¿Por qué y cómo incorporar el Enfoque de GÉNERO e INCLUSIÓN?

IPS
Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Gobierno de Chile

Chile Atiende

Departamento
Gestión y
Desarrollo de
las Personas

Por qué

INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO

70°

Lugar que ocupa Chile en el último informe del índice global de Brecha de Género. En la versión 2020 ocupaba el lugar 57.

20,4%

Es la diferencia salarial promedio entre hombres y mujeres que trabajan en Chile.

47%

De las empresas en Chile no cuentan con una mujer en sus directorios.

47%

De funcionarias y funcionarios del IPS han usado alguna medida de conciliación de vida familiar, laboral y personal en los últimos 2 años.

Por qué
INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO

IPS
Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Gobierno de Chile

Chile Atiende

"El Instituto de Previsión Social (IPS) promueve la excelencia en la gestión y acerca de manera inclusiva el Estado a las personas, asumiendo el imperativo ético de llevar a cabo nuestra misión institucional de manera inclusiva y respetando los derechos humanos fundamentales. Para lo anterior nos abocamos a construir una cultura de trabajo inclusiva, equitativa, que potencie el desarrollo de funcionarios y funcionarias, promoviendo el equilibrio entre su desempeño laboral, la corresponsabilidad familiar y el desarrollo personal."

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Por qué
INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO

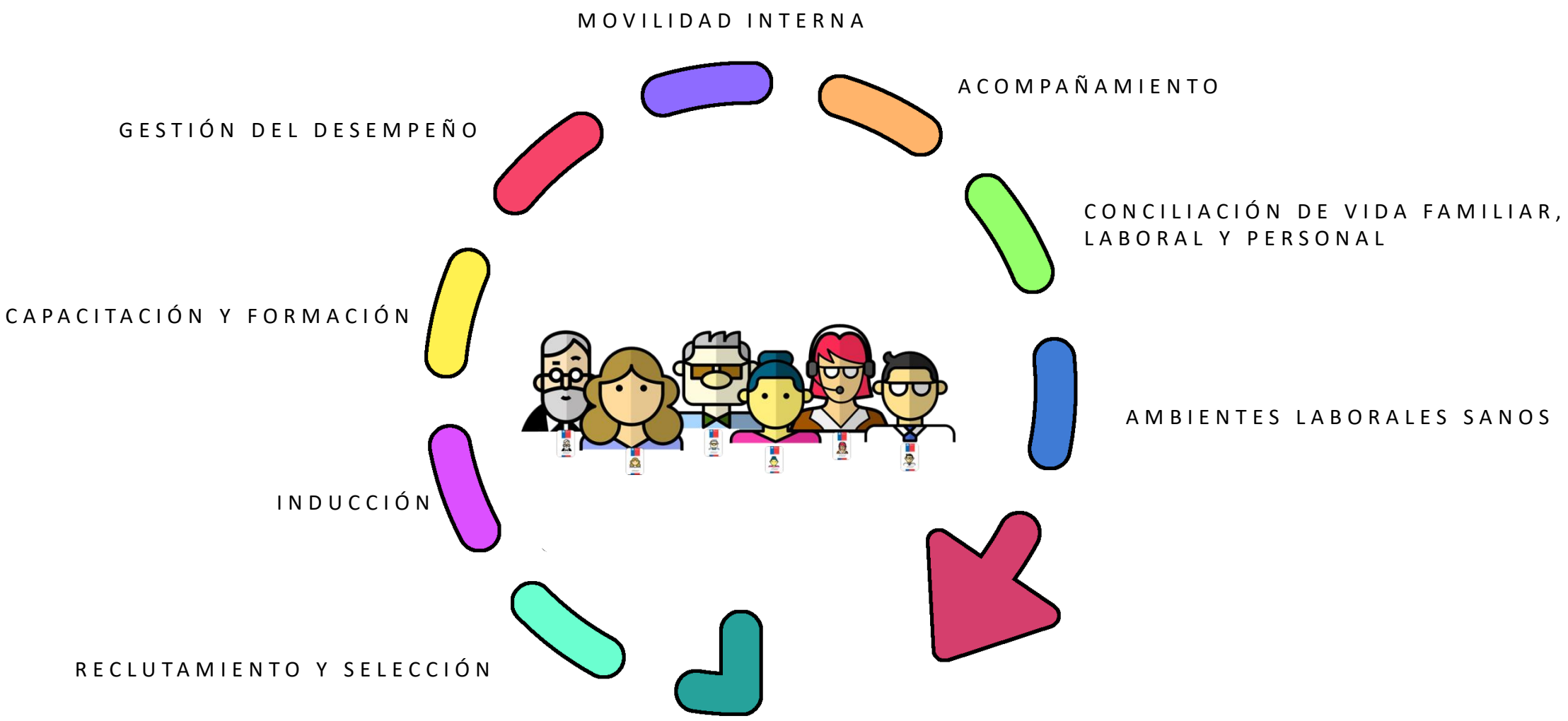
NCh 3262

Es un **instrumento de gestión** que establece requisitos que las organizaciones deben cumplir para **avanzar en igualdad de género y conciliación, generando equidad en las oportunidades, procesos y un mayor bienestar para las personas que la integran.**

1. Detectar brechas y barreras de género
2. Implementar planes de acción
3. Generar procedimientos y registros que garanticen la equidad
4. Establecer objetivos medibles que nos permitan avanzar
5. Sensibilizar y capacitar para la transformación cultural

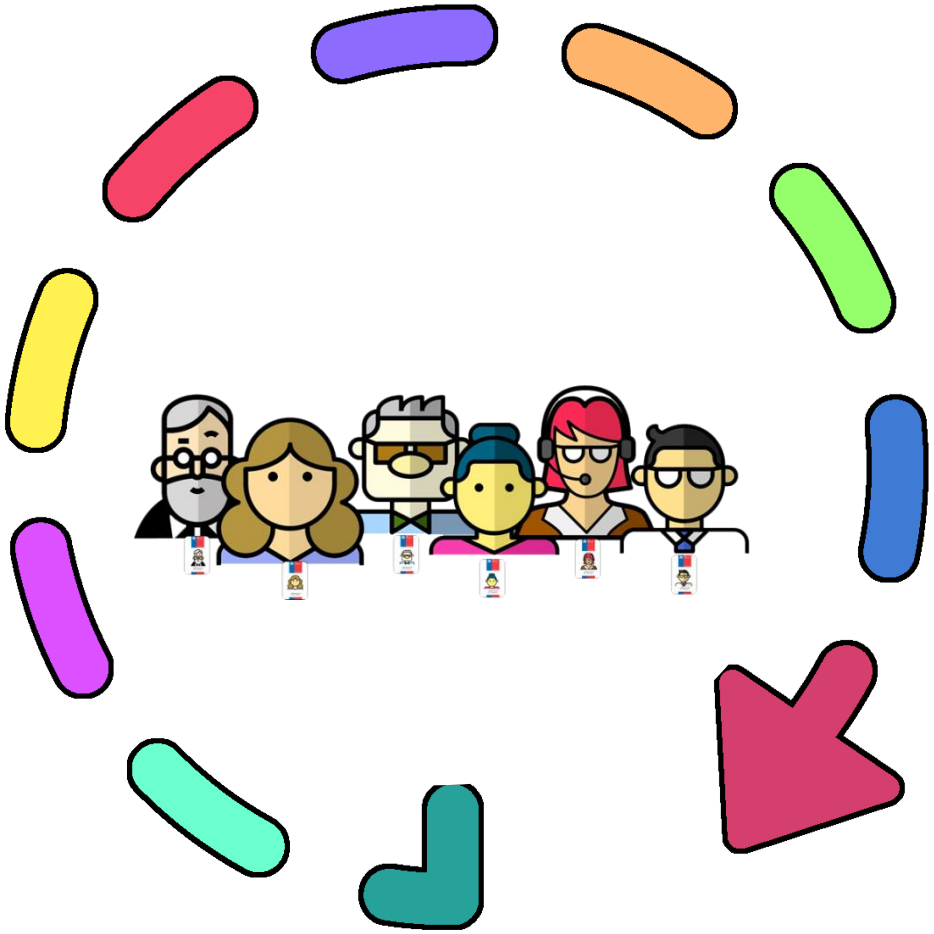
Por qué

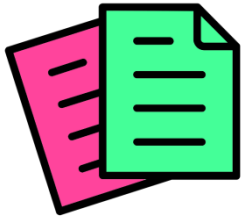
INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO



