discapacidad de nuestro país.</p> <p>Continuidad 2009 Incorporar módulo de capacitación y formación en Ayudas Técnicas con enfoque de género, en campaña nacional de capacitación y formación durante el primer semestre de 2009, en todas las regiones del país.</p>	
<p>9. Incorporar el concepto de igualdad de género en el Código de Buenas Prácticas de Fonadis</p>	<p>1. Realizar tríptico informativo para fomentar la igualdad de género en FONADIS.</p> <p>2. Difundir mediante charla informativa información para evitar cualquier tipo de discriminación por sexo.</p>	<p>Tríptico Informativo Promoviendo el Lenguaje no Sexista: Difusión: 11 de abril de 2008 Cobertura: 100% de los funcionarios. Medio: correo electrónico e Intranet. Público Objetivo: todo el personal de FONADIS. Dificultades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poca claridad en los conceptos a la hora de definir palabras claves para un lenguaje no sexista. • Escasa bibliografía respecto al tema. <p>Otros: se utilizaron documentos relacionados con el lenguaje no sexista de los ministerios de Minería y Obras Públicas y del</p>	<p>Indicador Cuantitativo: El 100% de los funcionarios/as informados/as sobre igualdad de género.</p> <p>Estado de Avance: El Tríptico Informativo fue difundido al 100% de los funcionarios/as, a través su publicación en la intranet.</p> <p>Realización de dos Charlas informativas en Fonadis en la que participaron 34 personas del nivel central.</p> <p>Nº de funcionarios informados respecto del concepto igualdad de género contenido en el código de</p>	<p>- Tríptico (<u>Nombre archivo adjunto:</u> Tríptico Lenguaje Inclusivo Fonadis)</p> <p>- Pantallazo de publicación en Intranet (<u>Nombre archivo adjunto:</u> Imagen Intranet donde está publicado el Tríptico Promovamos un Lenguaje Inclusivo)</p>

		<p>Servicio Nacional de Aduanas.</p> <p><u>Charla Informativa Comité Buenas Prácticas Laborales</u> Difusión: 17 y 25 de abril de 2008. Cobertura: 34 personas del nivel central. Modalidad: charla informativa presencial. Público Objetivo: Todo el personal de FONADIS Central. Dificultades: Su duración de 2 horas cronológicas dificultó desarrollar el tema con mayor profundidad y aplicación. Otros: Fue impartida por Pamela Farías, Encargada de Género, Depto. de Estudios Ministerio del Trabajo y Previsión Social.</p>	<p>buenas prácticas/Nºtotal de funcionarios de FONADIS: (120)*100 120/120*100=100%</p> <p>Logros: El cumplimiento de la meta relacionada con el PMG de Género y el Departamento de Gestión de las Personas, ha generado un aporte útil para el área de recursos humanos. Cabe destacar el esfuerzo institucional por disminuir y erradicar cualquier tipo de discriminación por sexo. El tríptico elaborado y difundido, ha permitido apoyar a las personas que trabajan en FONADIS, en la incorporación de un lenguaje no sexista para la redacción de sus documentos. Este instrumento técnico-informativo fue el primer producto orientado a la equidad de género dentro de la institución y estará permanentemente en revisión con el fin de complementar la información ya existente. Por otra parte, la gran aceptación y convocatoria a las Charlas Informativas del Comité de Buenas Prácticas Laborales, produjo un mayor conocimiento institucional sobre las directrices del código antes mencionado. Las personas asistentes pudieron aclarar dudas e inquietudes respecto a: derechos parentales, procedimiento y sanciones sobre acoso sexual, laboral y discriminación en el lugar de trabajo, etc.</p> <p>Las conclusiones surgidas de la aplicación de estas dos metas sirven para identificar las oportunidades de mejora en relación a la aplicación del enfoque de género dentro de FONADIS. Los esfuerzos institucionales están orientados a eliminar malas prácticas, generando</p>	<p>- Programa de Charla (<u>Nombre archivo adjunto:</u> Programa Charla Buenas Prácticas Laborales (Meta Buenas Prácticas Laborales))</p> <p>- Documento de Trabajo de la Charla: (<u>Nombre archivo adjunto:</u> Documento de Trabajo Charlas Buenas Prácticas Laborales)</p> <p>- Resultado de la evaluación: (<u>Nombre archivo adjunto:</u> Resultados Encuesta aplicada en capacitación Buenas Prácticas Laborales)</p>
--	--	--	---	--

			<p>un ambiente de respeto entre todas las personas que trabajan en el servicio.</p> <p>Continuidad 2009 El Departamento de Gestión de las Personas, seguirá desarrollando actividades en beneficio de la equidad institucional para el desarrollo y aplicación del enfoque de género.</p>	
<p>10. Capacitar a las personas que trabajan en el Fondo Nacional de la Discapacidad sobre el Enfoque de Género y su aplicación</p>	<p>Actividad de Capacitación: Incorporación de la variable género a los programas y acciones de Fonadis.</p>	<p>1- Diplomado de Estudios de Género: Inicio: 26 de junio de 2008. Cobertura: una funcionaria nivel central. Modalidad: e-learning. Institución: Universidad de Chile Público Objetivo: Encargada de PMG de Género. Dificultades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poca oferta sobre cursos relacionados con la temática. <p>Encuesta de Satisfacción: una vez finalizado el curso. Encuesta de Aplicabilidad: tres meses después de finalizado el curso.</p> <p>2. Curso de Género y Políticas Públicas: Comienzo: 30 de junio de 2008. Cobertura: cinco funcionarios (as) nivel central y cuatro de regiones. Modalidad: e-learning. Institución: UTEM/SERNAM Público Objetivo: dirigido al personal de FONADIS que forman parte del equipo de apoyo al PMG de Género. Dificultades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de tiempo para la revisión de contenidos. <p>Encuesta de Aplicabilidad: tres meses después de finalizado el curso.</p> <p>3. Curso Aplicación del Enfoque de Género en la Planificación</p>	<p>Indicador Cuantitativo:</p> <p>Nº de funcionarios/as del equipo de género capacitado/ Nº total de funcionarios/as del equipo de Género *100</p> <p>Meta: 60% del equipo de género capacitado sobre Enfoque de Género</p> <p>Estado de Avance: (7/10) x 100 = 70%</p> <p>Etapa Cumplida el 70% del equipo de género de FONADIS se encuentra capacitado sobre esta temática.</p> <p>Logros: La identificación de competencias asociadas al enfoque de género, permitió el reconocimiento de la necesidad de capacitar a las personas que trabajan en FONADIS sobre esta temática. Para esto se planificaron dos actividades concretas: realización de un diplomado en estudios de género y realización de cursos sobre enfoque de género. Esto, con el fin de potenciar al equipo de género institucional para la identificación de brechas e inequidades que puedan surgir a nivel institucional y apoyar la implementación de estrategias</p>	<p>Lista de funcionarios y funcionarias que participaron en capacitaciones (Nombre archivo adjunto: Lista de Personas que participaron en curso de Sernam)</p>

		<p>Regional y Local: Comienzo: 21 de julio de 2008. Cobertura: seis funcionarios (as) nivel central y cinco de regiones. Modalidad: e-learning. Institución: UTEM/SERNAM Público Objetivo: dirigido al personal de FONADIS vinculado con la aplicación del PMG de Género. Dificultades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de tiempo para la revisión de contenidos. <p>Encuesta de Aplicabilidad: tres meses después de finalizado el curso.</p>	<p>institucionales en esta materia.</p> <p>Continuidad 2009 El Departamento de Gestión de las Personas, continuará desarrollando actividades en beneficio de la equidad institucional para el desarrollo y aplicación del enfoque de género.</p>	
--	--	--	--	--

2. EVALUACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO

Estrategias implementadas	Análisis de los Avances	Análisis de las Dificultades	Nuevos desafíos
<p>Focalización de usuarios/as en función de inequidades de género detectadas en relación a brechas de acceso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Las acciones tendieron a la disminución de brechas de acceso a programas estratégicos de la institución. - Se promueve el acceso de sectores más postergados con el fin de apoyar su labor (cuidadoras). - Se promueve el acceso de hombres a sectores tradicionalmente feminizados (incentivo de la participación de hombre en el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad). - Se incentiva la participación de las mujeres con discapacidad en espacios que le permitan mayor independencia y acceso a espacios de toma de decisiones. - Se apoya el microemprendimiento de mujeres jefas de hogar sin discapacidad, que tengan a su cuidado una persona con discapacidad. - Se tiende a eliminar las barreras que obstaculizan la incorporación de enfoque de género en las iniciativas emprendidas por las organizaciones o entidades vinculadas a las personas con discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Durante el año 2008 la institución comenzó un proceso de descentralización de sus productos hacia las regiones, otorgándoles mayor autonomía y la reestructuración organizacional, reformulando su misión y productos estratégicos. <p>Este proceso aún no ha concluido, lo que implica que se deberá adecuar los programas y las acciones, bajo esta nueva mirada.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rotación de personal al interior de la institución, lo que ha evidenciado la necesidad de una estrategia con enfoque de género al interior de la institución con el fin de que el tema sea incorporado y conocido por todo el personal de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contar con un diagnóstico de las personas a quienes están focalizados los programas, conocer sus necesidades y si lo que ofrecemos es lo que realmente necesitan y quieren. - Involucrar a la alta dirección en lo relacionado con la perspectiva de género, compromisos y acciones institucionales, incorporando la temática en los temas a tratar en los consejos ordinarios y a través de una charla informativa para comprometer su participación.

<p>Capacitación Interna en género</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Este año se incorporó en la capacitación interna en género no sólo a las personas a cargo del PMG si no que se realizó un llamado a los funcionarios interesados en los diferentes departamentos y regiones, En el primer curso se capacitaron 5 funcionarias del nivel central y 4 de regiones, en el segundo, se capacitaron 6 del nivel central y 5 de regiones - A pesar de los impedimentos presupuestarios se realizó un llamado para un diplomado a una de las funcionarias encargadas del PMG de género institucional. - Se logró profundizar en el conocimiento para la identificación de inequidades de género y formulación de acciones con el fin de avanzar en la incorporación de enfoque de género al interior de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> - Escasa oferta de cursos en especialización con enfoque de género y a un alto costo que no es accesible para este servicio. 	<ul style="list-style-type: none"> - Continuar capacitando a los funcionarios y funcionarias y/o generar instancias de discusión al interior de la institución en relación al tema género, dándose prioridad a los equipos regionales considerando que la institución está en una etapa de descentralización de sus productos estratégicos.
<p>Difusión de inequidades de género existente en los programas institucionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se identificaron las inequidades de género en cada programa y se elaboró un plan de difusión con la oferta focalizada por cada programa para disminuir las brechas de acceso. - A través de las acciones de difusión realizadas durante el año 2008, las Organizaciones de y para personas con discapacidad a nivel nacional, personas con discapacidad y sus familias, se informaron de la oferta institucional con enfoque de género y conocen sus derechos para hacerlos exigibles. 	<ul style="list-style-type: none"> - Si bien, se ha detectado inequidades de género en cada programa, se han abordado en forma aislada según sus objetivos, se requiere una mirada institucional que establezca medidas de acción . 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación inequidades de género con visión Institucional para establecer un plan de trabajo coordinado en forma transversal.
<p>Elaboración de instrumentos que faciliten la incorporación de la perspectiva de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar el acceso de las mujeres a ámbitos de toma de decisiones, que le permitan independencia y autonomía. - Disminución de brechas de acceso a los programas de la institución. 	<p>Continúa siendo un tema relativamente nuevo para desarrollar, por lo tanto se requiere mejorar los instrumentos y visualizar y profundizar en otros ámbitos que talvez no están siendo considerados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar, evaluar y mejorar los instrumentos que permitan la detección de inequidades brechas, y barreras para la incorporación de enfoque género en los programas institucionales.

<p>Promoción de Derechos</p>	<p>- Se ha promovido el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres con discapacidad a nivel nacional, en encuentros y material de difusión.</p>	<p>La promoción de los derechos es una tarea permanente, de constante reforzamiento y es muy difícil llegar a la totalidad de la población con discapacidad.</p>	<p>- Continuar promoviendo los derechos de las personas con discapacidad, dando especial énfasis a los derechos de las mujeres con discapacidad y utilizar las bases comunitarias como puente para replicar la información en el resto de las personas.</p>
<p>Ejecución territorial de acciones que promuevan la equiparación de oportunidades, no discriminación y la integración social de las personas con discapacidad</p>	<p>- Descentralización de los productos estratégicos que incorporan enfoque de género, lo que permitirá una atención directa y personalizada hacia nuestro usuarios/as.</p>	<p>El proceso de descentralización ha sido lento y en una primera etapa se ha descentralizado el Programa de Proyectos y sus dos concursos asociados: Concurso Nacional de Estrategias Inclusivas y Concurso de Apoyo al Proceso Educativos de Estudiantes con Discapacidad.</p>	<p>- Establecer una línea de trabajo coordinada a nivel nacional en la incorporación de la perspectiva de género en las acciones que se desarrollan a nivel local a partir de los productos estratégicos.</p> <p>- Fortalecer a nivel regional las acciones que favorezcan la equidad de género</p> <p>- Fortalecer las redes de apoyo local que favorezcan la equiparación de oportunidad de las Personas con Discapacidad</p>
<p>Transversalización de acciones y/o medidas con un enfoque integral e institucional para abordar inequidades</p>	<p>- La institución ha abordado las brechas e inequidades de género a través de sus productos estratégicos y está avanzando en el desarrollo de acciones y/o medidas participativas para abordar la temática de manera integral y transversal.</p> <p>- Durante este año se ha formado un grupo de apoyo para la ejecución del PMG Género integrado por funcionarios y funcionaras de distintos departamentos, lo que ha permitido visualizar de mejor manera las inequidades con una mirada trasversal y estratégica.</p>	<p>Si bien la institución ha incorporado el enfoque de género en sus productos estratégicos, aún falta profundizar un enfoque más transversal y estratégico.</p>	<p>- Consolidar un plan de trabajo que incorpore la participación de la alta dirección institucional para sancionar las acciones con una mirada estratégica.</p> <p>- Participación activa en las mesa de trabajo intersectorial en materia de enfoque de género, para estandarizar las acciones y nivel de cumplimiento.</p>

