



Superintendencia
de Seguridad
Social

Gobierno de Chile

Segunda sesión Comité Equidad de Género (CEG) SUSESO

www.suseso.cl

Agenda Comité Equidad de Género

abril de 2019

Bienvenida y Presentación de Asistentes.

Avances en materia de Género SUSESO.

Avances Compromisos Ministeriales de Género 2018 – 2022.

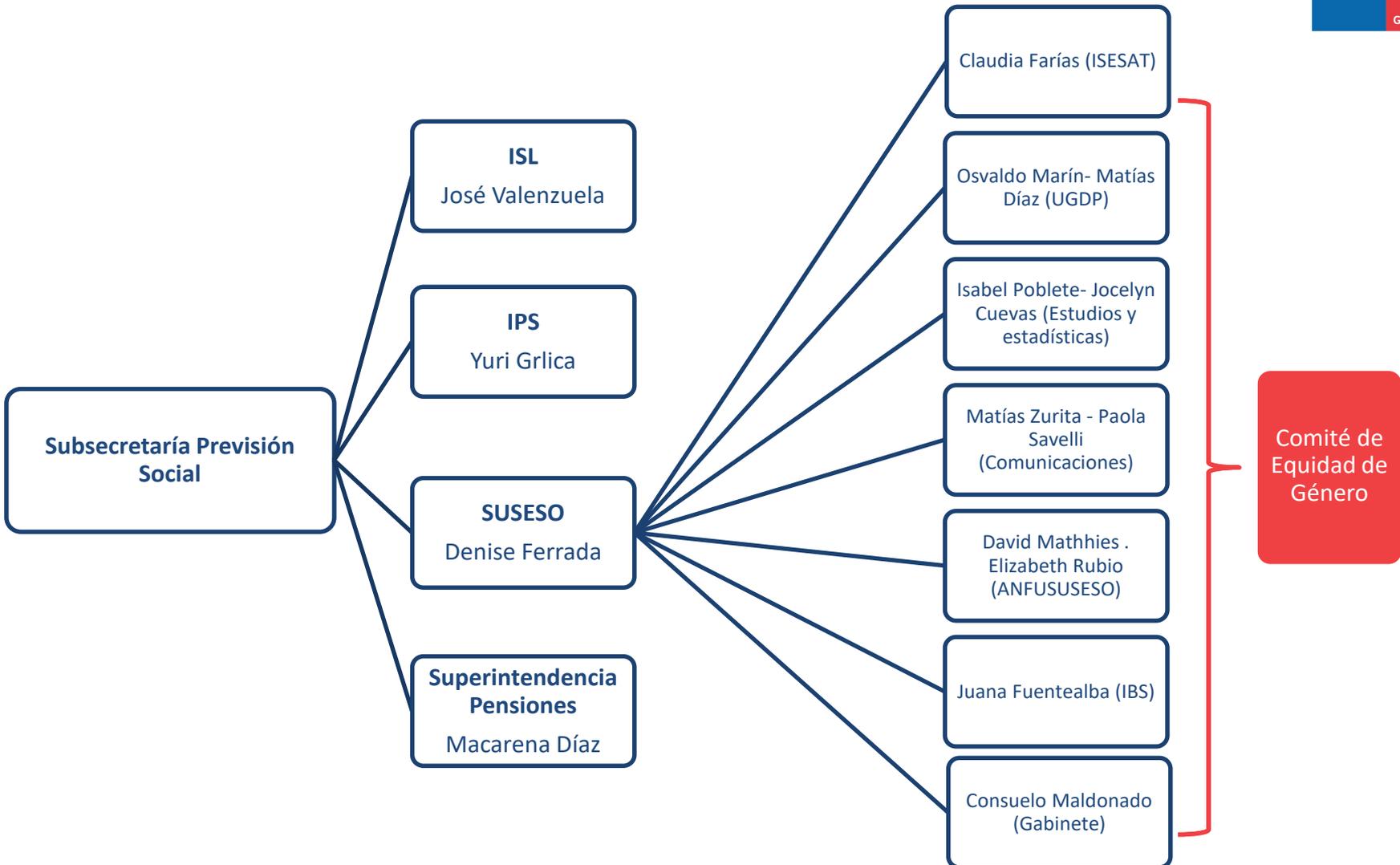
Presentación objetivos y funciones del CEG.