Por qué
INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN



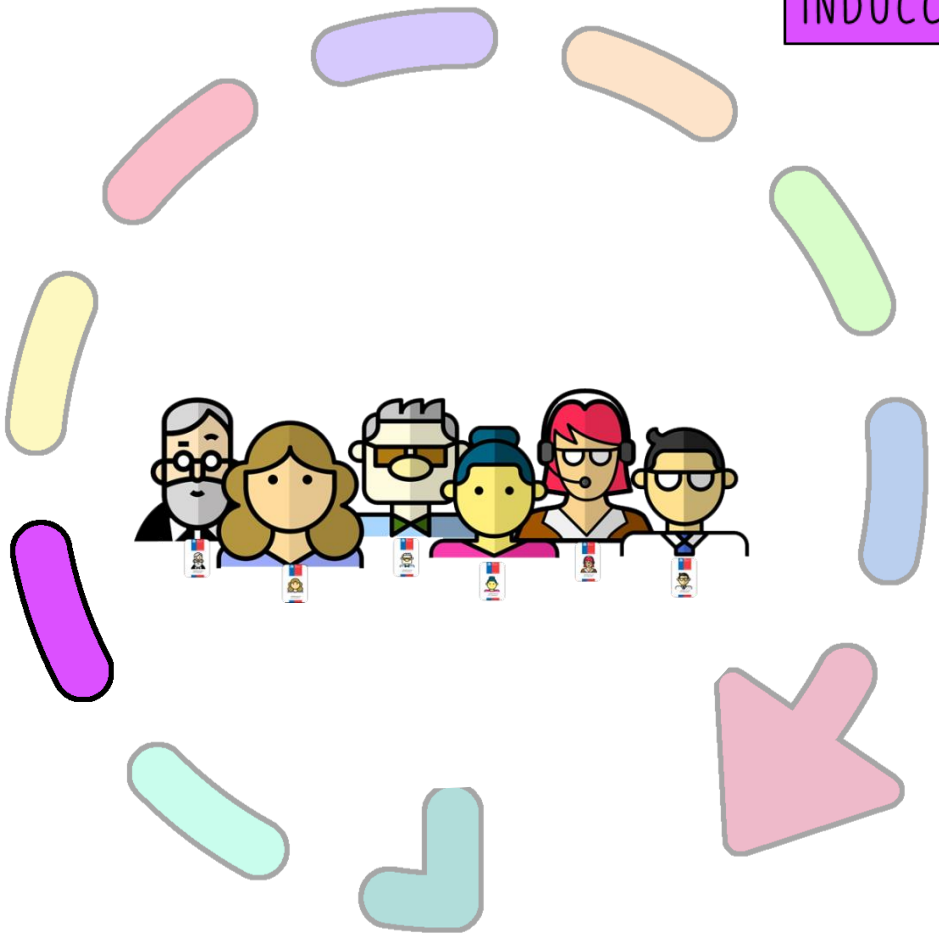


Adecuación del proceso de Selección

- Composición de Comité de Selección.
- Capacitación para detectar y evitar sesgos de género.
- Adecua Mecanismos de Evaluación una vez informada la situación de Discapacidad informada por el/la postulante
- Apoya a Miembros del Comité de Selección para contar con orientaciones específicas para atender adecuadamente las postulaciones de LGBTIQ+, Migrantes, PeSD, entre otros (ejemplo lenguaje y trato).
- Dispone de consultoras (en Convenio Marco) que cuenten con adecuaciones en sus instrumentos y procesos, de manera de realizar las adaptaciones para PeSD.
- Generación de indicadores tales como porcentaje de ingresos diferenciados por sexo.

