



ARICA Y PARINACOTA
GOBIERNO REGIONAL

**APRUEBA POLITICA DE GÉNERO PARA EL PERSONAL DEL
SERVICIO ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL
DE ARICA Y PARINACOTA**

RESOLUCIÓN EXENTA N° 3065 / 2018

ARICA, 28 DIC 2018

VISTOS:

1. Programa de Trabajo 2018, Indicador: Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo Implementadas en el año t.
2. Política de Género, elaborada por la Consultora Allsenses Capacitación y Consultorías.
3. El Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 2000, de la Secretaria General de la Presidencia, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de Administración del Estado; el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 2005, que fijó el texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado de la ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional; lo dispuesto en el artículo 61 de la Ley N° 19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; lo dispuesto en la Resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República, que establece normas sobre la exención del trámite de toma de razón; la Resolución N°10 de 2017, de la Contraloría General de la República que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón sobre las materias de personal que indica, y las facultades que invisto como Intendente del Gobierno Regional de Arica y Parinacota.

CONSIDERANDO:

1. La necesidad de dar cumplimiento al Programa de Trabajo 2018, PMG de Equidad de Género, Medida N°1 sobre "Diseño y actualización de Indicadores de Desempeño", indicador "1.1 Diseño de política de Género del Gobierno Regional".
2. La necesidad de contar con una Política Género para el Personal del Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Arica y Parinacota.

RESUELVO:

1. **APRUEBASE** a contar de la fecha de la presente Resolución la Política de Género del Gobierno del Regional de Arica y Parinacota.
2. Distribúyase a través de correo electrónico a todo el personal del Gobierno Regional de Arica y Parinacota, la Política Género que en este acto se aprueba.
3. En cumplimiento del Art. N°6 inciso segundo de la Resolución N° 1600 del 2008 de la Contraloría General de la Republica, se inserta la Política aprobada:

I. Antecedentes

Diagnóstico organizacional para la implementación de un SIGIGC (Nivel I)

Eje 1: Características generales de la organización

- La organización cuenta con una declaración de misión y visión institucional
- No existen políticas relacionadas con la promoción de la equidad de género
- De un total de 126 funcionarios que trabajan en la institución bajo distintos regímenes de relación contractual (planta, a contrata, honorarios), 73 de ellos son hombres y 53 mujeres lo cual está de acuerdo a las cifras relativas de población económicamente activa a nivel nacional (41% mujeres versus 59% hombres)¹

Eje 2: Compromiso de la Dirección para el logro de la igualdad de género y conciliación en la organización

- No se evidencia un compromiso de la Dirección (Intendencia) para el logro de la igualdad de género y conciliación de la organización. De acuerdo a la norma NCh 3262:2012 el compromiso de la Dirección se traduce en acciones de comunicación, establecimiento y difusión de políticas ad-hoc, establecimiento de objetivos y metas y el aseguramiento de la disponibilidad de recursos.

Eje 3: Diferencias en la Política de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres

- - No existen políticas explícitas de RRHH orientadas a temas de género.

Eje 4: Planificación de los procesos a desarrollar para la instalación y buen funcionamiento del SIGIGC

- Existe un procedimiento genérico para facilitar la conciliación de vida laboral, familiar para situaciones específicas.
- No se evidencia un mecanismo de detección de prácticas discriminatorias o detección de brechas de género. No existen mecanismos para la detección y eliminación de prácticas discriminatorias en ámbitos tales como compensaciones, participación laboral, participación en cargos de jefatura etc.
- No obstante existir los procedimientos para la contratación de personal, estos no garantizan la igualdad de oportunidades y la no discriminación en base al género.
- No se evidencia una definición de medidas para la remuneración y compensación basadas en criterios de igualdad de género para todas las funciones y niveles de la organización.
- No se evidencia que se hayan establecido medidas para prevenir el acoso laboral y sexual en el trabajo y situaciones de violencia intrafamiliar.

Eje 5: Percepciones y necesidades del personal en relación con la igualdad de género y conciliación

- Respecto a las actitudes valores, estereotipos y disposición del personal para adoptar una política de igualdad de género y conciliación, esta es diversa y abarca desde personas que perciben que no existen brechas de género hasta personas que estando conscientes de que podría haber brechas, relativizan su importancia dado el buen clima laboral existente al interior de la organización.

Diagnóstico de género (Nivel II)

a) Ejes Transversales

Eje 1: Capacitación en género

- Algunos funcionarios han asistido a capacitaciones en temas de género pero no es una práctica sistematizada al interior de la organización.
- El Jefe de RRHH (s) no cuenta con capacitación en temas de género y evidencia desconocimiento respecto a conceptos de gestión de igualdad de género.

¹ Nueva Encuesta Nacional de Empleo, INE, OCDE 2015

Eje 2: Tratamiento de reclamos relativos a situaciones inequitativas y discriminatorias

- No se evidencia un método para la recepción y tratamiento de reclamos relativos a situaciones de inequidad o discriminatorias.

Eje 3: Infraestructura

- Existen baños diferenciados por género y no se ha evaluado la necesidad de contar con instalaciones adicionales.