Objetivos específicos	Análisis de los Avances	Análisis de las Dificultades
<p>Difundir el enfoque de género incorporado en cada producto estratégico.</p>	<p>Para cada producto estratégico se elaboró un Plan de difusión que ha permitido. En algunos casos el avance de ejecución alcanza a más del 50% y otros está comenzando a ejecutarse ya que están asociados a hitos relacionados a los programas.</p> <p>Si bien, las acciones son diversas, todas apuntan al fortalecimiento y empoderamiento de los derechos de las personas con discapacidad, especialmente en las mujeres con discapacidad, promoviendo su autonomía, disminuyendo sus grados de dependencia y difundiendo la focalización de recursos para la disminución de las brechas detectadas, en las áreas de Rehabilitación y emprendimiento laboral.</p>	<p>No se han detectado dificultades que impidan el logro del objetivo, los plazos se han ido desarrollando de acuerdo al calendario, sin embargo, aún quedan acciones por realizar.</p>
<p>Promover y fortalecer el liderazgo y la autonomía de las mujeres con discapacidad de nuestro país.</p>	<p>Prácticamente todas las acciones que se ejecutaron y que están en proceso de ejecución apuntan a promover y fortalecer el liderazgo y la autonomía de las mujeres con discapacidad.</p> <p>Los avances en los fondos concursables, en los que este año, a través de sus bases de concurso, se ha incorporado una nueva focalización de los beneficiarios y beneficiarias, en áreas como la Rehabilitación (emprender iniciativas que favorezcan a las cuidadoras de personas con discapacidad y motivar la ejecución de acciones tendientes a generar mayor participación de los hombres en la rehabilitación de sus familiares con discapacidad). Otras de las áreas que se potenciará es el microemprendimiento dirigido a mujeres con discapacidad o mujeres sin discapacidad que tengan a su cuidado a personas con discapacidad. Indudablemente, se ejecutarse proyectos en estas líneas y con estas características, se estará abordando la disminución de las actuales brechas existentes en materia de enfoque de género.</p> <p>También se destaca la promoción de derechos</p>	<p>No se han detectado significativas dificultades, sin embargo, la institución ha estado viviendo diversos procesos de reestructuración y redefiniciones al interior de los programas lo que ha concentrado la atención en llevar a cabo estas acciones. Una de ellas es la descentralización de 3 de los programas emblemáticos de Fonadis.</p> <p>En este sentido, las metas relacionadas a la incorporación del enfoque de género se han tenido que ir adecuando a estos procesos.</p>

	de las personas con discapacidad y las mujeres con discapacidad, a través de encuentros regionales realizados en prácticamente todo el país, con una convocatoria de cientos de representantes de organizaciones de personas con discapacidad. Además, se crearon cartillas jurídicas que abordan los diversos aspectos legales que resguardan los derechos de las mujeres con discapacidad, las que han sido difundidas a través de diversos medios.	
Mejorar las buenas prácticas internas incorporando el concepto de igualdad de género.	La realización de material y charlas en los que se ha abordado la incorporación de una comunicación que tienda a no generar estereotipos y a promover un lenguaje no sexista en nuestro trabajo cotidiano han permitido instalar paulatinamente el tema entre los funcionarios y funcionarias de la institución.	Las dificultades que se presentaron es la falta de información y bibliografía respecto al tema. Modificar conductas, estereotipos e incluso prejuicios requiere de un trabajo permanente, que no tiene que ver con las instituciones donde se trabaje sino que son aprendidos culturalmente.

3. ACTUALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO CON ENFOQUE DE GÉNERO

Análisis con enfoque de género de la Misión Institucional

Misión: “Contribuir a hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad, facilitando su inclusión en el sistema de protección social y promoviendo la igualdad de oportunidades y no discriminación, a través de una gestión coordinada, eficiente, participativa y ética”.

Tema central que aborda la institución: El tema central que aborda la institución es la generación de acciones que permitan la inclusión social de las personas con discapacidad, en los diversos ámbitos de la vida, en igualdad de condiciones. Para ellos se le ha asignado un fondo para el financiamiento de iniciativas que favorezcan la inclusión social de las personas con discapacidad.

Población involucrada: Personas con discapacidad, hombres y mujeres, de todo el país. Los datos estadísticos ¹ más actualizados en materia de discapacidad señalan que en Chile el 12,9% de la población presenta algún tipo de discapacidad, es decir, 2.068.072 de personas.), de ellas el 58,2% son mujeres y el 41,8% son hombres. En Chile, 1 de cada 7 mujeres tiene discapacidad, en tanto, 1 de cada 10 hombres presenta discapacidad.

También se considera como población involucrada a las familias de personas con discapacidad, las que cumplen un rol fundamental al momento de generar instancias de participación y demanda del ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad. En el caso de las personas con discapacidad que viven en un sistema institucionalizado (Hogares, hospitales psiquiátricos, internados, etc.), también se considera como población involucrada su entorno inmediato constituido por los profesionales, terapeutas, y todo el personal que se desempeña en dichas instituciones. También se consideran como públicos relacionados a las organizaciones de y para personas con discapacidad, organismos públicos vinculados con la discapacidad, instituciones privadas con o sin fines de lucro que atienden personas con discapacidad (tanto por su vínculo con el tema como por ser agentes de generación de iniciativas en pro de la inclusión social de las personas con discapacidad).

¹ Según Primer Estudio Nacional de la Discapacidad – Endisc 2004, realizado por el Fondo Nacional de la Discapacidad y el Instituto Nacional de Estadísticas

Durante el período Enero – Junio de 2008, 13.005 personas con discapacidad se beneficiaron a través de los programas de Fonadis. Esta cifra representa el 0,6% del total de personas con discapacidad señalados en el Primer Estudio Nacional de la Discapacidad, Endisc 2004.

Roles de género respecto de la temática institucional: los roles asignado a las personas con discapacidad han sido históricamente ligados a una condición de dependencia, sin embargo, esto ha ido evolucionando en los últimos años gracias a la difusión y al trabajo para la promoción de sus derechos, promoviendo además su autonomía e independencia. Sin embargo, entre las personas con discapacidad, las mujeres son quienes mantienen esta condición de dependencia, que aún se sigue basando en estereotipos o prejuicios al interior de las familias y de la sociedad en general. Esto se reafirma con los datos arrojados por el Estudio Nacional de la Discapacidad y el Informe Discapacidad y Género Enero - Junio 2008, en el que los ámbitos de desarrollo más afectados son en Trabajo y Educación, donde se observan las principales brechas de acceso. Por lo tanto una mujer con discapacidad sufre mayores dificultades para acceder a empleo, a educación y por tanto una mayor dependencia, porque incluso desde las familias surgen limitaciones para su desarrollo como persona, estableciéndose así una doble discriminación.

En general, para las personas con discapacidad, el problema de la desigualdad de género tiene algunas características específicas, porque se une a situaciones de discriminación ya existentes, lo cual tiene algunas consecuencias distintas en hombres y en mujeres. En los hombres, surge una situación distinta entre las ideas que la sociedad tiene acerca de la discapacidad y la masculinidad, porque en general a la situación de discapacidad, se le asocia temas como dependencia, debilidad y vulnerabilidad en oposición a la independencia y fuerza que se les asigna a los hombres. Esta situación puede afectar negativamente la vida de un hombre con discapacidad, porque no logra cumplir con “lo esperado” y muchas veces tampoco se le considera apto para cumplir roles de trabajador, ciudadano y proveedor, afectando entre otros aspectos su autoestima. A las mujeres con discapacidad, les afecta de otra manera, pues la imagen de dependencia y sumisión que se tiene de la mujer, refuerza la imagen de vulnerabilidad que se tiene de las personas con discapacidad.

Principales inequidades de género del sector: Las inequidades de género se pueden observar en el acceso a determinados ámbitos de la vida como son el acceso a la educación y al trabajo. Lo que sucede con las mujeres con discapacidad en relación al acceso al trabajo no es muy distinto a lo que sucede con la mujer sin discapacidad, en este sentido a se suma como factor “la discapacidad”, lo que visualiza la doble discriminación. De acuerdo a los datos del Primer Estudio Nacional de la Discapacidad, realizado el año 2004, señala que del total de personas con discapacidad (2.068.072), el 58,2% son mujeres y el 41,8% son hombres. En Chile, sólo el 29,2% de las personas con discapacidad mayores de 15 años realizan trabajo remunerado. Si este dato se desglosa por sexo, el 44% de los hombres con discapacidad mayores de 15 años se encuentra actualmente realizando trabajo remunerado. Sin embargo, las mujeres que trabajan remuneradamente, sólo alcanzan el 19% del total de mujeres con discapacidad mayores de 15 años. En materia de Educación, el 10,8% de los hombres con discapacidad se encuentra actualmente estudiando. En el caso de las mujeres el porcentaje es bastante menor: el 6,8% de las mujeres con discapacidad se encuentra actualmente estudiando (al momento de la aplicación de la encuesta). Se observa el bajo nivel de educación que en general tienen las personas con discapacidad, ya que en ambos casos, hombres y mujeres, en un alto porcentaje no han completado la enseñanza básica, 41,7% y 43,5% respectivamente.

Considerando que las mujeres presentan más y mayores barreras para la integración, esta situación se acentúa en el mundo de la discapacidad (doble discriminación).

En relación a los Programas de Fonadis, las inequidades se presentan en los ámbitos de educación y acceso al trabajo. A nivel nacional, el Programa de Apoyo al Proceso Educativo de Estudiantes con Discapacidad, durante el año 2008 benefició a un total de 614 personas con discapacidad, de las cuales el 54,7% son hombres y 45,3% son mujeres. En tanto, en relación al Programa de Trabajo Decente, al mes de junio de 2008, las personas que se han insertado laboralmente a través del programa son 84, de ellas el 66% son hombre y el 34% son mujeres. En relación al Programa de Concurso de Proyectos, durante el 2008 se beneficiaron 6.390 personas, de las cuales el 50,7% son hombres y el 49,3% son mujeres. En el Programa de Apoyo al Desarrollo de Organizaciones Comunitarias se beneficiaron 2.482 personas, de las cuales el 53,5% son mujeres y el 46,5% son hombres. En el Programa de Ayudas Técnicas, en el período Enero – Junio de 2008, las personas que han obtenido una ayuda técnica con 3.435, de las cuales el 51,2% son hombres y el 48,8% son mujeres. En este programa, se beneficiaron 1.677 mujeres con discapacidad, de ellas 504 son jefas de hogar, 191 son trabajadoras y 136 son jefas de hogar y trabajadoras.

Particularidades territoriales:

De acuerdo al Primer Estudio Nacional de la Discapacidad, Endisc 2004 en Chile las mujeres con discapacidad alcanzan el 58.2% de la población. A su vez, los hombres con discapacidad en Chile, representan el 41.8% de las personas con discapacidad.

I Región: Nota: a la fecha del Estudio aún no existía la división de la Región de Tarapacá, por lo tanto los datos incluyen las actuales regiones de Arica y Parinacota y la de Tarapacá como uno solo.

Porcentaje Mujeres: 54,9%. Cantidad de Mujeres: 34.557. Prevalencia Discapacidad Mujeres: 16,5%. Porcentaje Hombres: 45,1%. Cantidad de Hombres: 28.380. Prevalencia Discapacidad Hombres: 13,1%. Dato Relevante: Donde se acentúa de mayor forma la diferencia de sexo es en multidéficit (más de dos deficiencias): de cada 5 personas con multidéficit, 4 son mujeres.

II Región:

Porcentaje Mujeres: 59,9%. Cantidad de Mujeres: 33.680. Prevalencia Discapacidad Mujeres: 13,8%. Porcentaje Hombres: 40,1%. Cantidad de Hombres: 22.537. Prevalencia Discapacidad Hombres: 8,9%. Dato Relevante: En términos de promover la inclusión los esfuerzos deben concentrarse mayormente en las mujeres con discapacidad debido a la diferencia en la tasa de prevalencia.

III región

Porcentaje Mujeres: 61,6%. Cantidad de Mujeres: 23.838. Prevalencia Discapacidad Mujeres: 16,8%. Porcentaje Hombres: 38,4%. Cantidad de Hombres: 14.855. Prevalencia Discapacidad Hombres: 9,9%. Dato Relevante: Debido a la diferencia en las tasas de prevalencia de discapacidad entre hombres y mujeres podemos concluir que en la III región existen más oportunidades para los hombres que las mujeres. Las mujeres son más que los hombres en todos los tipos de deficiencia, encontrándose la mayor diferencia porcentual en las psiquiátricas, donde el 77% son mujeres.

IV Región

Porcentaje Mujeres: 57,7%. Cantidad de Mujeres: 46.579. Prevalencia Discapacidad Mujeres: 15,1%. Porcentaje Hombres: 42,3%. Cantidad de Hombres: 34.104. Prevalencia Discapacidad Hombres: 11,2%. Dato Relevante: En términos de promover la inclusión los esfuerzos deben concentrarse mayormente en las mujeres con discapacidad debido a la diferencia en la tasa de prevalencia.

V Región

Porcentaje Mujeres: 59,6%. Cantidad de Mujeres: 83.031. Prevalencia Discapacidad Mujeres: 10%. Porcentaje Hombres: 40,4%. Cantidad de Hombres: 56.368. Prevalencia Discapacidad Hombres: 7%. Dato Relevante: El 70% de las deficiencias viscerales de la V región corresponden a mujeres, lo que expresa la mayor diferencia por sexo.

VI Región

Porcentaje Mujeres: 58,3%. Cantidad de Mujeres: 73.210. Prevalencia Discapacidad Mujeres: 17,5%. Porcentaje Hombres: 41,7%. Cantidad de Hombres: 52.323. Prevalencia Discapacidad Hombres: 12,4%. Dato Relevante: En términos de promover la inclusión los esfuerzos deben concentrarse mayormente en las mujeres con discapacidad debido a la diferencia en la tasa de prevalencia.

VII Región

Porcentaje Mujeres: 54%. Cantidad de Mujeres: 90.899. Prevalencia Discapacidad Mujeres: 19,3%. Porcentaje Hombres: 46%. Cantidad de Hombres: 77.352. Prevalencia Discapacidad Hombres: 16,2%. Dato Relevante: La mayor diferencia se encuentra en las visuales: de cada 5 personas, 3 son mujeres.

VIII Región

Porcentaje Mujeres: 55%. Cantidad de Mujeres: 167.823. Prevalencia Discapacidad Mujeres: 16,5%. Porcentaje Hombres: 45%. Cantidad de Hombres: 137.309. Prevalencia Discapacidad Hombres: 13,6%. Dato Relevante: En términos de promover la inclusión los esfuerzos deben concentrarse mayormente en las mujeres con discapacidad debido a la diferencia en la tasa de prevalencia.

IX Región

Porcentaje Mujeres: 53,5%. Cantidad de Mujeres: 85.727. Prevalencia Discapacidad Mujeres: 18,9%. Porcentaje Hombres: 46,5%. Cantidad de Hombres: 74.436. Prevalencia Discapacidad Hombres: 16,2%. Dato Relevante: Las mujeres son más que los hombres en todos los tipos de deficiencia, excepto en las intelectuales y las auditivas.

X Región

Nota: a la fecha de la realización del Estudio aún no existía la división regional, por lo tanto, los datos corresponden al las regiones de Los Ríos y Los Lagos como uno solo. Porcentaje Mujeres: 57,9%. Cantidad de Mujeres: 92.256. Prevalencia Discapacidad Mujeres: 16,8%. Porcentaje Hombres: 42,1%. Cantidad de Hombres: 67.098. Prevalencia Discapacidad Hombres: 11,9%. Dato Relevante: En términos de promover la inclusión los esfuerzos deben concentrarse mayormente en las mujeres con discapacidad debido a la diferencia en la tasa de prevalencia. El 58,6% de las deficiencias regionales las presentan las mujeres.

XI Región

Porcentaje Mujeres: 54,3%. Cantidad de Mujeres: 7.337. Prevalencia Discapacidad Mujeres: 15,5%. Porcentaje Hombres: 45,7%. Cantidad de Hombres: 6.170. Prevalencia Discapacidad Hombres: 13,1%. Dato Relevante: En términos de promover la inclusión los esfuerzos deben concentrarse mayormente en las mujeres con discapacidad debido a la diferencia en la tasa de prevalencia.