Plan de Trabajo

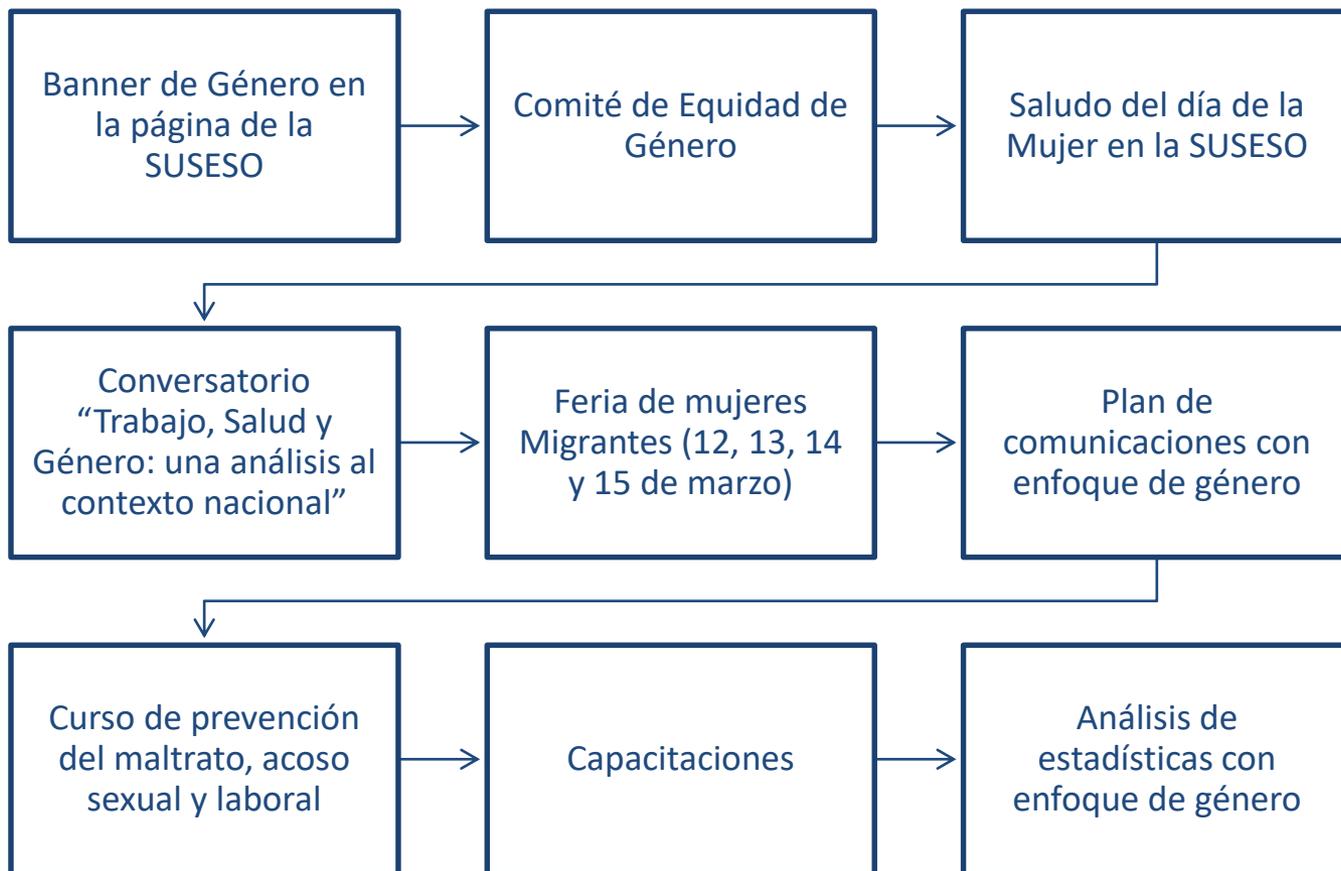
Cierre y Acuerdos

Bienvenida

Presentación de Asistentes



Avances en Género hitos y actividades



Compromisos de Género MinTrab 2018 – 2022.

Avances



- Actualizar anualmente un diagnóstico institucional que identifique cuáles son las inequidades, brechas y barreras de género sobre las cuales el sector debe actuar. (MEI)
- Contar con una Mesa Ministerial de Género, que se encargue de la coordinación y seguimiento de las políticas de igualdad y equidad de género del sector.
- Contar con instancias de género en cada uno de los servicios del sector, que permitan profundizar el trabajo de género a nivel de los servicios. (MEI)
- Promover la incorporación y transversalización del enfoque de género en las licitaciones, programas e iniciativas del sector, estableciendo medidas concretas para su implementación.
- Aplicar el Instructivo Presidencial de fecha 23 de mayo de 2018, que instruye la elaboración y/o actualización de Procedimiento de Denuncia por Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual en cada servicio. (PAC capacitación SUSESO, MEI)
- Contar con formación y capacitación a funcionarios/as públicos en igualdad y equidad de género en los Planes de Capacitación (PAC) anuales de cada servicio.
- Contar con datos desagregados por sexo en los sistemas de información, estadísticas y estudios del sector, considerando a todos los servicios dependientes. (MEI)
- Incorporación de “banner” de género en los sitios web de los servicios del sector, con información actualizada sobre el trabajo y avances de género tanto a nivel ministerial como a nivel de los servicios.



