

“Norma Chilena NCH 3262-12 sobre Sistemas de Gestión de Igualdad de Género y su aplicabilidad en el sector municipal”

Comisión **ASEMUCH** Asuntos de La Mujer.

“La Comisión de Asuntos de la Mujer es un medio de interacción de crecimiento social, laboral y psicológico, para dar calidad a la vida personal, familiar, gremial, laboral y profesional de la mujer en el ámbito de los municipios.”



Seminario "Equidad de Género para la administración municipal", organizado por Asemuch y apoyado por el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG)



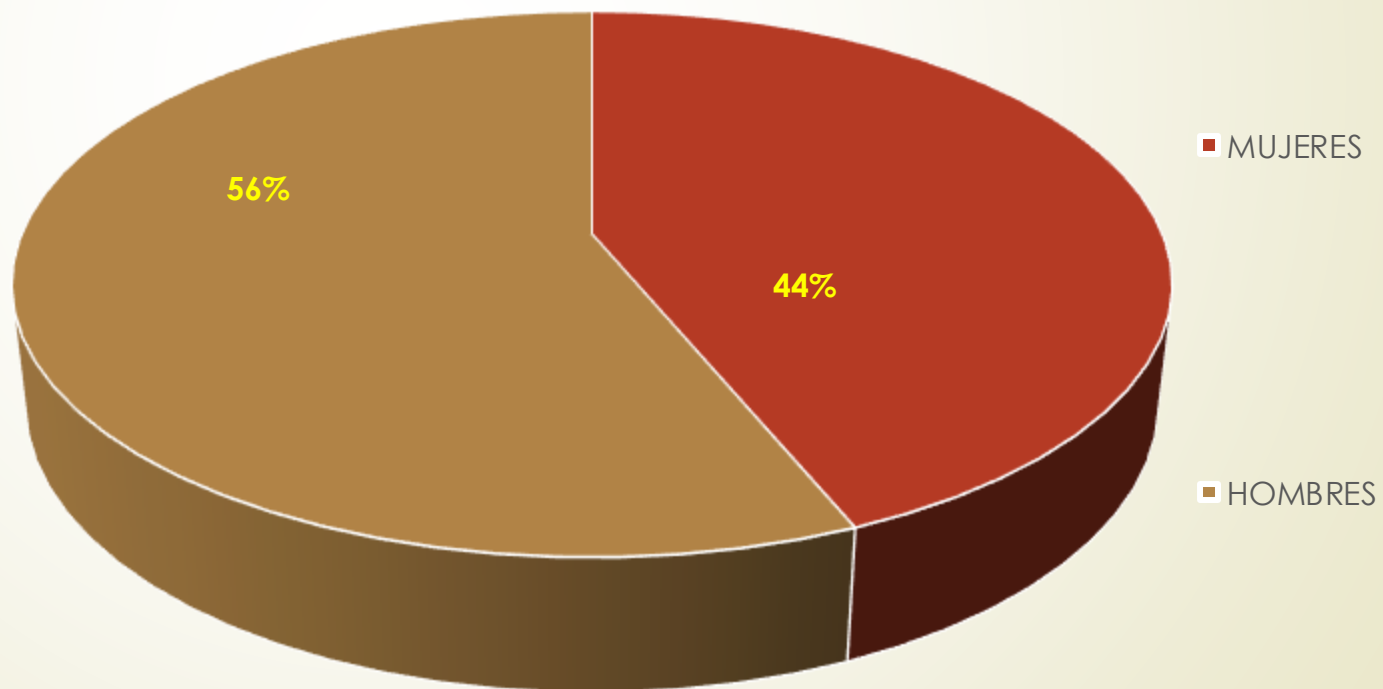
ASEMUCH

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE
FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE

DATOS SINIM 2017

Dotación	Cantidad	Impacto %
MUJERES	18.892	43,76
HOMBRES	24.281	56,24
TOTAL AÑO 2017	43.173	100

Dotación Funcionari@s Municipales Año 2017
Planta y Contrata



ACTUALMENTE SE EVIDENCIA LA DESIGUALDAD EN:

- A. DEFICIENTE ACCESO A CARGOS DIRECTIVOS
- B. BRECHAS SALARIALES
- C. FALTA DE OPORTUNIDADES DE CAPACITACION Y DESARROLLO

¡ PROXIMO DESAFIO !