Por qué
INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO

INDUCCIÓN

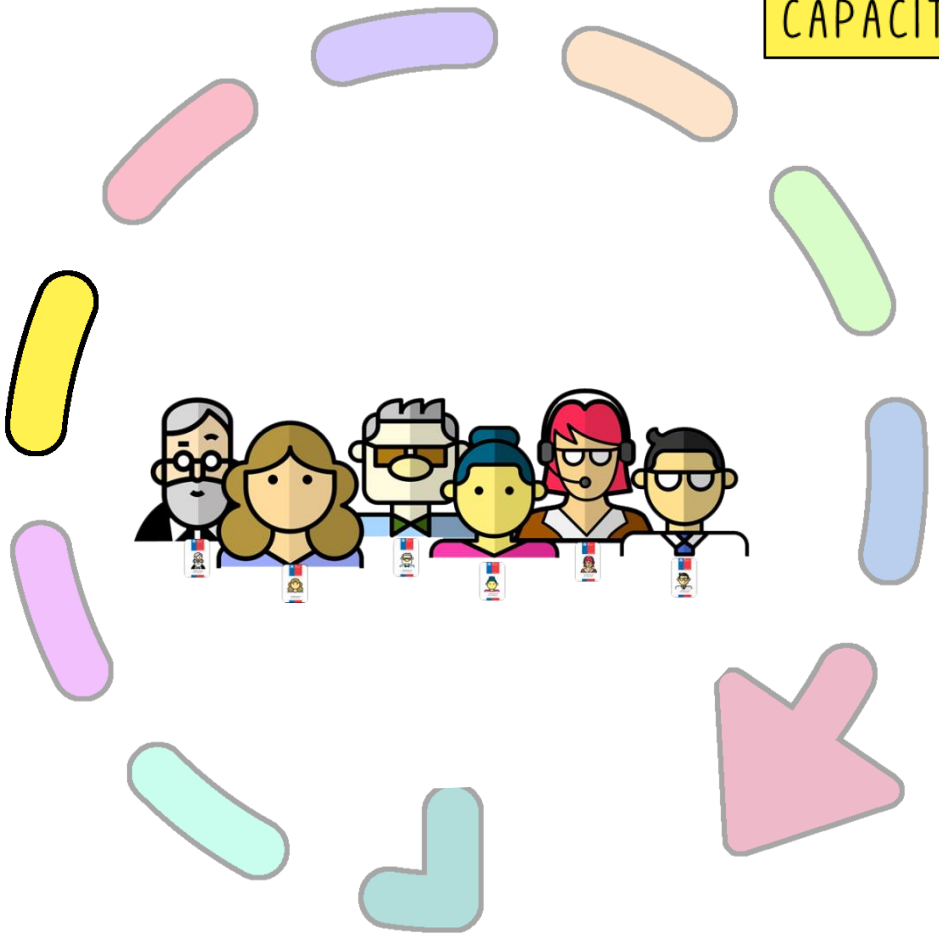


Aula Virtual – IPS Aprende

- Generación de contenido para difusión y sensibilización en materia de Género (por ejemplo, MALS, Conciliación, entre otras)
- Se ha adaptado la plataforma para que sea inclusiva (reproducción de audio, cambio de fuente, entre otras)

Por qué
INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN



Temática de Género e Inclusión

- Acciones de Capacitación diferenciadas y dirigidos a toda la Institución
- Definición de la temática de Género como necesidad de capacitación estratégica.
- Presupuesto estable para la generación de este tipo de acciones.
- Establecimiento de indicadores de gestión tales como participación por escalafón, sexo y temática.

Consultoras

- Se contrata a consultoras que cuenten con adaptaciones de las capacitaciones en cuanto a su metodología a utilizar, sistema de evaluación, material de apoyo.