XII Región

Porcentaje Mujeres: 56,1%. Cantidad de Mujeres: 6.270. Prevalencia Discapacidad Mujeres: 8,2%. Porcentaje Hombres: 43,9%. Cantidad de Hombres: 4.919. Prevalencia Discapacidad Hombres: 5,7%. Dato Relevante: En todas las deficiencias, excepto en la auditiva, las mujeres presentan mayor frecuencia.

Región Metropolitana

Porcentaje Mujeres: 61,5%. Cantidad de Mujeres: 459.369. Prevalencia Discapacidad Mujeres: 13,8%. Porcentaje Hombres: 38,5%. Cantidad de Hombres: 287.648. Prevalencia Discapacidad Hombres: 9,1%. Dato Relevante: En términos de promover la inclusión los esfuerzos deben concentrarse mayormente en las mujeres con discapacidad debido a la diferencia en la tasa de prevalencia. En todos los tipos de deficiencia, las mujeres son más que los hombres.

Inequidades que se abordan en la Agenda de Género (cuando corresponda): No aplica

Es importante señalar que el proceso de rediseño institucional que se ha desarrollado durante este año 2008 ha considerado la modificación de la Misión Institucional, la que fue presentada a la Dirección de Presupuesto y comenzará a regir desde el año 2009. Esta nueva mirada del quehacer de la institución nos permitirá abordar la temática desde una perspectiva de derecho y no centrada en sus productos.

Análisis con enfoque de género de los Objetivos Estratégicos

1. Generar acciones que contribuyan al acceso de equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad, a través de su inclusión en el Sistema de Protección Social

Población en la que impacta directa o indirectamente el objetivo: La población en la que el objetivo impacta son personas con discapacidad, personas con discapacidad en situación de extrema pobreza, personas con discapacidad en situación de calle, personas con discapacidad adultos mayores, niños y niñas con necesidades especiales, personas con discapacidad de escasos recursos, personas con discapacidad desempleadas, organizaciones de y para personas con discapacidad con base comunitaria y juntas de vecinos, organismos públicos relacionados con la discapacidad, instituciones sin fines de lucro que atiendan personas con discapacidad, organismos internacionales vinculados al tema y familias de las personas con discapacidad.

Productos estratégicos y sistemas de información asociados:

- Programa de Ayudas Técnicas
- Programa de Atención Temprana
- Programa de Apoyo a Iniciativas de Inclusión Social
- Programa Trabajo Decente para Personas con Discapacidad
- Programa de Promoción y Difusión de los Derechos de las Personas con Discapacidad
- Programa de Apoyo al Proceso Educativo de Personas con Discapacidad
- Apoyo a la implementación y Fortalecimiento de Centros Comunitarios de Rehabilitación

Características diferenciadas de mujeres y hombres e inequidades de género en el ámbito de acción del objetivo:

De acuerdo al Informe "Discapacidad y Género" de Fonadis, período Enero -Junio de 2008:

En el **Programa de Ayudas Técnicas**, en relación a las personas que han obtenido una ayuda técnica durante el año 2008, en total son **8.369**, de las cuales el **52,7%** son mujeres y el **47,3%** son hombres. De acuerdo a los datos recopilados en los formularios de postulación de todas las mujeres consideradas, sólo 249 personas, esto es un 9.9%, se encontraban desempeñando una actividad laboral de las cuales además 171 eran jefas de

hogar (6.8%).

En relación al **Programa de Apoyo a Iniciativas de Inclusión**, en su Concurso Nacional de Proyectos 2008 se beneficiaron 6.390 personas, de las cuales el 50,7% son hombres y el 49,3% son mujeres. En el Concurso de Apoyo al Desarrollo de Organizaciones Comunitarias se beneficiaron 2.482 personas, de las cuales el 53,5% son mujeres y el 46,5% son hombres.

En tanto, en el **Programa de Trabajo Decente**, en el periodo enero- septiembre del año 2008, se han insertado 116 personas con discapacidad en puestos de trabajo bajo condiciones de contrato dependiente o sea con un empleador en alguna empresa, 51 corresponde a mujeres (43%) y 65 corresponde a hombres (56%).

El **Programa de Promoción y Difusión de los Derechos de las Personas con Discapacidad** está dirigido al total de personas con discapacidad, hombres y mujeres, de todo el país, es decir al 12,9% del total de la población nacional. De ellas el 58,2% son mujeres y el 41,8% son hombres.

En relación al **Programa de Apoyo al Proceso Educativo de Estudiantes con Discapacidad**, éste benefició a un total de 614 personas con discapacidad, de las cuales el 54,7% son hombres y 45,3% son mujeres.

En lo que se refiere al **Apoyo a la implementación y Fortalecimiento de Centros Comunitarios de Rehabilitación**, de acuerdo al informe entregado por el Ministerio de Salud durante el año 2007, el total de personas atendidas fue de 4.216, de ellas el 63% fueron mujeres y 37% hombre.

Durante el período Enero - Junio de 2008, 13.005 personas con discapacidad se beneficiaron a través de los programas de Fonadis. Esta cifra representa el 0,6% del total de personas con discapacidad señalados en el Primer Estudio Nacional de la Discapacidad, Endisc 2004.

Procesos institucionales (estructura institucional y funciones) involucrados para la consecución del objetivo:

Programa de Ayudas Técnicas:

El Departamento de Ayudas Técnicas recibe las solicitudes de los implementos, evalúa los casos (derivados por instituciones con las que se ha establecido convenios) y define quiénes obtienen las ayudas técnicas.

Departamento Jurídico: revisión de documentación legal.

Departamento de Administración y Finanzas: Revisión de documentación financiera, compra de las ayudas técnicas.

Programa de Apoyo a Iniciativas de Inclusión:

Departamento de Proyectos elabora bases y formularios de concursos, recibe los proyectos que concursan, revisa las propuestas, supervisa la ejecución de los proyectos adjudicados.

Departamento Jurídico: elabora bases administrativas (en conjunto con el departamento de Proyectos), revisa documentación jurídica solicitada a los proponentes de proyectos, coordina el proceso de acreditación que deben realizar las organizaciones ante Fonadis.

Departamento de Administración y Finanzas: revisión de documentación financiera, entrega de fondos a los proyectos adjudicados.

Consejo de Fonadis: revisión de bases administrativas, técnicas y sus formularios, revisión de propuestas y participa en el proceso de selección de proyectos.

Departamento de Comunicaciones publica las bases, realiza un plan de difusión del concurso y publica los resultados del concurso en el sitio Web institucional.

Programa Trabajo Decente para Personas con Discapacidad:

El Programa recibe las solicitudes de un puesto de trabajo, evalúa a las personas con discapacidad que envían sus currículums, busca los puestos de trabajo. Además, busca empresas y evalúa los puestos de trabajo que se ofrecen.

Programa de Promoción y Difusión de los Derechos de las Personas con Discapacidad:

Este programa se desarrolla desde el Departamento de Comunicaciones en coordinación con todos los departamentos institucionales, apoyando las acciones y promoción de derechos de las personas con discapacidad.

Programa de Apoyo al Proceso Educativo de Estudiantes con Discapacidad:

Departamento de Proyectos elabora bases y formularios de concursos, recibe los proyectos que concursan, revisa las propuestas, supervisa la ejecución de los proyectos adjudicados.

Departamento Jurídico: revisa documentación jurídica solicitada a los proponentes de proyectos.

Departamento de Administración y Finanzas: revisión de documentación financiera, entrega de fondos a los proyectos adjudicados.

Consejo de Fonadis: revisión de bases, revisión de propuestas y participa en el proceso de selección de proyectos.

Departamento de Comunicaciones publica las bases, realiza un plan de difusión del concurso y publica los resultados del concurso en el sitio Web

institucional.

Apoyo a la implementación y Fortalecimiento de Centros Comunitarios de Rehabilitación (CCR):

La relación de los CCR con Fonadis, es a través de la Unidad de Coordinación Nacional de Oficinas Regionales, generando vínculos de contacto para el establecimiento de seguimiento y modelos básicos de supervisión en el funcionamiento técnico y financiero para este año 2008.

Actores o instituciones externas que determinan o impactan en la acción del Servicio o a las que impacta la acción del Servicio:

La acción de Fonadis impactan aquellas instituciones con las que se establecen convenios a través de los cuales las personas con discapacidad pueden acceder a las ayudas técnicas, como son instituciones sin fines de lucro que las atiendan, municipios, servicios de salud, entre otros. También se consideran aquellas entidades públicas de las que depende el presupuesto que se le asignará a Fonadis para la ejecución de sus programas. Además, el mayor impacto que Fonadis tiene a nivel de usuarios es con aquellas organizaciones de personas con discapacidad o instituciones que obtienen el financiamiento para un proyecto, o entidades educacionales que se adjudican fondos para sus estudiantes (considerando desde la pre-básica hasta la educación superior), empresas que brindan un puesto de trabajo, organismos de capacitación y aquellas personas con discapacidad que ingresan al mundo laboral.

Coordinaciones necesarias de establecer para incorporar género:

Siempre se requiere que a nivel institucional la coordinación entre los departamentos sea permanente, considerando la rotación de personal en las diferentes áreas.

Además, se requiere de una coordinación externa con organizaciones de y para personas con discapacidad, organismos públicos, establecimientos educacionales y empresa privada, a quienes se les debe orientar en la incorporación del enfoque de género, ya que aún continúa siendo un tema nuevo, especialmente en las organizaciones vinculadas al tema de la discapacidad.

2. Contribuir a un cambio cultural que tienda a favorecer el ejercicio de ciudadanía activa de las personas con discapacidad.

Población en la que impacta directa o indirectamente el objetivo: Personas con discapacidad, personas con discapacidad en situación de extrema pobreza, personas con discapacidad en situación de calle, personas con discapacidad adultos mayores, niños y niñas con necesidades especiales, personas con discapacidad de escasos recursos, personas con discapacidad desempleadas, organizaciones de y para personas con discapacidad con base comunitaria y juntas de vecinos, organismos públicos relacionados con la discapacidad, instituciones sin fines de lucro que atiendan personas con discapacidad, organismos internacionales vinculados al tema, familias de las personas con discapacidad, medios de comunicación y líderes de opinión.

Productos estratégicos y sistemas de información asociados:

- Programa Trabajo Decente para Personas con Discapacidad
- Programa de Promoción y Difusión de los Derechos de las Personas con Discapacidad
- Programa de Apoyo al Proceso Educativo de Personas con Discapacidad
- Apoyo a la implementación y Fortalecimiento de Centros Comunitarios de Rehabilitación

Características diferenciadas de mujeres y hombres e inequidades de género en el ámbito de acción del objetivo:

De acuerdo al Informe "Discapacidad y Género" de Fonadis, período Enero –Junio de 2008:

En tanto, en el **Programa de Trabajo Decente**, en intermediación laboral, en el periodo enero- septiembre del año 2008, se han insertado 116 personas con discapacidad en puestos de trabajo bajo condiciones de contrato dependiente o sea con un empleador en alguna empresa, 51 corresponde a mujeres (43%) y 65 corresponde a hombres (56%).

El **Programa de Promoción y Difusión de los Derechos de las Personas con Discapacidad** está dirigido al total de personas con discapacidad, hombres y mujeres, de todo el país, es decir al 12,9% del total de la población nacional. De ellas el 58,2% son mujeres y el 41,8% son hombres.

En relación al **Programa de Apoyo al Proceso Educativo de Estudiantes con Discapacidad**, éste benefició a un total de 614 personas con discapacidad, de las cuales el 54,7% son hombres y 45,3% son mujeres.

En lo que se refiere al **Apoyo a la implementación y Fortalecimiento de Centros Comunitarios de Rehabilitación**, de acuerdo al informe entregado por el Ministerio de Salud durante el año 2007, el total de personas atendidas fue de 4.216, de ellas el 63% fueron mujeres y 37% hombre.

Durante el período Enero – Junio de 2008, 13.005 personas con discapacidad se beneficiaron a través de los programas de Fonadis. Esta cifra

representa el 0,6% del total de personas con discapacidad señalados en el Primer Estudio Nacional de la Discapacidad, Endisc 2004.

Procesos institucionales (estructura institucional y funciones) involucrados para la consecución del objetivo:

Programa Trabajo Decente para Personas con Discapacidad:

El Programa recibe las solicitudes de un puesto de trabajo, evalúa a las personas con discapacidad que envían sus currículums, busca los puestos de trabajo. Además, busca empresas y evalúa los puestos de trabajo que se ofrecen.

Programa de Promoción y Difusión de los Derechos de las Personas con Discapacidad:

Este programa se desarrolla desde el Departamento de Comunicaciones en coordinación con todos los departamentos institucionales, apoyando las acciones y promoción de derechos de las personas con discapacidad.

Programa de Apoyo al Proceso Educativo de Estudiantes con Discapacidad:

Departamento de Proyectos elabora bases y formularios de concursos, recibe los proyectos que concursan, revisa las propuestas, supervisa la ejecución de los proyectos adjudicados.

Departamento Jurídico: revisa documentación jurídica solicitada a los proponentes de proyectos.

Departamento de Administración y Finanzas: revisión de documentación financiera, entrega de fondos a los proyectos adjudicados.

Consejo de Fonadis: revisión de bases, revisión de propuestas y participa en el proceso de selección de proyectos.

Departamento de Comunicaciones publica las bases, realiza un plan de difusión del concurso y publica los resultados del concurso en el sitio Web institucional.

Apoyo a la implementación y Fortalecimiento de Centros Comunitarios de Rehabilitación (CCR):

La relación de los CCR con Fonadis, es a través de la Unidad de Coordinación Nacional de Oficinas Regionales, generando vínculos de contacto para el establecimiento de seguimiento y modelos básicos de supervisión en el funcionamiento técnico y financiero para este año 2008.

Actores o instituciones externas que determinan o impactan en la acción del Servicio o a las que impacta la acción del Servicio:

Las instituciones que impactan la acción del Servicio se relacionan con instituciones sin fines de lucro que atiendan personas con discapacidad, municipios, servicios de salud, entre otros. También aquellas entidades de las que depende el presupuesto que se le asignará a Fonadis para la ejecución de los programas. Además, las entidades educacionales que se adjudican fondos de apoyo a estudiantes con discapacidad y empresas que brindan un puesto de trabajo.

Coordinaciones necesarias de establecer para incorporar género:

Es necesario que exista una coordinación permanente entre los departamentos de Fonadis, considerando la rotación de personal en las diferentes áreas, tanto en los ámbitos de toma de decisiones como en entre el personal técnico y profesional.

Además, se requiere de una coordinación externa las entidades educacionales, organismos públicos y empresa privada, a quienes se les debe orientar en la incorporación del enfoque de género, ya que aún continúa siendo un tema nuevo, especialmente en las organizaciones vinculadas al tema de la discapacidad.

3. Favorecer el acceso de las personas con discapacidad a la oferta pública de bienes y servicios, mediante la articulación de acciones positivas y de equidad territorial.

Población en la que impacta directa o indirectamente el objetivo: La población en la que el objetivo impacta son personas con discapacidad, personas con discapacidad en situación de extrema pobreza, personas con discapacidad en situación de calle, personas con discapacidad adultos mayores, niños y niñas con necesidades especiales, personas con discapacidad de escasos recursos, personas con discapacidad desempleadas, organizaciones de y para personas con discapacidad con base comunitaria y juntas de vecinos, organismos públicos relacionados con la discapacidad, instituciones sin fines de lucro que atiendan personas con discapacidad, organismos internacionales vinculados al tema, familias de las personas con discapacidad, medios de comunicación y opinión pública.