REVISEMOS NUESTRO ESCENARIO GREMIAL

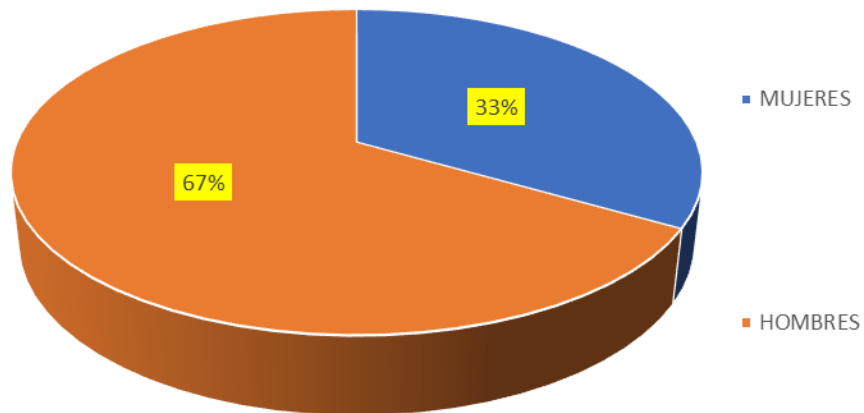
Actual Directorio Nacional Asemuch (2018-2020)

Directores	Cantidad	Impacto %
MUJERES	5	33,33
HOMBRES	10	66,67
	15	100

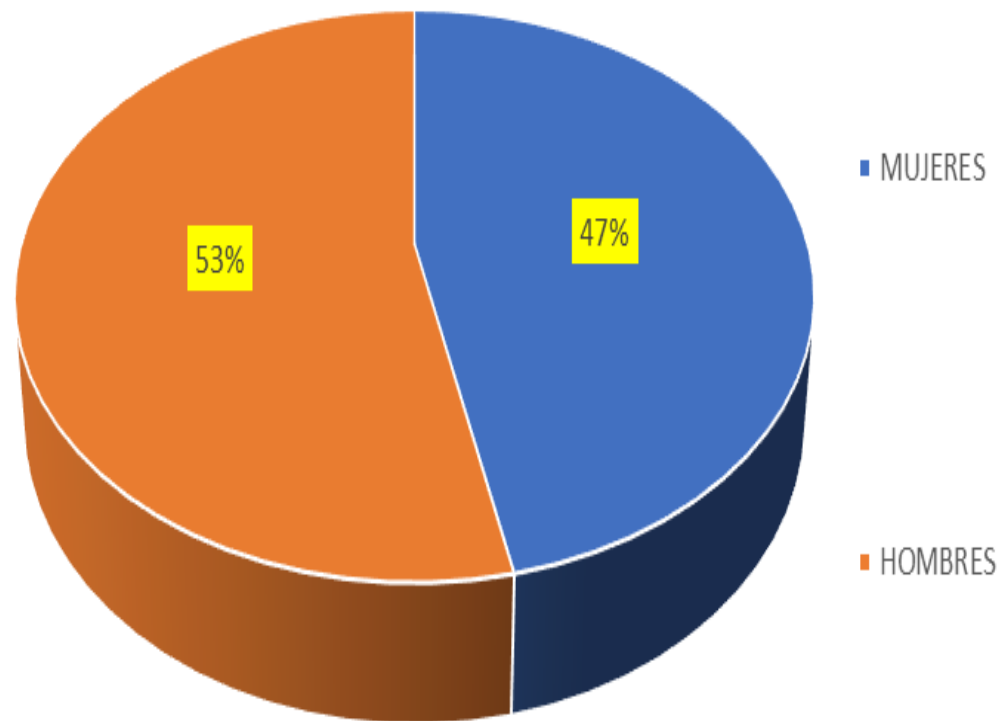
Proporcionalidad Directores Según Dotación 2017