Por qué
INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

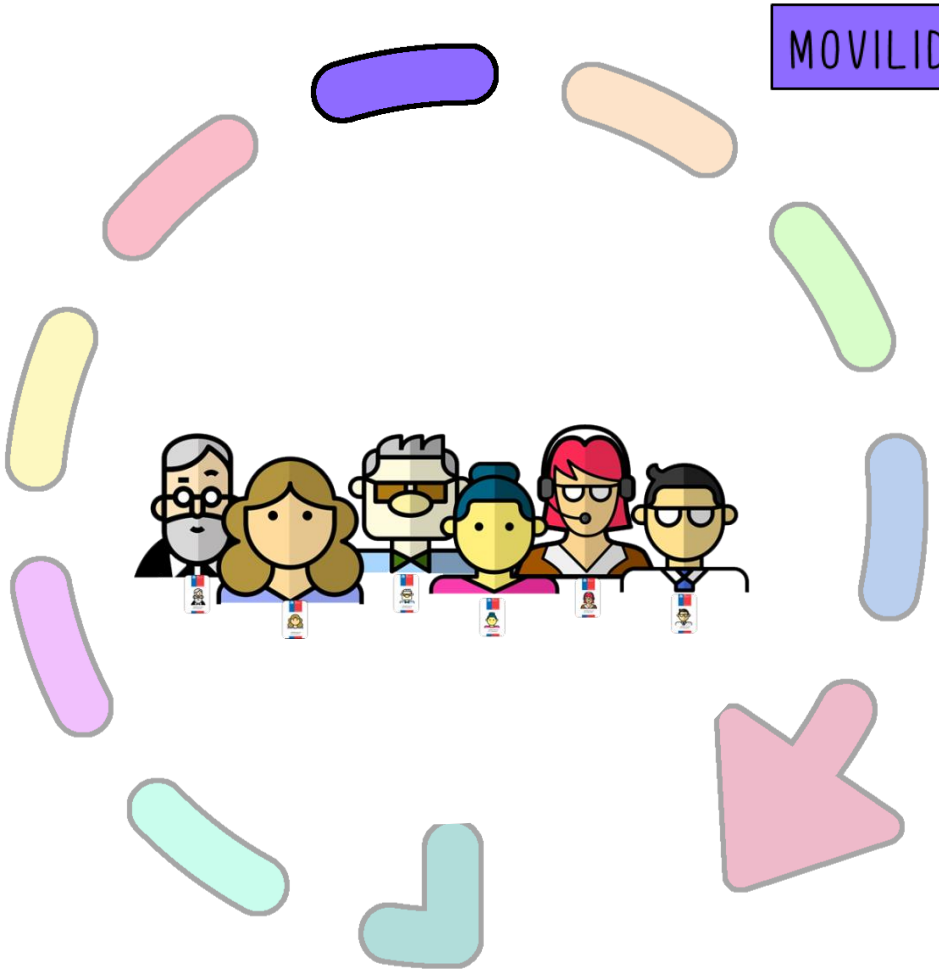
Disponibilizar y gestión de información

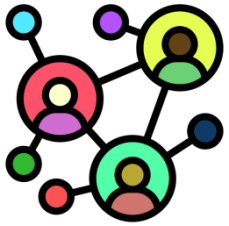
- Incorporación de metas vinculadas a la gestión e incorporación de género. Tal como en planes y convenios de Alta Dirección Pública, logrando permear e institucionalizar una preocupación por la materia.

Disponibilizar sistemas

- La evaluación y calificación del desempeño se realizan a través de sistemas informáticos, que se encuentren en formatos accesibles y adaptados.