Objetivo y funciones del Comité de Equidad de Género CEG

Objetivo general

Promover e incorporar el enfoque de género en las líneas estratégicas de la Superintendencia de Seguridad Social, implementando medidas y acciones que contribuyan a disminuir y eliminar las inequidades, brechas y barreras de género en la institución.

Objetivos específicos

- Diseñar e implementar estrategias, acciones y medidas que contribuyan a disminuir las inequidades, brechas y barreras de género en la Superintendencia.
- Transversalizar el enfoque de género en quehacer de la institución.
- Fortalecer la cultura organizacional fomentando el buen trato, respeto y no discriminación hacia funcionarias y funcionarios.

Funciones del Comité

- Proponer a la autoridad planes, proyectos y/o actividades orientadas a promover la equidad de género y la igualdad de derechos de hombres y mujeres.
- Diseñar una Estrategia de Género que apunte a desarrollar conciencia de género en los funcionarios y funcionarias de la institución.
- Proponer actividades de capacitación en materia de igualdad y equidad de género para los funcionarios y funcionarias de la Superintendencia, con la finalidad de que asimilen conocimientos prácticos y necesarios para identificar las inequidades, brechas y barreras de género.
- Realizar y colaborar en la generación de actividades que promuevan un ambiente laboral libre de hostigamiento, discriminación y violencia, con igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres.
- Asegurar que todos los comunicados institucionales tengan incorporado el enfoque de género.
- Promover el compromiso para tratar inequidades identificadas en el sector regulado y fiscalizado por la Superintendencia de Seguridad Social.

Ámbitos de acción del comité



Plan de trabajo



| Plan | Objetivo específico con el que se relaciona | Objetivo de la medida | Acción | Meta |
|-----------------|--|--|---|---|
| Medida 1 | *Diseñar e implementar estrategias, acciones y medidas que contribuyan a disminuir las inequidades, brechas y barreras de género en la Superintendencia. * Transversalizar el enfoque de género en quehacer de la institución | Sensibilizar a los funcionarios y funcionarias sobre la importancia de las relaciones basadas en el respeto y la no discriminación | Diagnóstico institucional | Tener diagnóstico institucional 2018 |
| | | | Campaña de sensibilización | 6 meses de campaña |
| | | | Realizar seguimiento de denuncias y difundir el procedimiento de denuncia de acoso laboral y sexual | Procedimiento disponible en intranet, banner de género y difundido por la Asociación de funcionarios, Comité paritario. |
| | | | Revisión del procedimiento de reclutamiento y selección de personal | Procedimiento actualizado |
| | | | Participación de integrantes del CEG en mesas de trabajo | Propuestas con enfoque de género |
| Medida 2 | *Diseñar e implementar estrategias, acciones y medidas que contribuyan a disminuir las inequidades, brechas y barreras de género en la Superintendencia. * Transversalizar el enfoque de género en quehacer de la institución | Promover el rol de la SUSESO como institución vanguardista en temas de trabajo, salud y género | Realizar un gran evento con perspectiva de género | 1 seminario con perspectiva de género |
| | | | Realizar capacitaciones en Ley Sanna | 8 capacitaciones anuales con enfoque de género |
| | | | Realizar eventos de difusión de trabajo, salud y género | 2 conversatorios de trabajo, salud y género |
| | | | Difundir estudios realizados en la SUSESO | Difundir los estudios a través de la web y el banner de género |
| Medida 3 | *Diseñar e implementar estrategias, acciones y medidas que contribuyan a disminuir las inequidades, brechas y barreras de género en la Superintendencia. | Adecuar los espacios de la institución resguardando aquellos de especial interés | Habilitar sala de amamantamiento | Tener sala de amamantamiento operativa la sala el ? |
| Medida 4 | *Fortalecer la cultura organizacional fomentando el buen trato, respeto y no discriminación hacia funcionarias y funcionarios. | Promover un ambiente de respeto y cuidado en la organización | Difusión del protocolo de prevención del maltrato y acoso laboral | Capacitar a funcionarios respecto del procedimiento de denuncia |
| | | | | Difusión del procedimiento a través de comunicados internos |
| | | | | Monitores de prevención |
| Medida 5 | *Fortalecer la cultura organizacional fomentando el buen trato, respeto y no discriminación hacia funcionarias y funcionarios. | Incorporación del enfoque de género en la gestión de las jefaturas de la institución | Capacitación | Capacitar a los jefes de departamento y unidades en género y prevención del maltrato |



Plan de trabajo

Entregables del Comité 2019 (Propuesta)

- Diagnóstico de la organización y 3 acciones concretas en base a ese diagnóstico.
- Campaña de sensibilización.
- Capacitaciones a funcionarios y funcionarias en materia de equidad de género.
- Realizar dos conversatorios en el año en temáticas SUSESO con enfoque de género.



METAS

Cierre y Acuerdos Próxima Reunión.



Muchas Gracias!

www.suseso.cl