Directores	Cantidad	Impacto %
MUJERES	7	46,67
HOMBRES	8	53,33
	15	100

Actual Directorio Asemuch 2018-2020



Propuesta de Proporcionalidad



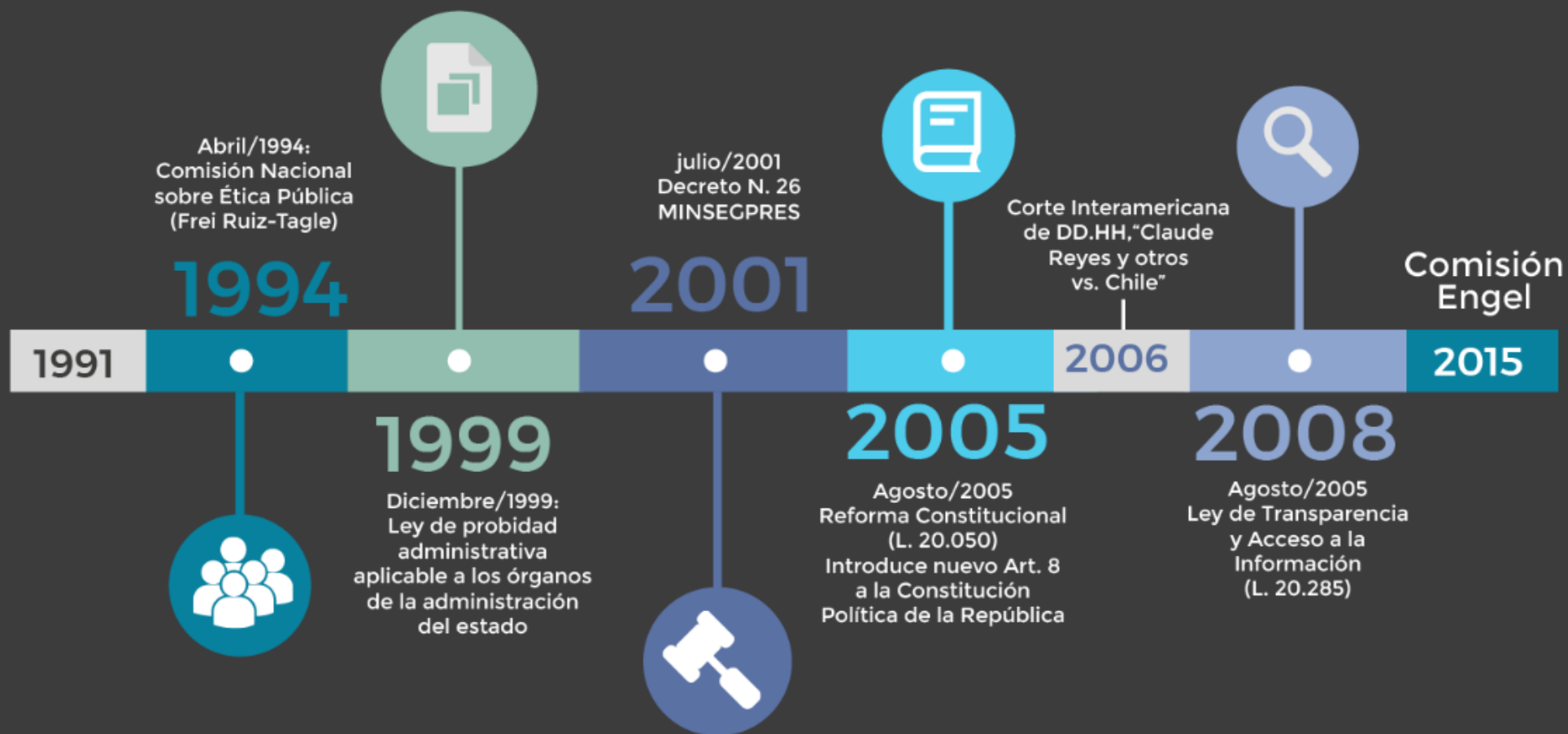
Breve Historia en Otras Materias

BUENAS PRACTICAS  **SE CONVIERTEN EN LEY**

- A. Transparencia – Ley No. 20.285
- B. Prog. De Mejoramiento Gestión – Ley 19.553
- C. Conciliación Familia y Trabajo – Ley 21.063 Ley Sanna
- D. Inclusión – Ley No. 21.015