Productos estratégicos y sistemas de información asociados:

- Programa de Ayudas Técnicas
- Programa de Atención Temprana
- Programa de Apoyo a Iniciativas de Inclusión Social
- Programa Trabajo Decente para Personas con Discapacidad

- Programa de Promoción y Difusión de los Derechos de las Personas con Discapacidad
- Programa de Apoyo al Proceso Educativo de Personas con Discapacidad
- Apoyo a la implementación y Fortalecimiento de Centros Comunitarios de Rehabilitación

Características diferenciadas de mujeres y hombres e inequidades de género en el ámbito de acción del objetivo:

De acuerdo al Informe “Discapacidad y Género” de Fonadis, período Enero –Junio de 2008:

En el **Programa de Ayudas Técnicas**, en relación a las personas que han obtenido una ayuda técnica durante el año 2008, en total son **8.369**, de las cuales el **52,7%** son mujeres y el **47,3%** son hombres. De acuerdo a los datos recopilados en los formularios de postulación de todas las mujeres consideradas, sólo 249 personas, esto es un 9.9%, se encontraban desempeñando una actividad laboral de las cuales además 171 eran jefas de hogar (6.8%)

En relación al **Programa de Apoyo a Iniciativas de Inclusión**, en su Concurso Nacional de Proyectos se beneficiaron 6.390 personas, de las cuales el 50,7% son hombres y el 49,3% son mujeres. En el Concurso de Apoyo al Desarrollo de Organizaciones Comunitarias se beneficiaron 2.482 personas, de las cuales el 53,5% son mujeres y el 46,5% son hombres.

En tanto, a través del **programa de intermediación laboral** en el periodo enero- septiembre del año 2008, se han insertado 116 personas con discapacidad en puestos de trabajo bajo condiciones de contrato dependiente o sea con un empleador en alguna empresa, 51 corresponde a mujeres (43%) y 65 corresponde a hombres (56%).

El **Programa de Promoción y Difusión de los Derechos de las Personas con Discapacidad** está dirigido al total de personas con discapacidad, hombres y mujeres, de todo el país, es decir al 12,9% del total de la población nacional. De ellas el 58,2% son mujeres y el 41,8% son hombres.

En relación al **Programa de Apoyo al Proceso Educativo de Estudiantes con Discapacidad**, éste benefició a un total de 614 personas con discapacidad, de las cuales el 54,7% son hombres y 45,3% son mujeres.

En lo que se refiere al **Apoyo a la implementación y Fortalecimiento de Centros Comunitarios de Rehabilitación**, de acuerdo al informe entregado por el Ministerio de Salud durante el año 2007, el total de personas atendidas fue de 4.216, de ellas el 63% fueron mujeres y 37% hombre.

Durante el período Enero – Junio de 2008, 13.005 personas con discapacidad se beneficiaron a través de los programas de Fonadis. Esta cifra representa el 0,6% del total de personas con discapacidad señalados en el Primer Estudio Nacional de la Discapacidad, Endisc 2004.

Procesos institucionales (estructura institucional y funciones) involucrados para la consecución del objetivo:

Programa de Ayudas Técnicas:

El Departamento de Ayudas Técnicas recibe las solicitudes de los implementos, evalúa los casos (derivados por instituciones con las que se ha establecido convenios) y define quiénes obtienen las ayudas técnicas.

Departamento Jurídico: revisión de documentación legal.

Departamento de Administración y Finanzas: Revisión de documentación financiera, compra de las ayudas técnicas.

Programa de Apoyo a Iniciativas de Inclusión:

Departamento de Proyectos elabora bases y formularios de concursos, recibe los proyectos que concursan, revisa las propuestas, supervisa la ejecución de los proyectos adjudicados.

Departamento Jurídico: elabora bases administrativas (en conjunto con el departamento de Proyectos), revisa documentación jurídica solicitada a los proponentes de proyectos, coordina el proceso de acreditación que deben realizar las organizaciones ante Fonadis.

Departamento de Administración y Finanzas: revisión de documentación financiera, entrega de fondos a los proyectos adjudicados.

Consejo de Fonadis: revisión de bases administrativas, técnicas y sus formularios, revisión de propuestas y participa en el proceso de selección de proyectos.

Departamento de Comunicaciones publica las bases, realiza un plan de difusión del concurso y publica los resultados del concurso en el sitio Web institucional.

Programa Trabajo Decente para Personas con Discapacidad:

El Programa recibe las solicitudes de un puesto de trabajo, evalúa a las personas con discapacidad que envían sus currículums, busca los puestos de trabajo. Además, busca empresas y evalúa los puestos de trabajo que se ofrecen.

Programa de Promoción y Difusión de los Derechos de las Personas con Discapacidad:

Este programa se desarrolla desde el Departamento de Comunicaciones en coordinación con todos los departamentos institucionales, apoyando las

acciones y promoción de derechos de las personas con discapacidad.

Programa de Apoyo al Proceso Educativo de Estudiantes con Discapacidad:

Departamento de Proyectos elabora bases y formularios de concursos, recibe los proyectos que concursan, revisa las propuestas, supervisa la ejecución de los proyectos adjudicados.

Departamento Jurídico: revisa documentación jurídica solicitada a los proponentes de proyectos.

Departamento de Administración y Finanzas: revisión de documentación financiera, entrega de fondos a los proyectos adjudicados.

Consejo de Fonadis: revisión de bases, revisión de propuestas y participa en el proceso de selección de proyectos.

Departamento de Comunicaciones publica las bases, realiza un plan de difusión del concurso y publica los resultados del concurso en el sitio Web institucional.

Apoyo a la Implementación y Fortalecimiento de Centros Comunitarios de Rehabilitación (CCR):

La relación de los CCR con Fonadis, es a través de la Unidad de Coordinación Nacional de Oficinas Regionales, generando vínculos de contacto para el establecimiento de seguimiento y modelos básicos de supervisión en el funcionamiento técnico y financiero para este año 2008.

Actores o instituciones externas que determinan o impactan en la acción del Servicio o a las que impacta la acción del Servicio:

La acción de Fonadis impactan aquellas instituciones con las que se establecen convenios a través de los cuales las personas con discapacidad pueden acceder a las ayudas técnicas, como son instituciones sin fines de lucro que las atiendan, municipios, servicios de salud, entre otros. También se consideran aquellas entidades públicas de las que depende el presupuesto que se le asignará a Fonadis para la ejecución de sus programas. Además, el mayor impacto que Fonadis tiene a nivel de usuarios es con aquellas organizaciones de personas con discapacidad o instituciones que obtienen el financiamiento para un proyecto, o entidades educacionales que se adjudican fondos para sus estudiantes (considerando desde la pre-básica hasta la educación superior), empresas que brindan un puesto de trabajo, organismos de capacitación y aquellas personas con discapacidad que ingresan al mundo laboral.

Coordinaciones necesarias de establecer para incorporar género:

Se requiere que a nivel institucional la coordinación entre los departamentos sea permanente, ya que la rotación de personal en las diferentes áreas puede dificultar la incorporación de género en los distintos programas.

Además, se requiere de una coordinación externa con organizaciones de y para personas con discapacidad, organismos públicos, establecimientos educacionales y empresa privada, a quienes se les debe orientar en la incorporación del enfoque de género, ya que aún continúa siendo un tema nuevo, especialmente en las organizaciones vinculadas al tema de la discapacidad.

Es importante señalar que el proceso de rediseño institucional que se ha desarrollado durante este año 2008 ha considerado la modificación de la Misión Institucional, los objetivos estratégicos y productos institucionales, los que fueron presentados a la Dirección de Presupuesto y comenzarán a regir desde el año 2009. Esta nueva mirada del quehacer de la institución nos permitirá abordar la temática desde una perspectiva de derecho y no centrada en sus productos.

Diagnóstico con enfoque de género de la Provisión de Productos	Diagnóstico con enfoque de género de las 4 áreas institucionales (Gestión Interna, Coordinación con Otras Instituciones, Sistemas de Información, Ámbito Normativo)	Principales barreras, brechas e inequidades de género identificadas
<p>Programa de Ayudas Técnicas Provisión de ayudas técnicas a las personas con necesidades especiales y/o con discapacidad de escasos recursos integradas al Sistema de Protección Social y a personas jurídicas sin fines de lucro que las atiendan.</p> <p><u>Características de los/las beneficiarios/as directos/as e indirectos/as:</u> Personas con discapacidad, organizaciones de y para personas con discapacidad, municipalidades, servicios de salud y otros organismos públicos relacionados con la discapacidad, instituciones privadas sin fines de lucro que atiendan a personas con discapacidad. En relación a las personas que han obtenido una ayuda técnica durante el año 2008, en total son 8.876, de las cuales el 52,4% son mujeres y el 47,6% son hombres.</p> <p>Para una consideración respecto a la participación en el ámbito del trabajo de las mujeres con discapacidad, debemos considerar la evidencia de su menor acceso comparativo con la población general.</p> <p>De acuerdo a los datos recopilados en los formularios de postulación de todas las mujeres consideradas, sólo 263 se encontraban desempeñando una actividad laboral esto corresponde al 9.4%, y de éstas 180 eran jefas de hogar , es decir el 6.4%</p> <p><u>Alcance territorial:</u> El programa se ejecuta a nivel nacional, en las 15 regiones del país, sin embargo hasta el año 2008, la postulación partía en las regiones pero se centralizaba en Santiago. Para el año 2009 se está trabajando un rediseño del programa.</p> <p><u>Análisis con enfoque de género:</u> Este programa está en reformulación <u>Identificar inequidades y brechas de género detectadas y barreras</u> Los datos hasta ahora obtenidos confirman una</p>	<p>Gestión Interna: Una de las necesidades más urgentes de subsanar detectada a nivel institucional es la escasa formación en género que tiene el personal de Fonadis, tanto quienes toman decisiones como quienes tienen a cargo proceso programático. Por ello, se definió buscar alternativas de capacitación, considerando además, que el presupuesto asignado a capacitación es bastante bajo. Se establecieron dos medidas: una capacitación (diplomado) a una de las encargadas de coordinar el PMG Género y la otra medida fue aprovechar la instancia proporcionada por Sernam para realizar el curso e-learning en Género y Políticas Públicas y el de Aplicación del Enfoque de Género en la Planificación Regional y Local. En el primer curso se capacitaron 5 funcionarias del nivel central y 4 de regiones, en el segundo, se capacitaron 6 del nivel central y 5 de regiones.</p> <p>Por otra parte, se estableció un equipo de trabajo, integrado por representantes de todos los programas de Fonadis y el Coordinador Nacional de la Oficinas regionales. Uno de los desafíos es poder establecer una coordinación y comunicación a nivel nacional. Será necesario buscar la factibilidad técnica para trabajar incorporando a las otras regiones, lo que estará en sintonía con la descentralización de los programas de Fonadis.</p> <p>En cuanto a la incorporación de enfoque de género en los instrumentos de Gestión, en los PMG de Planificación y Control y en el de Capacitación se ha incorporado, y los reportes estarán listos posteriormente. Este año, por primera vez en la Ficha A1 se indicó que en todos los productos estratégicos se aplica enfoque de género, al igual que en los</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.- En general las personas con discapacidad, hombre y mujeres son discriminadas. Sin embargo, las mujeres, cualquiera sea su edad, son doblemente discriminadas, tanto por su condición de mujer como por su condición de discapacidad. 2. Culturalmente la mujer es vista como una persona con menor autonomía, más aún cuando se trata de una mujer con discapacidad, quien es vista como una persona con mayor grado de dependencia. 3.- Aún existe la creencia de que la mujer sólo está al cuidado de su familia y de su casa, no es la proveedora. El rol de proveedor sigue estando en el hombre. 4.- La participación de las mujeres en el área laboral aún sigue siendo muy baja en relación al total de postulantes al programa. Del total de postulantes sólo el 9.4% de las mujeres se encontraban desempeñando una actividad laboral y el 6.4% son jefas de hogar 5.- El 52,4% de las mujeres solicitan ayudas técnicas sólo el 26.3% de éstas son de apoyo para la marcha y sillas de ruedas elementos que permiten mejorar las condiciones de movilidad y de traslado, para facilitar el acceso al trabajo. 6.- El entorno arquitectónico y edificios no contempla adecuaciones para personas con discapacidad por lo que dificulta el acceso al trabajo. Un primer paso en el acceso al trabajo es el acceder al lugar de desempeño, en lo cual los apoyos para la marcha y las sillas de ruedas son elementos relevantes para hombres y mujeres

<p>clara tendencia al incremento de las mujeres en su acceso a la oferta pública.</p> <p><u>Inequidad de Género</u></p> <p>- Aún existe la creencia de que la mujer sólo está al cuidado de su familia y de su casa, no es la proveedora.</p> <p><u>Brechas:</u></p> <p>- La participación de las mujeres en el área laboral aún sigue siendo muy baja en relación al total de postulantes al programa. Del total de postulantes sólo el 9.4% de las mujeres se encontraban desempeñando una actividad laboral y el 6.4% son jefas de hogar</p> <p>- El 52,4% de las mujeres solicitan ayudas técnicas sólo el 26.3% de éstas son de apoyo para la marcha y sillas de ruedas elementos que permiten mejorar las condiciones de movilidad y de traslado, para facilitar el acceso al trabajo</p> <p><u>Barrera</u></p> <p>- El entorno arquitectónico y edificios no contempla adecuaciones para personas con discapacidad por lo que dificulta el acceso al trabajo. Un primer paso en el acceso al trabajo es el acceder al lugar de desempeño, en lo cual los apoyos para la marcha y las sillas de ruedas son elementos relevantes para hombres y mujeres.</p> <p><u>Condiciones para superar inequidades y brechas de género y las barreras para avanzar en la incorporación del enfoque de género:</u></p> <p>Generar acciones focalizadas para incentivar la postulación de mujeres jefas de hogar.</p> <p>Contribuir a la autonomía de las mujeres con discapacidad para facilitar el acceso al trabajo incentivando la postulación a elementos de apoyo para la marcha y sillas de ruedas.</p> <p><u>Señalar sistemas de información asociados a los productos:</u></p> <p>Semestralmente se elabora el Informe "Discapacidad y Género", que muestra el</p>	<p>indicadores de desempeño y en la Evaluación de Programas.</p> <p>Considerando que durante el año 2008, por primera vez los productos estratégicos de FONADIS incorporaron enfoque de género, se requiere una revisión de los instrumentos que efectivamente permitan identificar inequidades de género para generar estrategias más específicas para reducirlas.</p> <p>En cuanto a los Compromisos del Sistema de Programación Gubernamental, uno de ellos está relacionado a la disminución de brechas en el ámbito laboral, con el fin de generar capacitaciones para mujeres con discapacidad inscritas en el Programa Trabajo Decente para Personas con Discapacidad. Este compromiso está asociado a la Meta 4 de este PMG.</p>	<p>7.- Con el Concurso Nacional de Proyectos se beneficiaron 6.390 personas, de las cuales el 50,7% son hombres y el 49,3% son mujeres.</p> <p>8.- Las organizaciones de personas con discapacidad o instituciones vinculadas al tema de la discapacidad no cuentan con información respecto a cómo incorporar enfoque de género en sus propuestas de proyectos</p> <p>9.- El Estudio Nacional de la Discapacidad afirma que hay más mujeres que hombres con discapacidad (58% y 42%), esto se debe a que la nueva conceptualización de la discapacidad incorpora el tema de la Participación, por lo tanto es evidente que hay más mujeres con discapacidad debido a la menor integración que tienen las mujeres respecto a los hombres. Si la sociedad no hace un cambio cultural hacia la igualdad de género, encontraremos siempre más discapacidad entre las mujeres. Un antecedente no menor es que el 44% de las mujeres con discapacidad en edad adulta se encuentra en su casa realizando labores domésticas, por lo tanto su participación en el mercado de trabajo siempre es menor, porque además no tiene una formación que le permita acceder a un puesto de trabajo.</p> <p>10.- Del total (1343) de Personas con discapacidad que ingresan y son evaluadas por el Programa de Intermediación Laboral, 491 corresponde a mujeres con discapacidad y 852 corresponde a hombres con discapacidad. En el período Enero – 22 de Diciembre de 2008, se señala que del total de mujeres postulantes 109 se ha insertado en un puesto de trabajo, en tanto, del total de hombres postulantes 177 se insertaron en un puesto de trabajo.</p>
---	--	---

