**SEMINARIO INTERNACIONAL / VIÑA DEL MAR 2019**

**INFORME RESUMEN**

**COMISION 3. “TRABAJO DIGNO Y SERVICIOS PÚBLICOS DE CALIDAD CON ENFOQUE DE GENERO”**

ANALISIS GENERAL

En el análisis y retroalimentación desde la experiencia y percepción de quienes integramos la Comisión referida, se visualizaron 4 ejes esenciales en las cuales debe centrarse el tema de “Genero”.

**1°** **Más y Mejores Derechos Sindicales:**

Relación directa con **“No al TPP-11”** por la vulnerabilidad en que quedan los trabajadores, trabajadoras y comunidades.

**2°** **Justicia Salarial:**

Responde al valor del trabajo independiente de quien lo ejecute.

**3°** **Término de la violencia laboral y sexual:**

Debe existir un empoderamiento respecto a los protocolos de Acoso Laboral y Sexual, que comprometan el desarrollo de acciones concretas para generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales y de mutuo respeto entre hombres y mujeres, promoviendo sanos ambientes laborales.

**4°** **Mejorar las Condiciones laborales:**

Que tiene relación con trabajo decente y condiciones decentes.

ANALISIS ESPECIFICO

**Desde La Percepción:**

Podemos indicar que los participantes se encuentran en proceso de concientizar en sus respectivos servicios en lo referente a la **“equidad de género”** y es, en ese sentido que se planteó de qué forma se percibe dicho concepto y se efectuaron las siguientes afirmaciones:

1. Los hombres creen que las mujeres de hoy están bastante empoderadas
2. Que los hombres tienen acceso a mayor cantidad de horas extras ya que por los horarios están más disponibles.
3. Que las mujeres cumplen una diversidad de roles
4. Que se deben desnaturalizar algunos contextos
5. Que se debe efectuar un trabajo potente respecto a los Alcaldes y los Derechos
6. Que existe un tema cultural que está en sintonía con el actuar de los antiguos funcionarios; siendo los jóvenes los más abiertos a conciliar la equidad de género en sus ambientes de trabajo.
7. Que las mujeres debemos optar a ocupar cargos por méritos y no por cupos.
8. Por parte de los Hombres existe un temor por extrapolar el tema de género, pudiendo interpretarse como acoso.
9. Deben existir garantías para optar a una flexibilidad laboral real.

CONCLUSION

**Desde La Experiencia**

Se comparten experiencias relacionadas con la conciliación familia/trabajo como asimismo la corresponsabilidad; tales como:

1. Cuidados de hijos e hijas de los funcionari@s durante la tarde, en un sistema similar a after school.
2. Bonificación de Jardín Infantil.
3. Protocolos de acompañamiento a funcionarios y familiares enfermos.
4. Compartir el nacimiento de hijos de funcionarios y funcionarias a objeto de humanizar los puestos de trabajo
5. Potenciar los Servicios de Bienestar
6. Implementar protocolos de Buenas Prácticas Laborales
7. Mayor flexibilidad horaria
8. Programa “Vínculos”
9. Potenciar desde la dimensión de gestión Interna los PMGM, como una oportunidad de concientizar respecto a temas de género y su aplicabilidad

**PROPUESTA DE TRABAJO**

Se propone la realización de talleres y encuentros regionales que nos

permitan abordar a través de las capacitaciones y encuentros de

formación sindical, las siguientes temáticas:

1° Constitución y representación sindical en los Comités Bipartitos y paritarios de las Políticas de Recursos Humanos y su revisión anual (verificación de ejecución efectiva de la política de RRHH).

2° Constitución y representación sindical en los Comités Técnicos de los programas de mejoramiento de Gestión (instalación de elementos que puedan hacer efectiva la política de RRHH).

3° Participación en los Comités psicosociales, existencia de los Reglamentos de Orden Interno Higiene y Seguridad para abordar las temáticas relativas a las condiciones de trabajo, el Acoso Laboral y Sexual.

4° Repaso de la participación sindical en áreas tales como:

- Comité del Servicio de Bienestar Municipal

- Junta Calificadora

- Comité Técnico de Capacitación