Breve Historia en Otras Materias

Desarrollo del Acceso a la información Pública en Chile





ASEMUCH

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE
FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE

Breve Historia en Otras Materias



Gobierno de Chile
Reg. N° 41/LI

CIRC. N° 16

ANT.: Ley N° 19.553; Decreto N° 334, de 2012, del Ministerio de Hacienda; Ley N° 19.618; Ley N° 19.882; Ley N° 20.212; Decreto 297 del 8 de agosto de 2017 de los Ministros de Interior, Hacienda y Secretaría General del Presidencia.

MAT.: Lineamientos para la Formulación del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2018.

SANTIAGO, 22 SET. 2017

DE : SERGIO GRANADOS AGUILAR
DIRECTOR DE PRESUPUESTOS

A : SEGÚN DISTRIBUCIÓN

En materias de PMG Nivel Central

Dimensión Estratégica Transversal (Obligatoria)

Incorporación de Equidad de Género



ASEMUCH

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE
FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE

Breve Historia en Otras Materias

DIARIO OFICIAL

DE LA REPUBLICA DE CHILE

Ministerio del Interior y Seguridad Pública

I
SECCIÓN

LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y RESOLUCIONES DE ORDEN GENERAL

Núm. 41.784

Jueves 15 de Junio de 2017

Página 1 de 5

Normas Generales

CVE 1228427

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL

LEY NÚM. 21.015

INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
AL MUNDO LABORAL



ASEMUCH

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE
FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE

Breve Historia en Otras Materias



INICIO DE COBERTURA DE LAS CONTINGENCIAS

- El **1° de febrero de 2018** se otorga cobertura del seguro para cáncer y los tratamientos de alivio del dolor y cuidados paliativos por cáncer avanzado;
- El **1° de julio de 2018** se otorga cobertura de trasplantes;
- El **1° de enero de 2020** se otorga cobertura fase o estado terminal de la vida;
- El **1° de diciembre de 2020** se otorga cobertura de accidentes graves.

Call Center de SUSESO:
+56 2 26204500 y +56 2 26204400

CONTINGENCIAS QUE CUBRE EL SEGURO



Cáncer de cualquier tipo.
(Para niños de 1 a 18 años de edad)



Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos.
(Para niños de 1 a 18 años de edad)



Aquellos que se encuentren en **fase o estado terminal de la vida** y los **cuidados paliativos en caso de cáncer avanzado**.
(Para niños de 1 a 18 años de edad)



Accidente grave, con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente.
(Para niños de 1 a 15 años de edad)

- ✓ Es un Sistema de Gestión
- ✓ Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal
- ✓ Aplicable a cualquier organización

Punto 4 SISTEMA DE GESTION - GENERALIDADES

- ✓ La Organización debe estar **comprometida** en la implementación que promueva beneficios para todas las partes interesadas.
- ✓ La **estrategia** de igualdad y conciliación implica revisar su cultura, sus procesos de RRHH e **integrar buenas prácticas**.
- ✓ Promover desde la **Alta Dirección** la adecuada provisión y disposición de recursos.
- ✓ **Políticas** de igualdad de Género y Conciliación
- ✓ Crear **procedimientos**

Punto 5 RESPONSABILIDADES DE LA DIRECCIÓN

- ✓ Compromiso
- ✓ Planificación, debe asegurar su conveniencia, adecuación y eficacia, que sus objetivos sean pertinentes a los respectivos niveles de la organización.
- ✓ Responsabilidad, autoridad y comunicación.
- ✓ Revisión por la AD. Incluir oportunidades de mejoramiento y necesidades de cambios.