<p>comportamiento de los programas en relación a los beneficiarios. El informe se difunde en el sitio Web de la institución, se publica en la Intranet y se envía al personal de Fonadis.</p> <p>El Informe ha contribuido a conocer, evaluar y diseñar nuevas medidas para la disminución de las brechas existentes para el acceso a los productos. Además, permite un mejoramiento continuo en los procesos internos.</p> <p><u>Indicar en qué se expresa un avance en la incorporación del enfoque de género en el objetivo estratégico asociado:</u></p> <p>Ha permitido focalizar las acciones hacia las mujeres jefas de hogar y trabajadoras.</p> <p><u>Desafíos pendientes para incorporar género en la provisión del producto y para avanzar en el análisis de género de los sistemas de información:</u></p> <p>Debemos avanzar en un mayor nivel de análisis de los datos, ya que interesa precisar el grado en que las cuidadoras son apoyadas en su labor, considerando que se ha producido un aumento en la demanda del tipo de ayudas técnicas que incluyen elementos para el manejo de personas dependientes.</p> <p>Asimismo dentro de estos aditamentos, se encuentran múltiples elementos que contribuyen desarrollo de programas de rehabilitación que son posibilitadas por el aporte de implementos destinados principalmente a establecimientos de larga estadía que acogen a mujeres, las cuales viven en mayor medida, una pérdida de sus redes cuando presentan patologías crónicas que derivan en discapacidad.</p>		<p>11.- La sociedad no brinda las oportunidades a las mujeres con discapacidad para su desarrollo e inclusión a las diversas áreas como educación, trabajo y otros.</p> <p>12.- La sociedad no está sensibilizada e informada respecto de la temática de la discapacidad. Esta barrera impide la inclusión, porque la sociedad aún tiene prejuicios e ideas preconcebidas respecto de las capacidades de las personas con discapacidad.</p> <p>13.- Respecto de la continuidad de estudios, una de las razones de deserción que presentan las estudiantes con discapacidad que entran al Programa de Apoyo al Proceso Educativo de Estudiantes con Discapacidad, está la situación del cuidado de sus hermanos menores.</p> <p>14.- Aún permanece la tendencia de que los padres sobreprotejan mayoritariamente a las niñas y jóvenes con discapacidad, lo que disminuye las alternativas de ingreso y/o permanencia en el Sistema Educativo.</p> <p>15.- Durante el año 2008, con el concurso del Programa de Apoyo al Proceso Educativo de Estudiantes con Discapacidad se benefició a un total de 614 personas con discapacidad, de las cuales el 54,7% son hombres y 45,3% son mujeres. En tanto, el Estudio Nacional de la Discapacidad, señala que el 10,8% de los hombres con discapacidad se encuentra actualmente estudiando. En el caso de las mujeres el porcentaje es bastante menor: el 6.8% de las mujeres con discapacidad se encuentra actualmente estudiando (al momento de la aplicación de la encuesta). Se observa el bajo nivel de educación que en general tienen las personas con discapacidad, ya que en ambos casos, hombres y mujeres, en un alto porcentaje no han completado la enseñanza básica, 41,7% y 43,5%</p>
<p><u>Programa de Apoyo a Iniciativas de Inclusión Social</u></p> <p>Apoyo a proyectos y programas ejecutados por terceros, orientados a la prevención, rehabilitación e integración social y equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad, a través de las líneas de Prevención/Rehabilitación, acceso al trabajo, acceso al espacio físico, acceso a la información y acceso a la cultura, deporte y recreación.</p> <p><u>Características de los/las beneficiarios/as</u></p>	<p><u>Coordinación con otras Instituciones:</u></p> <p>Oficinas de Coordinación Regional: <u>Oficina de la Región de Arica y Parinacota</u> se ha vinculado con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través del SENCE, para realizar una capacitación a 15 mujeres con discapacidad en el área de manipulación de alimentos. <u>Oficina Región de Tarapacá</u> se vinculó con la Empresa Minera Doña Inés de Collahuasi a</p>	

<p><u>directos/as e indirectos/as:</u> Personas con discapacidad, organizaciones de y para personas con discapacidad, municipalidades, servicios de salud y otros organismos públicos relacionados con la discapacidad, instituciones privadas sin fines de lucro que atiendan a personas con discapacidad. Con el Concurso Nacional de Proyectos se beneficiaron 6.390 personas, de las cuales el 50,7% son hombres y el 49,3% son mujeres.</p> <p><u>Alcance territorial:</u> El programa se ejecuta a nivel nacional, en las 15 regiones del país. A partir del años 2008 el programa se descentralizó, siendo ahora las oficinas de coordinación regional quienes resolverán los proyectos que se adjudicarán, también tendrán a su cargo la administración financiera constituyéndose en un gran desafío de descentralización para las regiones.</p> <p><u>Análisis con enfoque de género:</u> Este programa está en proceso de descentralización Las líneas de financiamiento del Fondo Nacional de proyectos y el fondo de organizaciones comunitarias, surgen en respuesta a los lineamientos establecidos en la Ley de Integración Social de las personas con discapacidad y Normas Uniformes de la ONU en 1994, principalmente considerando los principios de igualdad y equiparación de oportunidades, por lo tanto en su origen si bien no fueron explícitas las consideraciones a las diferencias individuales de hombres y mujeres, la demanda ha establecido la necesidad de dar cobertura y atención a las necesidades de la población con discapacidad en general. Recién con la llegada del PMG de Género, se comienzan a establecer algunos lineamientos más específicos en atención a los grupos que actualmente ratifica la propia Convención Internacional, sobre dos de los grupos prioritarios al interior de la población con discapacidad, a saber, niños, niñas y mujeres, los cuales en relación a los procesos de inclusión</p>	<p>través de un Protocolo de Acuerdo para generar capacitaciones a mujeres con discapacidad y sus familiares. También se vinculó con el SENCE, con quienes se han realizado reuniones para generar capacitaciones dirigidas a los/las usuarios/as, mediante recursos de privados que trabajan en conjunto con Sence para la capacitación de población vulnerable, las que podrían comenzar a realizarse en el mes de septiembre. Se realizan contactos mensualmente con Encargado de Empresas de Sence. Por otra parte, se han realizado reuniones con el Instituto Nacional de Capacitación, INACAP, para la realización de una capacitación dirigida a mujeres con discapacidad, la que podría desarrollarse en el mes de octubre.</p> <p><u>Oficina Región de Antofagasta:</u> se ha establecido una coordinación con el Sernam regional para la derivación de casos en materia de violencia intrafamiliar y/o asesoría legal para mujeres con discapacidad, así como también a madres de niños y niñas con discapacidad que lo requieran.</p> <p><u>Oficina Región de Coquimbo:</u> se estableció un equipo de trabajo con Serplac, Fosis regional, Municipalidad de Coquimbo, Programa Quiero Mi Barrio y Programa Vínculos para realizar la charla “Mujeres Jefas de Hogar y Discapacidad en el marco del Sistema de Protección Social”.</p> <p><u>Oficina Región del Libertador O’Higgins:</u> participan en la Comisión Técnica del Plan de Igualdad de Oportunidades, conformada por técnicos de la temática de género de los servicios públicos o secretarías ministeriales para elaborar compromisos contenidos de la Agenda regional de Género.</p> <p><u>Oficina Región del Maule:</u> se ha estableció coordinación con el Sernam regional para la derivación de casos en materia de violencia intrafamiliar y/o asesoría legal para mujeres con discapacidad que lo requieran.</p>	<p>respectivamente.</p> <p>16- Aún no se desarrollan por parte de los equipos técnicos, instrumentos que permitan trabajar en la línea de identificar inequidades de género y por tanto generar estrategias más específicas para reducirlas.</p> <p>17- Se ha detectado que las mujeres que postulan al Programa Trabajo Decentes para Personas con Discapacidad requieren de capacitación o más formación para optimizar su ingreso al mundo laboral</p> <p>18.- El programa de los Centros Comunitarios de rehabilitación es ejecutado por el Ministerio de Salud y FONADIS sólo realizamos transferencia de fondos por lo que no permite realizar acciones dirigidas, independiente del apoyo que se realice.</p>
--	---	--

<p>social, han enfrentado históricamente una condición más vulnerable, doblemente discriminados o que enfrenta una situación de discriminación acrecentada.</p> <p><u>Identificar inequidades y brechas de género detectadas y barreras</u></p> <p><u>Inequidades de género:</u> La mujer continúa siendo vista como una persona con mayor necesidad de dependencia</p> <p><u>Brechas:</u> Con el Concurso Nacional de Proyectos 2008 se beneficiaron 6.390 personas, de las cuales el 50,7% son hombres y el 49,3% son mujeres.</p> <p><u>Barreras:</u> Las organizaciones de personas con discapacidad o instituciones vinculadas al tema de la discapacidad no cuentan con información respecto a cómo incorporar enfoque de género en sus propuestas de proyectos.</p> <p><u>Condiciones para superar inequidades y brechas de género y las barreras para avanzar en la incorporación del enfoque de género</u> Generar condiciones para que las organizaciones de y para personas con discapacidad e instituciones relacionadas al tema puedan participar en los Fondos Concursables con proyectos que contemplen enfoque de género.</p> <p><u>Señalar sistemas de información asociados a los productos:</u> Semestralmente se elabora el Informe "Discapacidad y Género", que muestra el comportamiento de los programas en relación a los beneficiarios. El informe se difunde en el sitio Web de la institución, se publica en la Intranet y se envía al personal de Fonadis. El Informe ha contribuido a conocer, evaluar y diseñar nuevas medidas para la disminución de las brechas existentes para el acceso a los productos. Además, permite un mejoramiento continuo en los</p>	<p><u>Oficina Región del Bío Bío:</u> participación en los gabinetes donde se instala el tema Género, Plan de igualdad y de violencia contra la mujer. Además, se han realizado reunión bilateral con Sernam regional para informar respecto a las acciones y programas de FONADIS y analizar casos Presidenciales de mujeres con discapacidad que requieren ayudas técnicas.</p> <p><u>Oficina Región de La Araucanía:</u> se está trabajando con Sernam en la realización de reuniones tanto con la encargada de la Unidad de Participación y Promoción de Derechos, y de Programa Jefas de Hogar. Se solicita información de los programas a cargo de ambas unidades (objetivo, grupo al que se encuentra dirigido, plazos, requisitos de postulación). Escuela de Líderes: se enviaron 4 formularios de postulación de mujeres con discapacidad, las que serán contactadas durante el mes de agosto del presente año, para confirmar participación. <u>Mesas PRIO:</u> Sernam se compromete a enviar calendario de reuniones para convocar a organizaciones de y para personas con discapacidad. <u>Programa Jefas de Hogar:</u> Los cupos para el año 2008 ya se encuentran asignados por lo que las gestiones apuntarán a identificar mujeres que presenten discapacidad y que cumplan con los criterios de inclusión para acceder a versión 2009 de dicho programa.</p> <p><u>Oficina Región de Magallanes:</u> se ha establecido coordinación con Sernam para la derivación de casos que requieren asesoría en temáticas pertinentes al Sernam. Se entregó asesoría a mujeres con discapacidad y madres o tutores de niños y niñas con discapacidad.</p> <p><u>Oficina Región Metropolitana:</u> Las OIRS regionales de Sernam y Fonadis y los Centros de la Mujer en comunas de Santiago, han establecido una coordinación para la derivación de casos de violencia intrafamiliar, derechos de familia, atención apoyo psicológico, asesoría legal y temas de género.</p>	
--	--	--

<p>procesos internos.</p> <p><u>Indicar en qué medida cada producto expresa un avance en la incorporación del enfoque de género en el objetivo estratégico asociado:</u></p> <p>Este año en las bases de postulación al Concurso de Estrategias Inclusivas 2009 se ha incorporado una Guía de Apoyo para la Formulación de Proyectos con Perspectiva de Género, la que se reforzará en talleres de capacitación en todo el país. Además, se está asignando un puntaje extra a quienes presenten proyectos con enfoque de Género.</p> <p>Por otra parte, este año por primera vez en la línea de acceso al Trabajo) se incorporaron orientaciones técnicas para la presentación de proyectos que apoyen la labor de las cuidadoras de personas con discapacidad y mujeres con discapacidad jefas de hogar.</p> <p>Esta medida se focalizó en apoyo al microemprendimiento de mujeres con o sin discapacidad, para mejorar la condición social y económica de ellas y de su familia. (familiar que tiene a cargo una persona con discapacidad)</p> <p><u>Desafíos pendientes para incorporar género en la provisión del producto y para avanzar en el análisis de género de los sistemas de información:</u></p> <p>Profundizar en la incorporación del enfoque de género en el programa y visualizar aquellas áreas en las que se requiere una intervención más dirigida.</p> <p>Conocer el perfil de los usuarios y usuarias de la línea de acceso al Trabajo, área de micriemprendimiento para focalizar la oferta del programa.</p>	<p>Se han derivado casos de violencia intrafamiliar en su mayoría mujeres con discapacidad que viven violencia de sus parejas, hijos y/o familiares con los que conviven. También, se presentaron casos de mujeres agredidas por familiares de personas con esquizofrenia. Las funcionarias de las OIRS no cuentan con capacitación para entregar una orientación de calidad a mujeres con discapacidad tales como manejo de la lengua de señas y manejo de crisis en mujeres con discapacidad psíquica, física y sensorial.</p> <p>A nivel central Fonadis está actualmente participando en las mesas técnicas del Sistema Chile Solidario, Chile Crece Contigo, Programa Vínculos y Programa Calle, ya que dichos programas se vinculan en cuanto a recursos a través del programa de Ayudas Técnicas.</p> <p>También se está trabajando en la mesa técnica de Transantiago, con el fin de lograr la accesibilidad al transporte público para las personas con discapacidad.</p> <p>Otra de las mesas en las que se está participando es la liderada por ChileDeportes, la que tiene por objetivo generar una alianza estratégica para que las personas con discapacidad tengan acceso a la práctica de deportes recreativos y competitivos.</p> <p>También se está realizando un trabajo coordinado con el Ministerio de Educación con el fin de avanzar en el proceso de educación inclusiva para estudiantes con discapacidad.</p> <p>También Fonadis está participando en la mesa de derechos Humanos Red de Acceso a la Justicia la que tiene por finalidad potenciar las políticas públicas en materia de acceso a la justicia, asegurando una amplia participación y dirigiendo su accionar en particular a los sectores más vulnerados y discriminados de la población, a través de espacios de encuentro, coordinación y colaboración entre entidades públicas y privadas.</p> <p>Otro de los trabajos coordinados que se están</p>	
---	--	--