Por qué
INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO





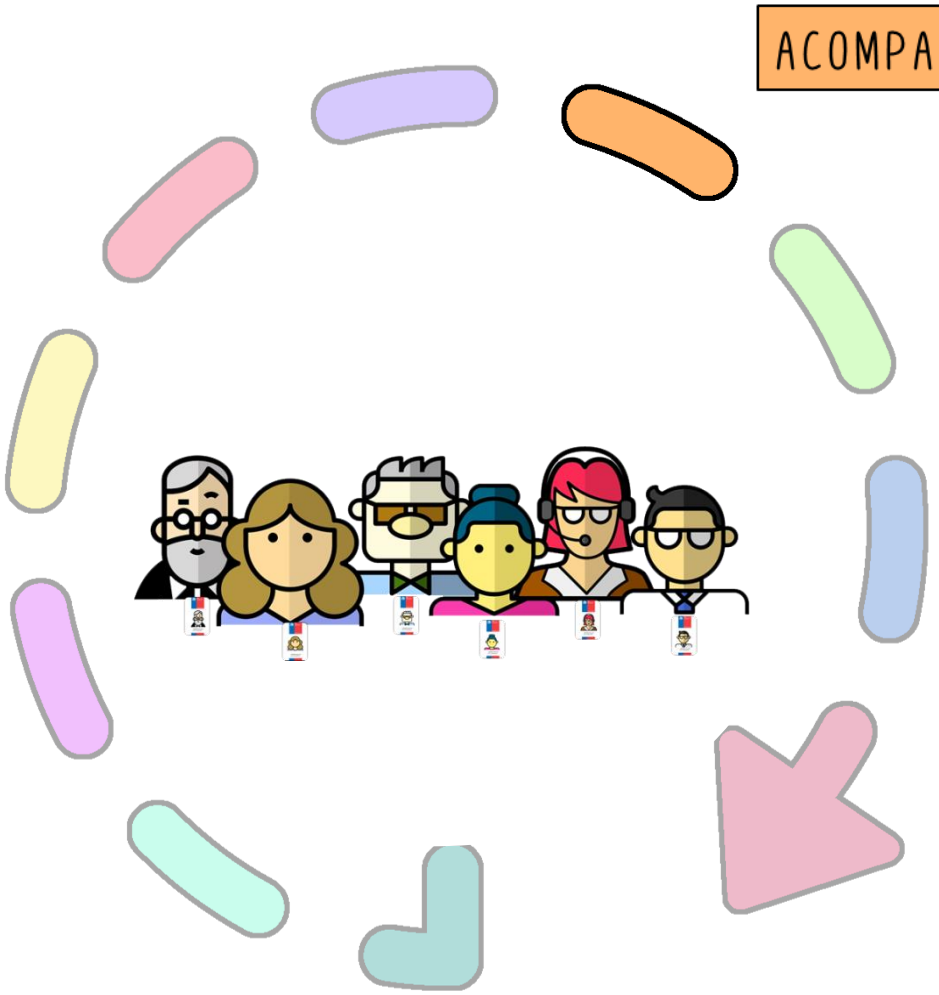
Procesos de mejora

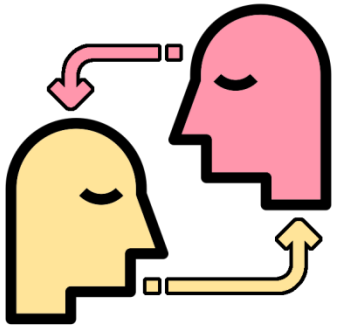
- Asegura la oportunidad y disponibilidad de información en procesos de movilidad
- Diseño de planes de mejoras con enfoque de género, considerando tanto brechas salariales como las normas que IPS se ha dado.
- Publicación de resultados de procesos internos.
- Incorporación de indicadores sobre desarrollo de carrera, participación laboral, sensaciones frente a estos procesos, etcétera.

Registros e información

- Asegura y vela por la disponibilidad de información en los sistemas de gestión y desarrollo de Personas de la institución

Por qué
INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO





Acciones de vinculación

- Se implementan programas informativos, de sensibilización y acompañamiento tanto a personas en situación de discapacidad, como también –y en otra arista- a equipos que han vivido situaciones vinculadas a maltrato, acoso laboral y/o sexual.

- De la misma forma se generan programas de prevención y gestión frente a situaciones problemáticas de consumo de drogas y/o alcohol.

- Lo mismo se realiza frente a situaciones donde funcionarios/as realizan acciones y/o víctimas de Violencias Intrafamiliar (VIF).