Punto 6 GESTION DE LOS RECURSOS

- ✓ Provisión para implementar y mantener el sistema
- ✓ Personas (Competencia, capacidad y toma de conciencia)
- ✓ Infraestructura (Espacios laborales e instalaciones acondicionadas)
- ✓ Ambiente de Trabajo (revisar los prejuicios y estereotipos).
 - Implementar una comunicación y sensibilización integradora.
 - Estimular ambientes de trabajo de respeto mutuo,
 - Garantizar un respeto irrestricto a la dignidad humana, eliminando tratos abusivos, o discriminatorios.
 - Difundir la importancia de otorgar garantías de igualdad de oportunidades.
 - Asegurar condiciones de acceso en sectores donde un género esté subrepresentado.

NORMA CHILENA 3262-2012

- Incluir protocolos en materias de prevención de acoso sexual, acoso laboral y mobbing.
- Implementar programas de salud Integral (Física y mental).
- Estimular acciones de corresponsabilidad en temas de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Asegurar que se tomen medidas de prevención, detección y derivación de VIF (Violencia Intrafamiliar).

Punto 7 IMPLEMENTACION

Requisitos Operacionales y legales del Sistema

- ✓ Detección de brechas a nivel de gestión administrativa y basada en las personas, debiendo considera a lo menos:
 - * sistemas de compensaciones,
 - * participación laboral,
 - * participación en cargos de jefaturas.

- ✓ Difusión y promoción de los derechos reconocidos por la Ley a los padres trabajadores, respecto a sus responsabilidades parentales.

- ✓ Registros para verificar (evidencia) que se han logrado los objetivos propuestos)

✓ Procedimientos documentados:

- Reclutamiento y Selección de Personal.
- Para la Detección y eliminación de prácticas discriminatorias.
- Desarrollo de la Carrera y el acceso a la capacitación, que asegure un desarrollo equitativo entre mujeres y hombres.
- Registro Confidencial y tratamiento a los reclamos de situaciones no equitativas o discriminatorias.
- Procedimiento que defina medidas para facilitar la conciliación de vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad.
- Procedimiento que defina prácticas de la organización para la remuneración y/o compensaciones y/o beneficios basados en criterios de igualdad de género.

Punto 8 MEDICION, ANALISIS Y MEJORAS

- ✓ Seguimiento y Medición (Monitoreo) mediante Indicadores y Auditorias,
- ✓ Analisis y Evaluación de las acciones que permitan identificar desviaciones,
- ✓ Mejoramiento Contínuo y AC y AP.
 - *Determinar causales de NC y No Conformidades Potenciales
 - *Adoptar acciones para la no ocurrencia
 - * Registrar los resultados de las acciones
 - * Verificar la eficacia y eficiencia

Resumen Marco Internacional

- Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1979) que obliga a los Estados para erradicar la discriminación directa o indirecta, en el ámbito Público y Privado.
- Plataforma de acción de Beijing,, formulada con motivo de la 4ta. Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995) que estableció estrategias fundamentales para garantizar la igualdad sustantiva, el trato equitativo y la transversalización de género.
- Chile se ha adherido a los objetivos de Desarrollo del Milenio convenidos en la Declaración de la Asamblea General de las Naciones Unidas (2000) promoviendo la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer.



Resumen Marco Internacional

- A nivel Regional la XI Conferencia sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2010) Conquistar una mayor autonomía económica e igualdad en la Esfera laboral.
- Convenios 100, 111 y 156 de la Org. Internacional del Trabajo (OIT) referidos a Igualdad de Remuneraciones para hombres y Mujeres por trabajos de igual Valor, sobre la discriminación en el empleo y ocupación y sobre trabajadores con responsabilidades familiares.



Tips

Prácticas de Implementación Equidad de Género

- ✓ Socializar, difundir Acceso de Derecho Sala Cuna (Normalidad y Excepciones) incluyendo traslados y derecho de amamantamiento.
- ✓ Catastro, Reglamentos, y difusión de beneficios para tod@s.
- ✓ Implementar Horarios Flexibles.
- ✓ Potenciar Convenios Educativos.
- ✓ Otorgamiento de Becas de Estudios.
- ✓ Charlas grupo familiar en materias de Bulling, Alcohol, Drogas y similares.
- ✓ Actividades outdoor familiares.