	<p>realizando es la participación de Fonadis en la mesa de trabajo del Programa de Recuperación de Barrios que se desarrollará en la comuna de Lo Espejo, en la población Santa Adriana, donde existe gran número de personas con discapacidad.</p> <p>Si bien, a nivel nacional son múltiples las coordinaciones intersectoriales que se están realizando, es necesario que las diferentes reparticiones del Gobierno asuman la discapacidad como una temática de la cual también son responsables, como por ejemplo, Ministerio de Educación en la promoción y acciones tendientes a la educación inclusiva; Ministerio del Trabajo, en cuando a la inserción laboral de las personas con discapacidad.</p>	
<p><u>Programa Trabajo Decente para Personas con Discapacidad: Colocación Laboral</u></p> <p>El objetivo del programa es la colocación laboral de la personas con discapacidad en puestos de trabajo en igualdad de condiciones, por lo tanto, la gestión de empleo con instituciones públicas y privadas (empresas) y la gestión intersectorial para mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas con discapacidad son fundamentales para el logro de los objetivos.</p> <p>El concepto de discapacidad se basa en la interacción entre un individuo con un estado negativo de salud y sus factores contextuales. Si el entorno no es inclusivo, entonces la discapacidad se va a manifestar en una mayor medida. Según el Estudio Nacional de la Discapacidad 2004, 1 de cada 7 mujeres presenta discapacidad, en los varones esta proporción es de 1 a 9, por lo tanto la prevalencia de discapacidad femenina está dos puntos por sobre la nacional, mientras la masculina se ubica dos por debajo. Esta diferencia sugiere que el país es menos excluyente con los hombres con discapacidad, ofreciendo más oportunidades que a las mujeres en similar situación. Es esta la principal razón del por qué hay más mujeres con</p>	<p><u>Sistemas de Información:</u></p> <p>Hace ya dos años aproximadamente, se implementó un sistema de apoyo computacional a la Oficina de Informaciones con dispositivos que permiten obtener mejor información relacionada a los usuarios y usuarias. Además, la Unidad de Informática mejoró la información que se recoge a través de los diversos sistemas actualmente en explotación, los que arrojan diferenciación de sexo, tanto en la captura de datos como para la generación de informes. Sin embargo, este año están en evaluación para mejorar el sistema, ya que algunos programas están en etapa de reformulación.</p> <p>En el caso específico del PMG, la información que se logra obtener por medio del sistema, es fundamental para la captura de datos que dan origen al Informe “Discapacidad y Género” y para los diversos informes que han permitido generar nuevas acciones para avanzar en la incorporación del enfoque de género.</p>	

<p>discapacidad que hombres, en el entendido que la discapacidad es la dificultad que tienen las personas para insertarse socialmente, el concepto incorpora el tema de la participación. Y no es distinto en el mercado laboral que es más excluyente con las mujeres que presentan discapacidad, es un mercado menos integrador, las mujeres con discapacidad presentan más y mayores barreras para la integración laboral y esto se ve aumentado si le asociamos una baja formación.</p> <p>A través del programa de intermediación laboral en el periodo enero- septiembre del año 2008, se han insertado 116 personas con discapacidad en puestos de trabajo bajo condiciones de contrato dependiente o sea con un empleador en alguna empresa, 51 corresponde a mujeres (43%) y 65 corresponde a hombres (56%), por lo tanto en cuanto al empleo, la situación es bastante desigual.</p> <p><u>Características de los/las beneficiarios/as directos/as e indirectos/as:</u></p> <p>I. Beneficiarios/as Directos/as: Personas con distintos tipos y grados de discapacidad en edad productiva, mayores de 18 años independientes en su traslado y autonomía.</p> <p>II. Beneficiarios/as Indirectos/as: sus familias, organizaciones de y para personas con discapacidad, organismos públicos relacionados con la discapacidad, instituciones privadas sin fines de lucro que atienden a personas con discapacidad, instituciones privadas con fines de lucro que atienden personas con discapacidad.</p> <p><u>Alcance territorial:</u></p> <p>El programa se ejecuta a nivel nacional, en las 15 regiones del país.</p> <p>Desde su creación este programa ha estado descentralizado, las oficinas regionales de Fonadis son las encargadas de ejecutar el programa, dentro del itinerario del proceso que se inicia con el reclutamiento y termina con la colocación efectiva, algunos de los subprocesos son la evaluación del usuario/a - postulante, contacto con</p>	<p>Una de las principales dificultades que se han detectado para la captura de información es la falta de recursos para generar estudios en relación a la situación de la personas con discapacidad. Fonadis tampoco ha contado con un departamento o unidad de estudios con profesionales que puedan dedicarse a este tipo de tareas.</p> <p>De acuerdo al rediseño institucional, para el año 2009 se ha considerado la creación de una unidad de estudios que permitirá obtener y generar análisis en relación a los productos estratégicos y su impacto en las personas con discapacidad, así como otras iniciativas que surjan.</p>	
---	--	--

<p>las empresas y acompañamiento, tanto a la persona con discapacidad como al empleador, en la inserción laboral entre otros. Además las Oficinas Regionales son las encargadas de gestionar cursos de capacitación para las usuarias - postulantes y así aumentar los niveles de empleabilidad de las mismas para disminuir la brecha en la colocación laboral ante una oferta de empleo. Los cursos se realizan mayoritariamente en las capitales regionales según corresponda. Sí bien, se realizaron más cursos de capacitación que los que se reportan en la meta, el informe sólo da cuenta de cursos de capacitación realizados en:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Región de Arica – Parinacota: Los cursos se realizan en Arica2) Región de Tarapacá: Los cursos se realizan en Iquique3) Región de Magallanes y Antártica: Los cursos se realizan en Punta Arenas <p>Otros cursos realizados: Región de O'Higgins: los cursos se realizan en Rancagua</p> <p><u>Análisis con enfoque de género:</u> <u>Diseño:</u> El Estudio Nacional de la Discapacidad indica, respecto de la situación laboral de los hombres con discapacidad, el 44% tiene empleo, mientras que sólo el 19% de las mujeres con discapacidad se encuentra trabajando remuneradamente, por lo tanto, estos indicadores son relevantes a la hora de demostrar que existe una brecha notable entre hombres y mujeres que presentan discapacidad y que acceden a un trabajo. La realidad de la discapacidad en Chile presenta desigualdades de género en todos sus ámbitos.</p> <p>El análisis de la situación laboral de las personas con discapacidad debe efectuarse dentro del contexto de distintos niveles de desarrollo económico y social, pero es fundamental remediar las condiciones que conducen a la exclusión en el mercado de trabajo regular, por lo tanto es responsabilidad del programa de Intermediación laboral satisfacer y atender las demandas de las</p>		
---	--	--

<p>necesidades empleo (inserción laboral) de las personas con discapacidad. El programa busca la equiparación de oportunidades en el ámbito laboral para todos sus beneficiarios, o sea, que el sistema general de la sociedad en términos de trabajo sea accesible para todos/as. Pero se ha visualizado en los años de ejecución del programa que las beneficiarias presentan mayores dificultades para acceder a puestos de trabajo por ello es necesario herramientas, como la capacitación (calificación) que les permitan augmentar sus posibilidades de obtener un empleo (colocación Laboral) y competir en igualdad de condiciones.</p> <p><u>Implementación:</u> El Programa de Intermediación Laboral se instaló e implementó en el año 2001 y su propósito es obtener ofertas de Trabajo en empresas públicas o privadas para la colocación laboral de los/las beneficiarias del Programa. A él pueden acceder todas las personas con discapacidad mayores de 18 años que tengan interés en trabajar en condiciones de formalidad, o sea en condiciones de contrato laboral.</p> <p><u>Seguimiento:</u> El programa realiza seguimiento de las personas con discapacidad colocadas en puestos de trabajo, el seguimiento tiene como propósito la permanencia en el puesto de trabajo del trabajador, por ello, es necesario monitorear el desempeño, funciones, tareas, relaciones interpersonales, etc.</p> <p>No ha sido posible realizar el seguimiento en puestos de trabajo de las beneficiarias que realizaron los cursos gestionados por las oficinas regionales porque, los cursos terminaron en un período muy próximo a la realización de este informe, por lo tanto, no ha sido posible la colocación laboral de ninguna de las asistentes.</p> <p><u>Evaluación:</u> El Fonadis implementa e instala el programa porque el mercado laboral es un mercado que no es integrador, por lo tanto, las dificultades que presenta una persona que tiene discapacidad es mayor que una persona que no lo presenta. Del total de la población sin discapacidad el 48% realiza un trabajo remunerado y un 52% no realiza un trabajo remunerado, en la población que</p>		
--	--	--

<p>presenta discapacidad sólo el 29% realiza un trabajo remunerado y el 71% de las personas con discapacidad no realiza un trabajo remunerado. (ENDISC 2004), es decir sólo una de cada tres personas con discapacidad realiza un trabajo remunerado.</p> <p>Se ha visualizado a través de la ejecución del programa que la oportunidades inserción laboral (colocación) que tienen las mujeres inscritas y evaluadas en el programa son menores que los hombres inscritos y evaluados, en una misma oferta de empleo, por lo tanto, presentan mayores dificultades para acceder a un puesto de trabajo.</p> <p>Por lo tanto el mercado de trabajo regular es más excluyente cuando además de la variable discapacidad, la persona es una mujer y mucho menos integrador cuando es una mujer con discapacidad y sin formación, análisis de los datos obtenidos por el programa específicamente referidos al número de personas con discapacidad colocados en puestos de trabajo, antecedentes señalados precedentemente.</p> <p>Además se establece a través de las evaluaciones realizadas (9.000 personas evaluadas a lo largo de todo el país por el programa) que la calificación en términos de oficio de las usuarias mujeres es menor a la calificación en los hombres.</p> <p>Por ello y para aumentar las oportunidades de de acceder a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones y con contrato de trabajo se establece la necesidad de formación en oficio, a través de cursos gestionados por el programa con otras instituciones principalmente públicas para mejorar y aumentar la empleabilidad de nuestras usuarias en su propia búsqueda de empleo, la evaluación final debe realizarse una vez las asistentes a los cursos nos informen si, sus posibilidades de encontrar un trabajo han aumentado en el mercado y si sus oportunidades de inserción laboral han aumentado por la calificación adquirida.</p> <p><u>Identificar inequidades y brechas de género detectadas y barreras</u></p> <p><u>Inequidades:</u></p> <p>La mujer es vista como la persona que queda al</p>		
--	--	--

cuidado de su hogar y su familia y el hombre es proveedor.

Culturalmente la mujer es vista como una persona con menor autonomía, más aún cuando se trata de una mujer con discapacidad quien es vista como una persona con mayor grado de dependencia.

Brechas:

El estudio de la discapacidad afirma que hay más mujeres que hombres con discapacidad (58% y 42%), esto se debe a que la nueva conceptualización de la discapacidad incorpora el tema de la Participación, por lo tanto es evidente que hay más mujeres con discapacidad debido a la menor integración que tienen las mujeres respecto a los hombres. Si la sociedad no hace un cambio cultural hacia la igualdad de género, encontraremos siempre más discapacidad entre las mujeres.

Un antecedente no menor es que el 44% de las mujeres con discapacidad en edad adulta se encuentra en su casa realizando labores domésticas, por lo tanto su participación en el mercado de trabajo siempre es menor, porque además no tiene una formación que le permita acceder a un puesto de trabajo.

Del total (1343) de Personas con discapacidad que ingresan y son evaluadas por el programa, 491 corresponde a mujeres con discapacidad y 852 corresponde a hombres con discapacidad.

En el período Enero – 22 de Diciembre de 2008, se señala que del total de mujeres postulantes 109 se ha insertado en un puesto de trabajo, en tanto, del total de hombres postulantes 177 se insertaron en un puesto de trabajo.

Barreras:

La sociedad no brinda las oportunidades a las mujeres con discapacidad para su desarrollo e inclusión a las diversas áreas como educación,

<p>trabajo y otros.</p> <p><u>Condiciones para superar inequidades y brechas de género y las barreras para avanzar en la incorporación del enfoque de género</u></p> <p>El programa de intermediación laboral enfrenta el desafío de ofrecer mayores oportunidades de empleo (colocación laboral efectiva) en el mercado de trabajo regular a las beneficiarias que presentan una discapacidad.</p> <p>Este año, por primera vez se establecieron redes con organismos capacitadores para dar formación laboral a un grupo de mujeres postulantes al programa.</p> <p>La capacitación en oficio es una forma concreta de aumentar los niveles de empleabilidad de las beneficiarias del programa que presentan discapacidad y así acceder a empleos más calificados y disminuir la brecha que existente. De esta forma, la colocación laboral debe conducir a equiparar oportunidades dentro del mismo colectivo que presenta discapacidad.</p> <p><u>Señalar sistemas de información asociados a los productos:</u></p> <p>Sistema Fonaweb, plataforma computacional para la gestión de los productos estratégicos de la institución.</p> <p>Además, semestralmente se elaborado el Informe “Discapacidad y Género”, que muestra el comportamiento de los programas en relación a los beneficiarios. El informe se difunde en el sitio Web de la institución, se publica en la Intranet y se envía al personal de Fonadis.</p> <p>El Informe ha contribuido a conocer, evaluar y diseñar nuevas medidas para la disminución de las brechas existentes para el acceso a los productos. Además, permite un mejoramiento continuo en los procesos internos.</p> <p><u>Indicar en qué medida cada producto expresa un avance en la incorporación del enfoque de género en el objetivo estratégico asociado:</u></p> <p>En la actualidad las Oficinas de Coordinación Regional han realizado un levantamiento de las</p>		
--	--	--