Por qué
INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO

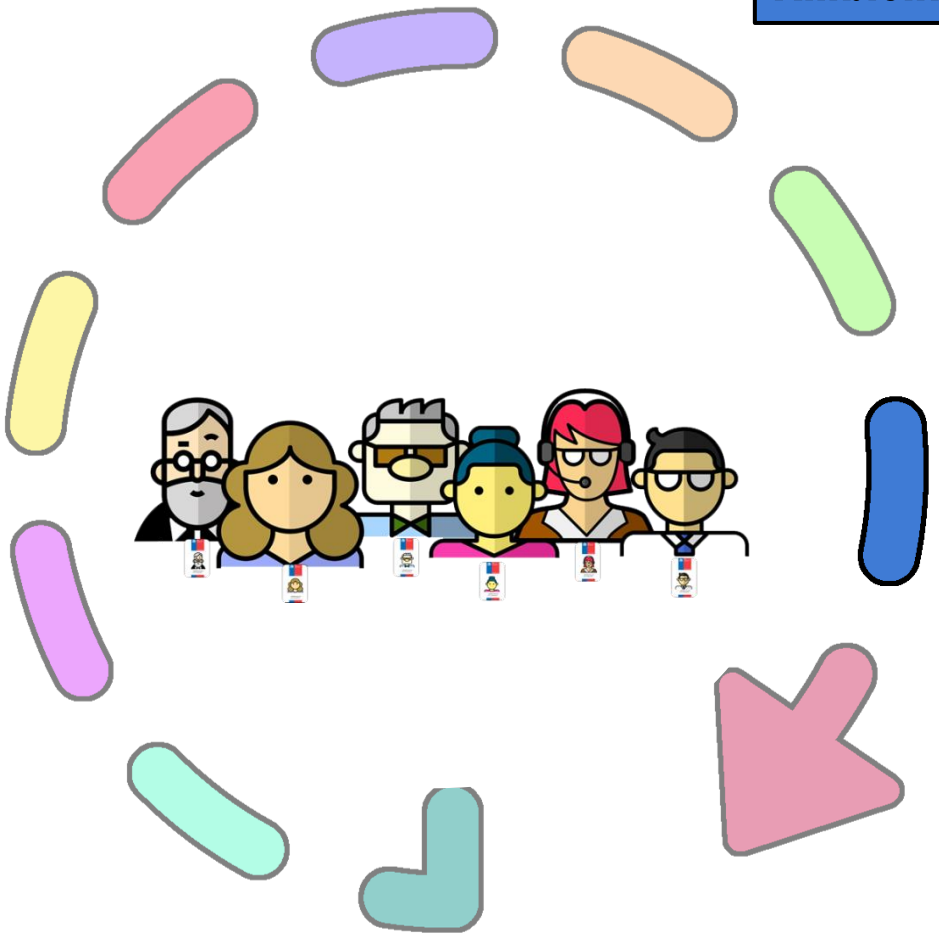
CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

Generación y difusión de medidas

- Creación permanente de iniciativas, convenios, charlas y acciones de conciliación de vida familiar, laboral y personal dentro del marco normativo vigente.
- Generación de indicadores en términos del uso y aplicación de medidas de conciliación por sexo, tales como el uso de permisos, y otros beneficios facultativos.

Por qué
INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO

Ambientes laborales SAnos



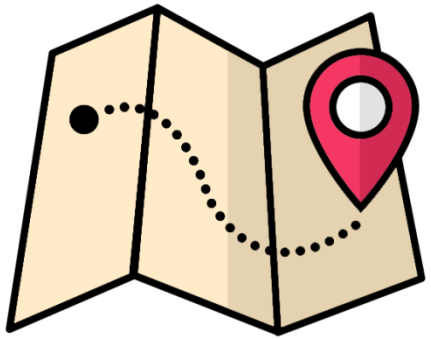
Generación de información

- Contar con información constante sobre el estado de los ambientes laborales institucionales, tensiones conciliatorios, factores de riesgo psicolaborales, clima laboral, en otras.

- Generación de un entramado institucional específico para la gestión de prevención y sanción de MALS.

Cómo

CONVERSAR LA PARTICIPACIÓN CON EL ENFOQUE DE GÉNERO



- Incorporación de asociaciones de funcionarios y funcionarias en la generación, implementación y/o evaluación de acciones.
- Permanentes evaluaciones y diagnósticos participativos de las más diversas materias de gestión y desarrollo de personas como de género, tanto para la generación de nuevas acciones como para su evaluación e impacto.
- Profundización de resultados iniciales a partir de focus groups con funcionarios y funcionarias.
- Conformación de mesas de trabajo temáticas.

CONTACTO

Lorena Tortella G.
Jefatura (s) Departamento Gestión y Desarrollo de Personas
Lorena.tortella@ips.gob.cl

Gabriel Urrea Guzmán
Coordinador Soporte Técnico
Gabriel.urrea@ips.gob.cl