Tips

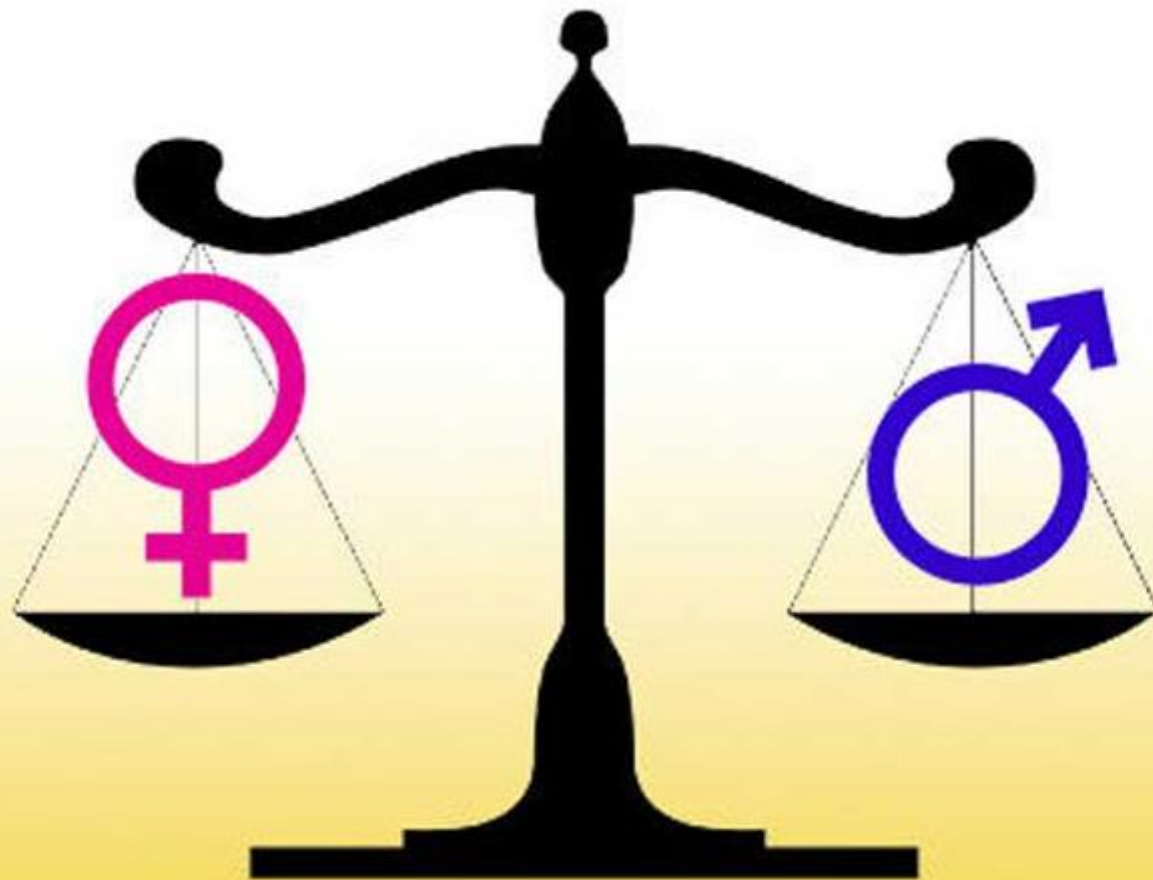
Prácticas de Implementación Equidad de Género

- ✓ Incorporar en la dotación Mujeres Conductoras.
- ✓ Incorporar Mujeres como parte de la Dotación de Seg.Ciudadana
- ✓ Habilitar Espacios de amamantamiento y mudas.
- ✓ Talleres para concientizar y sensibilizar sobre la equidad de género.
- ✓ Crear redes de colaboración para padres y madres.
- ✓ Determinar explícitamente en los procesos los plazos de investigación por situaciones de acosos y similares.
- ✓ Instaurar temas de género en actividades colectivas (talleres).
- ✓ Implementar programas de salud integral para tod@s



ASEMUCH

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE
FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE



Eva Tapia Sepúlveda
Ingeniero en Control de Gestión
Magister en Gerencia Pública
Directora Asoc. FFMM de Vitacura

etapia.sepulveda@gmail.com

9 9 278 86 12