<p>necesidad reales de capacitación de sus beneficiarios y beneficiarias, según las expectativas e intereses laborales que manifiestan y desarrollo productivo regional, por lo tanto, se han gestionado cursos para aumentar la colocación dependiente (o por cuenta ajena) e independiente (cuenta propia).</p> <p><u>Desafíos pendientes para incorporar género en la provisión del producto y para avanzar en el análisis de género de los sistemas de información:</u></p> <p>Continuar avanzando en la incorporación del enfoque de género en el programa y visualizar aquellas áreas en las que se requiere una intervención más dirigida.</p>		
<p><u>Programa de Promoción y Difusión de los Derechos de las Personas con Discapacidad</u></p> <p>Acciones de comunicación y difusión de la oferta programática del servicio, de los derechos de las personas con discapacidad y de los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales que los protegen.</p> <p><u>Características de los/las beneficiarios/as directos/as e indirectos/as:</u></p> <p>Personas con discapacidad y sus familias, organizaciones de y para personas con discapacidad, organismos públicos relacionados con la discapacidad, instituciones privadas con o sin fines de lucro que atienden a personas con discapacidad, sociedades, medios de comunicación, líderes de opinión, organismos internacionales. Si bien, se reconoce quiénes son los potenciales beneficiarios de este programa, durante el período Enero - Junio de 2008, 13.005 personas con discapacidad se beneficiaron a través de los programas de Fonadis. Esta cifra representa el 0,6% del total de personas con discapacidad señalados en el Primer Estudio Nacional de la Discapacidad, Endisc 2004.</p> <p><u>Alcance territorial de cada producto:</u></p> <p>A través del departamento de Comunicaciones y del Departamento Jurídico se apoya a las 15 regiones del país en la promoción y difusión de los derechos de las personas con discapacidad. Durante el año 2008 se han realizado encuentros</p>	<p><u>Ámbito Normativo:</u></p> <p>El pasado 25 de agosto la Presidenta de la República, Michelle Bachelet, firmó el Decreto Promulgatorio que ratifica la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Esta Convención es el primer tratado del siglo XXI sobre Derechos Humanos y busca dejar atrás las prácticas discriminatorias en contra de quienes tienen alguna discapacidad</p> <p>El artículo 6º de la Convención se refiere a la Igualdad entre el Hombre y la Mujer, señalando que la mujer ha sufrido una doble discriminación, esto es por su discapacidad y por su género, pero además en gran parte de los casos se agrega como causa de discriminación la pobreza. Hay un esfuerzo normativo para generar la igualdad real entre el hombre y la mujer, cuyo quiebre en relación a la mujer es más profundo en el ámbito de la discapacidad. Además, se destaca la participación de dos representantes de las organizaciones de personas con discapacidad de Chile, Pamela Molina y María Soledad Cisternas, quienes participaron en las discusiones de los artículos de la Convención. Fueron ellas quienes manifestaron la necesidad de incorporar un artículo en el que se plasmaran los derechos reproductivos y de formar familia de las personas con</p>	

<p>regionales, promoción de derechos en actividades públicas y se elaboraron cartillas jurídicas con información relacionada a los derechos de las mujeres con discapacidad.</p> <p><u>Análisis con enfoque de género el proceso de provisión de cada producto:</u></p> <p>Diseño:</p> <p>1.- En la creación de este programa no se consideró la variable de enfoque de género, sin embargo a partir del año 2008 la institución incorpora este concepto en sus productos estratégicos contenidos en las definiciones estratégicas, Formulario A1.</p> <p>2.- Porque al alero de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se establece la igualdad y equiparación de oportunidades y en este contexto FONADIS establece sus acciones desde una perspectiva de derechos</p> <p>Las acciones desarrolladas para la implementación fueron:</p> <p>2.1 En la elaboración y difusión de los mensajes emitidos desde FONADIS, se ha incorporado un lenguaje no sexista.</p> <p>2.2 Las acciones de sensibilización y difusión de este programa han dado énfasis a los derechos de las mujeres</p> <p>Implementación: Cuando se implementa el producto, ¿se tiene en cuenta las posibilidades de acceso diferentes para hombres y mujeres? Sí, porque este programa apoya y colabora en las acciones de difusión de los productos estratégicos con enfoque de género de la Institución.</p> <p>Seguimiento: ¿Se hace seguimiento para la detección de efectos diferenciados en hombres y mujeres que constituyen inequidades de género? No, la forma de evaluación o seguimiento a los efectos diferenciados en hombres y mujeres se realiza a través del cumplimiento de las metas de los productos estratégicos que incorporan enfoque de género en el PMG Género que tiene a su cargo este programa.</p> <p>Evaluación: ¿La evaluación incorpora la diferenciación de hombres y mujeres para el</p>	<p>discapacidad, derechos que fueron incluidos en la versión final de la Convención.</p> <p>Por otra parte, de acuerdo a las directrices del Código de Buena Prácticas Laborales se ha incluido en el Reglamento Interno de Orden y Seguridad, el Procedimiento Relativo a la Investigación y Sanción del Acoso Sexual. De igual forma se han circularizado el procedimiento de Acoso Laboral y No Discriminación en los lugares de trabajo.</p> <p>La Institución de igual manera utiliza mecanismos de selección de personal que no importen discriminaciones de ningún tipo a través del uso del Currículo Ciego.</p>	
---	--	--

<p>análisis de resultados? No, pero se consideran los resultados obtenido en los productos estratégicos que incorporan enfoque de género en el PMG Género.</p> <p><u>Identificar inequidades y brechas de género detectadas y barreras</u></p> <p><u>Inequidades</u> En general las personas con discapacidad, hombre y mujeres son discriminadas. Sin embargo las mujeres son doblemente discriminadas.</p> <p><u>Barreras</u> La sociedad no está sensibilizada e informada respecto de la temática de la discapacidad.</p> <p>Esta barrera impide la inclusión, porque la sociedad aún tiene prejuicios e ideas preconcebidas respecto de las capacidades de las personas con discapacidad.</p> <p><u>Condiciones para superar inequidades y brechas de género y las barreras para avanzar en la incorporación del enfoque de género</u> Sensibilizar, y difundir la temática de la discapacidad con enfoque de género , desde una perspectiva de derecho.</p> <p><u>Señalar sistemas de información asociados a los productos (señalando las etapas de recolección, procesamiento, análisis, difusión (interna y externa) de la información y uso de la misma para la toma de decisiones):</u> El departamento de Comunicaciones está encargado del Programa de Mejoramiento de la Gestión, PMG de Género, el que recopila la información y elabora el documento Discapacidad y Género publicado y difundido semestralmente.</p> <p><u>Indicar en qué medida cada producto expresa un avance en la incorporación del enfoque de género en el objetivo estratégico asociado:</u> Para cada producto estratégico se elaboró un plan de comunicaciones que difundiera la oferta pública con enfoque de género.</p> <p><u>Desafíos pendientes para incorporar género en la</u></p>		
--	--	--

<p>provisión del producto y para avanzar en el análisis de género de los sistemas de información: Profundización en los conceptos y metodologías para la incorporación del enfoque de género, ya que aún son insuficientes los conocimientos que se manejan.</p>		
<p><u>Programa de Apoyo al Proceso Educativo de Estudiantes con Discapacidad</u> Promueve iniciativas que fortalezcan la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito educativo, mediante la entrega de elementos técnicos, facilitando la participación en las actividades académicas de su nivel educativo. Además, considera elementos de uso colectivo, destinados a las entidades educativas, disponibles en forma preferencial para los alumnos y alumnas beneficiarios/as, futuros/as alumnos/as u otros estudiantes que lo requieran. <u>Características de los/las beneficiarios/as directos/as e indirectos/as:</u> El Programa beneficia a estudiantes con discapacidad, niños/as, jóvenes y personas adultas que presenten discapacidad intelectual, física, visual, auditiva y de causa psíquica, de Jardines infantiles públicos, escuelas básicas y especiales, Liceos y Centros de Atención de Adultos, además de Institutos, Centros de Formación Técnica y Universidades públicas y privadas de todo el país. <u>Alcance territorial:</u> El programa se ejecuta a nivel nacional, en las 15 regiones del país. A partir del años 2008 el programa se descentralizó, siendo ahora las oficinas de coordinación regional quienes resolverán los proyectos que se adjudicarán, también tendrán a su cargo la administración financiera constituyéndose en un gran desafío para las regiones. <u>Análisis con enfoque de género:</u> Diseño: A un año de ejecutado el programa (año 2001) se decidió incorporar un puntaje adicional para las mujeres postulantes al programa, considerando que las mujeres con discapacidad cuentan con menos años de educación que los</p>		

<p>hombres. En relación a la implementación y seguimiento de los proyectos existe una especial atención a mantener a los estudiantes en su proceso educativo, por lo tanto a evitar situaciones de deserción, la atención responde a la necesidad de igualar las oportunidades entre niños, niñas, mujeres y hombres.</p> <p><u>Identificar inequidades y brechas de género detectadas y barreras</u> <u>Inequidades:</u> 1.- Las mujeres, cualquiera sea su edad, son doblemente discriminadas, tanto por su condición de mujer como por su condición de discapacidad.</p> <p>2.- Respecto de la continuidad de Estudios, una de las razones de deserción que presentan las estudiantes que entran al programa, está la situación del cuidado de sus hermanos menores.</p> <p><u>Brechas:</u> Durante el año 2008, con este concurso se benefició a un total de 614 personas con discapacidad, de las cuales el 54,7% son hombres y 45,3% son mujeres. En tanto, el Estudio Nacional de la Discapacidad, señala que el 10,8% de los hombres con discapacidad se encuentra actualmente estudiando. En el caso de las mujeres el porcentaje es bastante menor: el 6.8% de las mujeres con discapacidad se encuentra actualmente estudiando (al momento de la aplicación de la encuesta). Se observa el bajo nivel de educación que en general tienen las personas con discapacidad, ya que en ambos casos, hombres y mujeres, en un alto porcentaje no han completado la enseñanza básica, 41,7% y 43,5% respectivamente.</p> <p><u>Barreras:</u> Aún permanece la tendencia de que los padres sobreprotejan mayoritariamente a las niñas y jóvenes con discapacidad, lo que disminuye las alternativas de ingreso y/o permanencia en el</p>		
---	--	--

<p>Sistema Educativo.</p> <p><u>Condiciones para superar inequidades y brechas de género y las barreras para avanzar en la incorporación del enfoque de género</u> Generar condiciones para que las entidades educativas (integradas o especiales) puedan interiorizarse en el tema de género y participen en los Fondos Concursables con proyectos que contemplen enfoque de género.</p> <p><u>Señalar sistemas de información asociados a los productos:</u> Semestralmente se elabora el Informe “Discapacidad y Género”, que muestra el comportamiento de los programas en relación a los beneficiarios. El informe se difunde en el sitio Web de la institución, se publica en la Intranet y se envía al personal de Fonadis. El Informe ha contribuido a conocer, evaluar y diseñar nuevas medidas para la disminución de las brechas existentes para el acceso a los productos. Además, permite un mejoramiento continuo en los procesos internos.</p> <p><u>Indicar en qué medida cada producto expresa un avance en la incorporación del enfoque de género en el objetivo estratégico asociado:</u> Este año en las bases de postulación al Concurso del Programa de Apoyo al Proceso Educativo de Estudiantes con Discapacidad 2009 se incorporó una Guía de Apoyo para la Formulación de Proyectos con Perspectiva de Género, la que se reforzó con talleres de capacitación en todo el país. Además, se asignó un puntaje extra a quienes presentaron proyectos con enfoque de Género.</p> <p>Estas acciones quedan instaladas en la modalidad de trabajo del programa.</p> <p><u>Desafíos pendientes para incorporar género en la provisión del producto y para avanzar en el análisis de género de los sistemas de información:</u> Continuar avanzando en la incorporación del enfoque de género en el programa, revizar y</p>		
--	--	--

<p>evaluar los instrumentos institucionales que permita medir si éstos incorporan o no perspectiva de género</p>		
<p><u>Apoyo a la implementación y Fortalecimiento de Centros Comunitarios de Rehabilitación</u></p> <p>A través de este programa Fonadis apoya la implementación de Centros Comunitarios de Rehabilitación a lo largo del país. Esto implica asentar el modelo de la rehabilitación con base comunitaria como estrategia para la inclusión social de las personas con discapacidad. En Chile sólo el 6,5% de las personas con discapacidad accedió a terapias de rehabilitación en el 2004 (ENDISC-2004), reflejando una brecha de cubrir por parte de la política pública.</p> <p>El Programa es ejecutado por el Ministerio de Salud, Fonadis sólo realiza transferencia de recursos.</p> <p><u>Características de los/las beneficiarios/as directos/as e indirectos/as:</u></p> <p>De acuerdo al informe entregado por el Ministerio de Salud durante el año 2007, el total de personas atendidas fue de 4.216, de ellas el 63% fueron mujeres y 37% hombres, y fueron personas en situación de discapacidad, permanente o transitoria, o en riesgo de adquirir dicha condición, con énfasis en la población de 20 años y más.</p> <p>La priorización a nivel de personas beneficiarias ha sido:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Personas en situación de discapacidad permanente moderada o severa. ○ Personas en situación de discapacidad del Chile Solidario y <u>del Chile Crece Contigo</u> (niños y niñas de 0 a 6 años, en el caso de los programas de Rehabilitación abarca niños y jóvenes de 0 a 24 años). ○ Personas con diagnóstico de artrosis mayor de 55 años. ○ Personas con sintomatología músculo esquelética en que predomina el dolor. ○ Adultos mayores evaluados en riesgo en el EFAM. ○ Personas egresadas del nivel secundario con secuelas de Accidente Vascular Encefálico 		

<p>(GES).</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Personas que ejerzan como cuidadores de personas en situación de discapacidad severa. ○ Vincular funcionalmente las acciones del Programa de Rehabilitación Integral, con otros programas asociados a situaciones de discapacidad, tales como Programa de Atención a Personas con Discapacidad Severa (Postrados) y Ayudas Técnicas de Fonadis. <p><u>Alcance territorial:</u> El Programa se está desarrollando en 11 regiones del país (Metropolitana, Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Valparaíso, del Libertador Bernardo O'Higgins, Maule, Bío Bío, La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos).</p> <p><u>Análisis con enfoque de género:</u> Diseño: la estrategia de rehabilitación comunitaria impulsada por MINSAL y apoyada por FONADIS, considera la “feminización de la discapacidad” como un antecedente relevante a considerar a la hora de desarrollar las acciones de rehabilitación en los territorios. Sin embargo, dado lo primario que es el desarrollo de este producto aún no hay suficiente evidencia de que la <u>planificación</u> que hagan los equipos locales considere las necesidades y efectos diferenciados en hombres y mujeres con discapacidad, proceso que requiere ser reforzado mediante análisis de la información y capacitación asociada.</p> <p>Implementación y Seguimiento: es posible observar acciones como las visitas domiciliarias que permiten identificar los accesos diferentes para hombres y mujeres a los programas de rehabilitación</p> <p>Evaluación: FONADIS está elaborando un Sistema nacional de Monitoreo y Evaluación de las acciones y resultados de los CCR que será ejecutado por los equipos de las Oficinas Regionales de FONADIS y que incorporará variables que permitan la detección de efectos diferenciados en hombres y mujeres que constituyen inequidades de género.</p>		
--	--	--

<p><u>Identificar inequidades y brechas de género detectadas y barreras</u></p> <p><u>Barrera</u></p> <p>-Este programa es ejecutado por el Ministerio de Salud y FONADIS sólo realizamos transferencia de fondos por lo que no permite realizar acciones dirigidas, independiente del apoyo que se realice.</p> <p><u>Condiciones para superar inequidades y brechas de género y las barreras para avanzar en la incorporación del enfoque de género</u></p> <p>El hecho de acercar dispositivos de rehabilitación a comunidades urbanas y rurales representa un enorme avance para las personas con discapacidad que no acceden a rehabilitación, que son la gran mayoría. Sin embargo aún no se desarrollan por parte de los equipos técnicos locales, instrumentos que permitan trabajar en la línea de identificar inequidades de género y por tanto generar estrategias más específicas para reducirlas.</p> <p>Sin embargo, de manera creciente, el diseño y pronta puesta en marcha del Sistema de Monitoreo y Evaluación, contendrá variables que permitirán problematizar a los equipos locales a este respecto, lo que debiera tener buena acogida dado que el modelo de Rehabilitación con Base Comunitaria se refuerza desde el modelo de salud familiar en la atención primaria en salud, ambos modelos que buscan reducir inequidades en las comunidades.</p> <p><u>Señalar sistemas de información asociados a los productos:</u></p> <p>A la fecha es posible identificar dos formas de generación de información.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los Informes emitidos por la División Gestión de Redes Asistenciales, del Departamento, Diseño y Operación de Redes, Unidad de Rehabilitación del Ministerio de Salud. - Los Reportes que se generen desde el Sistema de Monitoreo y Evaluación. <p>El procesamiento lo realiza directamente la Unidad de Gestión Territorial de Fonadis, instancia responsable de coordinar este producto estratégico.</p>		
--	--	--

<p>La difusión de los hallazgos y avances del producto se realiza a través de la Intranet y Web institucional.</p> <p><u>Avance en la incorporación del enfoque de género en el objetivo estratégico asociado:</u></p> <p>Es posible decir que desde el punto de vista de FONADIS se ha avanzado lenta y progresivamente en la incorporación del enfoque en este producto estratégico y se trabaja para reducir las barreras identificadas.</p> <p>Se ha incorporado a la familia en la atención ampliando la unidad de intervención desde el sujeto a la familia, transitando hacia la incorporación de la comunidad para dar respuestas más inclusivas.</p> <p><u>Desafíos pendientes para incorporar género en la provisión del producto y para avanzar en el análisis de género de los sistemas de información:</u></p> <p>Diversos desafíos resultan del balance de este producto a la fecha:</p> <ul style="list-style-type: none">- Deben desarrollarse por parte de los equipos técnicos locales, instrumentos que permitan trabajar en la línea de identificar inequidades de género y por tanto generar estrategias más específicas para reducirlas.- Debe implementarse a la brevedad el Sistema de Monitoreo y Evaluación, que permitirá problematizar a los equipos locales.- Aumentar el análisis local.- Sensibilizar y debatir con el MINSAL a fin de que explicita variables de género en el programa de Rehabilitación Integral del MINSAL.- Fortalecer el trabajo domiciliario para fortalecer los diagnósticos desde las variables de género en el nivel familiar y comunitario.- Generar los Informes y reportes que están comprometidos por parte de MINSAL y los equipos locales.- Fortalecer la difusión de los hallazgos y avances del producto.		
---	--	--

4. ACTUALIZACIÓN DEL PLAN Y PROGRAMA DE TRABAJO

PLAN DE TRABAJO 2009

Inequidades, barreras o brechas de género detectadas

- 1.- En general las personas con discapacidad, hombre y mujeres son discriminadas. Sin embargo, las mujeres, cualquiera sea su edad, son doblemente discriminadas, tanto por su condición de mujer como por su condición de discapacidad.
2. Culturalmente la mujer es vista como una persona con menor autonomía, más aún cuando se trata de una mujer con discapacidad, quien es vista como una persona con mayor grado de dependencia.
- 3.- Aún existe la creencia de que la mujer sólo está al cuidado de su familia y de su casa, no es la proveedora. El rol de proveedor sigue estando en el hombre.
- 4.- La participación de las mujeres en el área laboral aún sigue siendo muy baja en relación al total de postulantes al programa. Del total de postulantes sólo el 9.4% de las mujeres se encontraban desempeñando una actividad laboral y el 6.4% son jefas de hogar
- 5.- El 52,4% de las mujeres solicitan ayudas técnicas sólo el 26.3% de éstas son de apoyo para la marcha y sillas de ruedas elementos que permiten mejorar las condiciones de movilidad y de traslado, para facilitar el acceso al trabajo.
- 6.- El entorno arquitectónico y edificios no contempla adecuaciones para personas con discapacidad por lo que dificulta el acceso al trabajo. Un primer paso en el acceso al trabajo es el acceder al lugar de desempeño, en lo cual los apoyos para la marcha y las sillas de ruedas son elementos relevantes para hombres y mujeres
- 7.- Con el Concurso Nacional de Proyectos se beneficiaron 6.390 personas, de las cuales el 50,7% son hombres y el 49,3% son mujeres.
- 8.- Las organizaciones de personas con discapacidad o instituciones vinculadas al tema de la discapacidad no cuentan con información respecto a cómo incorporar enfoque de género en sus propuestas de proyectos
- 9.- El Estudio Nacional de la Discapacidad afirma que hay más mujeres que hombres con discapacidad (58% y 42%), esto se debe a que la nueva conceptualización de la discapacidad incorpora el tema de la Participación, por lo tanto es evidente que hay más mujeres con discapacidad debido a la menor integración que tienen las mujeres respecto a los hombres. Si la sociedad no hace un cambio cultural hacia la igualdad de género, encontraremos siempre más discapacidad entre las mujeres. Un antecedente no menor es que el 44% de las mujeres con discapacidad en edad adulta se encuentra en su casa realizando labores domésticas, por lo tanto su participación en el mercado de trabajo siempre es menor, porque además no tiene una formación que le permita acceder a un puesto de trabajo.
- 10.- Del total (1343) de Personas con discapacidad que ingresan y son evaluadas por el Programa de Intermediación Laboral, 491 corresponde a mujeres con discapacidad y 852 corresponde a hombres con discapacidad. En el período Enero – 22 de Diciembre de 2008, se señala que del total de mujeres postulantes 109 se ha insertado en un puesto de trabajo, en tanto, del total de hombres postulantes 177 se insertaron en un puesto de trabajo.
- 11.- La sociedad no brinda las oportunidades a las mujeres con discapacidad para su desarrollo e inclusión a las diversas áreas como educación,

trabajo y otros.

12.- La sociedad no está sensibilizada e informada respecto de la temática de la discapacidad. Esta barrera impide la inclusión, porque la sociedad aún tiene prejuicios e ideas preconcebidas respecto de las capacidades de las personas con discapacidad.

13.- Respecto de la continuidad de estudios, una de las razones de deserción que presentan las estudiantes con discapacidad que entran al Programa de Apoyo al Proceso Educativo de Estudiantes con Discapacidad, está la situación del cuidado de sus hermanos menores.

14.- Aún permanece la tendencia de que los padres sobreprotejan mayoritariamente a las niñas y jóvenes con discapacidad, lo que disminuye las alternativas de ingreso y/o permanencia en el Sistema Educativo.

15.- Durante el año 2008, con el concurso del Programa de Apoyo al Proceso Educativo de Estudiantes con Discapacidad se benefició a un total de 614 personas con discapacidad, de las cuales el 54,7% son hombres y 45,3% son mujeres. En tanto, el Estudio Nacional de la Discapacidad, señala que el 10,8% de los hombres con discapacidad se encuentra actualmente estudiando. En el caso de las mujeres el porcentaje es bastante menor: el 6,8% de las mujeres con discapacidad se encuentra actualmente estudiando (al momento de la aplicación de la encuesta). Se observa el bajo nivel de educación que en general tienen las personas con discapacidad, ya que en ambos casos, hombres y mujeres, en un alto porcentaje no han completado la enseñanza básica, 41,7% y 43,5% respectivamente.

16.- Aún no se desarrollan por parte de los equipos técnicos instrumentos que permitan trabajar en la línea de identificar inequidades de género y por tanto generar estrategias más específicas para reducirlas.

17.- Se ha detectado que las mujeres que postulan al Programa Trabajo Decentes para Personas con Discapacidad requieren de capacitación o más formación para optimizar su ingreso al mundo laboral

18.- El programa de los Centros Comunitarios de Rehabilitación es ejecutado por el Ministerio de Salud y FONADIS sólo realizamos transferencia de fondos por lo que no permite realizar acciones dirigidas, independiente del apoyo que se realice.

Objetivo general

Impulsar la transversalización del enfoque de género en las acciones estratégicas Institucionales

Objetivos específicos	Estrategias a implementar	Área/s institucional/es	Meta	Indicador
Apoyar el proceso educativo de las niñas y mujeres estudiantes con discapacidad beneficiadas con el programa de Programa de Apoyo al Proceso Educativo de Personas con Discapacidad	Seguimiento y asesoría a través del sistema de supervisión, a los proyectos que atienden a niñas y mujeres estudiantes que resultaron beneficiadas con el Programa de Apoyo al Proceso Educativo de Personas con Discapacidad correspondiente al año 2009.	Departamento de Programas y Proyectos	80% de proyectos que atienden a niñas y mujeres estudiantes del PAED 2009, cuentan con un sistema de seguimiento y asesoría destinado a mejorar los niveles de permanencia y progreso al Sistema Educativo.	Porcentaje de proyectos del PAED que atienden a niñas y mujeres estudiantes, cuentan con un sistema de seguimiento y asesoría durante el 2009. Fórmula: N° de proyectos del PAED de FONADIS con sistema de seguimiento complementario/N° total de proyectos del PAED de FONADIS 2009 financiados (120)*100
Contribuir a la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad a través del financiamiento de programas y proyectos en la líneas acceso al trabajo	Se realizarán capacitaciones y asesorías técnicas, para potenciar las iniciativas de microemprendimiento ejecutadas por Mujeres.	Departamento de Programas y proyectos.	Fortalecer la autonomía laboral de 15 mujeres con discapacidad ejecutoras de iniciativas de microemprendimiento 2009	N° de mujeres ejecutoras de iniciativas de micro emprendimiento fortalecidas en su autonomía/ N° total de mujeres ejecutoras de iniciativas de micro emprendimiento 2009(15)*100
Identificar las desigualdades de género presente en los principales instrumentos de acceso a la oferta institucional	Aplicar una pauta de evaluación en relación a las desigualdades de género presente en los principales instrumentos de acceso a la oferta institucional	Departamento de Programas y Proyectos	80% de los Instrumentos de acceso a la oferta Institucional analizados y reformulados que incorporan equidad de género.	Porcentaje de los Instrumentos de acceso a la oferta Institucional son analizados y reformulados con perspectiva de género Fórmula: N° de Instrumentos de acceso a la oferta institucional analizados y reformulados con perspectiva de género / N° total de Instrumentos de la oferta institucional

				disponibles *100
<p>Desarrollar acciones que incentiven la equidad de género dentro del Código de Buenas Prácticas Laborales para la administración central del Estado.</p>	<p>Generar espacios de participación de los funcionarios y funcionarias con el fin de identificar las inequidades existentes dentro de la institución. Una vez identificadas las inequidades, se vincularán con el Código de Buenas Prácticas Laborales para generar medidas correctivas.</p>	<p>Departamento de Gestión de las Personas</p>	<p>Desarrollar en un 60% de las directrices del Código de Buenas Prácticas Laborales, acciones relacionadas con la equidad de género.</p>	<p>Porcentaje de las directrices del Código de Buenas Prácticas Laborales con equidad de género.</p> <p>N° de directrices abordadas con equidad de género/N° de directrices comprometidas con equidad de género*100</p>

PROGRAMA DE TRABAJO 2009

Meta 1	Actividades programadas	Medio de Verificación	Cronograma de Trabajo	Unidad, Depto o Comisión responsable
80% de proyectos que atienden a niñas y mujeres estudiantes del PAED 2009, cuentan con un sistema de seguimiento y asesoría destinado a mejorar los niveles de permanencia y progreso en el Sistema educativo	1.- Revisión Instrumentos de Supervisión 2009	1.- Instrumentos de supervisión actualizados	Enero- Marzo	Departamento de Programas y Proyectos, y Oficinas de Coordinación Regional
	2.- Selección de los proyectos que atienden a niñas y mujeres estudiantes del Programa de Educación 2009	2.- Nómina de Proyectos seleccionados	Enero - Marzo	
	3.- Desarrollo de materiales de orientación a supervisores asignados	3.- Material Informativo para supervisores con orientación.	Marzo	
	4.- Desarrollo de seguimiento y asesoría	4.- Informe de Avance	Agosto	
	5.- Análisis del proceso de seguimiento	6.- Informe de Seguimiento	Diciembre	
	6.- Elaboración de Informe del seguimiento			
Meta 2	Actividades programadas	Medio de Verificación	Cronograma de Trabajo	Unidad, Depto o Comisión responsable
Fortalecer la autonomía laboral de 15 mujeres con discapacidad ejecutoras de iniciativas	1. Siete convenios firmados de Iniciativas de microemprendimiento a ejecutar por mujeres.	Copia de 7 convenios firmados al marzo	1. Enero – Marzo	Programa de Trabajo Decente

de microemprendimiento 2009	2. Ocho convenios firmados de Iniciativas de microemprendimiento a ejecutar por mujeres y 10 Iniciativas de microemprendimiento incorporan un acompañante técnico.	Copia de 8 convenios a junio Copia de 10 Currículum Vitae de acompañante a junio Copia de 10 contratos o Carta de Compromiso en caso de no recibir honorario.	2. Abril – Junio	
	3. Plan de negocio elaborado de las 15 Iniciativas de microemprendimiento	Copia de 15 planes de negocios elaborados a diciembre	3. Julio – Septiembre	
	4. Emisión del Informe de seguimiento de las Iniciativas de microemprendimiento.	Informe	4. Octubre- Diciembre	
Meta 3	Actividades programadas	Medio de Verificación	Cronograma de Trabajo	Unidad, Depto o Comisión responsable
80% de los Instrumentos de acceso a la oferta Institucional analizados y reformulados que incorporan equidad de género.	1. Elaboración de una pauta de evaluación a los instrumentos institucionales que permita medir si éstos incorporan o no perspectiva de género.	1. Pauta de Evaluación	1. Enero – Marzo	Departamento de Programas y Proyectos
	2. Revisión de los Instrumentos institucionales y Aplicación de la Pauta de Evaluación.	2. Informe de resultados de la aplicación de la pauta de evaluación a los instrumentos institucionales	2. Abril – Junio	
	3. Realización de un informe que contenga sugerencias de mejoramiento de los instrumentos considerando perspectiva de género.	3. Informe	3. Julio - Agosto	

	4. Reformulación de los instrumentos institucionales en base al informe de resultados de la aplicación de la pauta de evaluación.	4. Instrumentos reformulados	4. Septiembre - Noviembre	
Meta 4	Actividades programadas	Medio de Verificación	Cronograma de Trabajo	Unidad, Depto o Comisión responsable
Desarrollar en un 60% de las directrices del Código de Buenas Prácticas Laborales, acciones relacionadas con la equidad de género.	Mesa de Trabajo 1 - Protección de los derechos de maternidad y responsabilidades parentales. - Conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares	Encuesta	Enero – Marzo	Departamento de Gestión de las Personas
	Mesa de Trabajo 2 - Desarrollo de carrera y acceso a la Capacitación - Proceso de reclutamiento y selección - Representación equilibrada o paritaria entre hombre y mujeres en los cargos de jefaturas y responsabilidad directiva)	Encuesta	Abril – Junio	Departamento de Gestión de las Personas
	Mesa de Trabajo 3 - Condiciones de Trabajo - Prevención y sanción del Acoso Sexual	Encuesta	Julio - Agosto	Departamento de Gestión de las Personas
	Análisis de resultados de las 3 mesas de trabajo	Informe	Abril – Septiembre	Departamento de Gestión de las Personas
	Desarrollo de las acciones con equidad de género	Informe	Abril - Diciembre	Departamento de Gestión de las Personas