Eje 4: Comunicación

- Existe un déficit en la comunicación de las actividades relacionados con igualdad de género. Esto incluye la designación de responsables por los indicadores de igualdad de género del PMG respectivo los cuales, en algunos casos, no evidencian tener información suficiente respecto a la naturaleza de dichos indicadores y como obtener los datos para calcularlos.
- El principal canal de comunicación mencionado por los funcionarios, son las resoluciones las cuales constituyen una herramienta de respaldo pero no siempre contienen toda la información suficiente para una comunicación efectiva.

b) Ejes específicos

Eje 1: Reclutamiento y selección de personal

- No existen requisitos de competencia en términos de requisitos de educación o formación específicos para cada cargo. Los requisitos específicos se definen a través de concurso para cada caso en que se requiera ocupar un puesto, lo cual podría dificultar el evaluar de manera totalmente objetiva que los cargos son seleccionados solo en base a criterios de competencia prescindiendo de consideraciones de género u otros.
- Se verifica que el lenguaje en las bases generales de llamado a concurso consideran la opción de postulantes femeninos o masculinos ("Encargado/a" "el/la")
- En el departamento jurídico existen actualmente 2 abogados de sexo masculino y el único cargo ocupado por una funcionaria del sexo femenino corresponde al de secretaria. No han existido hasta la fecha abogados de sexo femenino y se desconoce la causa.
- En la división de Servicios Generales se privilegia la contratación de personal del sexo masculino. La causa es la creencia de que el personal de esta división requiere de contar con mucha fuerza física.

Eje 2: Participación en cargos de jefatura y toma de decisiones

- La máxima autoridad es la Intendente la cual es un cargo de confianza del gobierno por lo que no se ajusta a los criterios convencionales de reclutamiento y selección.
- De las 3 jefaturas de división hay solo una Jefa, la Jefa de DAF (Dirección de Administración y Finanzas). Históricamente ha habido una proporción mayor de Jefes del sexo masculino.

Eje 3: Desarrollo de Carrera

- La carrera funcionaria se define por estatutos por lo que se percibe que no existirían sesgos de género en este aspecto.

Eje 4: Acceso a la capacitación

- En general el acceso a la capacitación está limitado tanto para hombres como mujeres solo por la disponibilidad de tiempo de los funcionarios. Se realizó una evaluación de la Mutual de Seguridad a raíz de la cual se realizó una capacitación con el propósito de abordar el tema de la "Doble presencia", sin embargo a esta capacitación solo asistieron 12 funcionarios por limitaciones de tiempo.

Eje 5: Prácticas de remuneración y compensación

- No existen mecanismos para asegurar una remuneración equitativa en base a funciones y responsabilidades.
- Existe la percepción de que podría haber, a igualdad de responsabilidades, diferencias de remuneración entre funcionarios del sexo masculino y femenino.

Eje 6: Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en la lógica de corresponsabilidad

- Existe un procedimiento de conciliación que contiene disposiciones para los casos de fallecimiento, permisos matrimoniales y otros

- Adicional a lo estipulado por la ley, se aplican también los criterios de las jefaturas para el otorgamiento de permisos.
- Existe pago de sala cuna y flexibilidad horaria
- Para el caso de madres que estén amamantando no se dispone de espacios para tal efecto, pero se han dispuesto medidas para que estas madres puedan disponer de tiempo para realizar el amamantamiento en sus domicilios.
- Ningún funcionario ha solicitado hasta el momento, postnatal parental.

Eje 7: Prevención y/o detección del acoso sexual

- Existe un procedimiento para el tratamiento de reclamos (acoso sexual) el cual se concentra en aspectos legales pero no especifica claramente a quien debe recurrir la potencial víctima y las medidas de contención emocional de la misma.
- Se han detectado 2 situaciones en las que funcionarios del GORE habrían sido mencionados en algún tipo de manifestación de acoso sexual. En ambos casos los funcionarios involucrados como posibles responsables, fueron exonerados sin embargo estos mismos funcionarios habrían sido reubicados.

Eje 8: Prevención y/o detección del acoso laboral

- No existen procedimientos para el tratamiento del acoso laboral

Eje 9: Prevención, detección y derivación de la violencia intrafamiliar (VIF)

- No existen medidas para la prevención, detección y derivación de casos de violencia familiar.

Eje 10: Salud integral

- Existen instrumentos de salud y bienestar aplicados por la Mutual de Seguridad de manera no sistemática.

II. Política de Igualdad de Género

El Objetivo de Gestión que se busca alcanzar con esta política es Contribuir a disminuir las inequidades, brechas y/o barreras de género detectadas en el diagnóstico realizado en 2017, implementando acciones estratégicas orientadas a mejorar los niveles de igualdad y equidad de género en la provisión de bienes y servicios públicos, y a fortalecer la capacidad de los servicios para desarrollar políticas públicas de género.

Con la convicción de que esta política contribuye a mejorar la calidad de vida de las personas, los ambientes laborales, así como a disminuir las inequidades, brechas y barreras de género, el Gobierno Regional de Arica y Parinacota expresa su profundo compromiso con los siguientes lineamientos y sus respectivos objetivos:

- 1) Equidad laboral:
 - a. Promover y facilitar la igualdad de género e impulsar oportunidades en todos los procesos de gestión de personas para disminuir las brechas entre hombres y mujeres.
 - b. Disponer de la infraestructura adecuada para fomentar la existencia de una fuerza laboral mixta, considerando las diferentes necesidades de sus trabajadores y trabajadoras y personas con capacidades diferentes.
- 2) Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:
 - a. Promover y facilitar un entorno laboral que equilibre las responsabilidades laborales con los familiares y los intereses personales.
- 3) Respeto a la dignidad de las personas:
 - a. Garantizar un respeto irrestricto a la dignidad humana, implementando medidas que permitan eliminar todo trato abusivo, irrespetuoso o discriminatorio entre jefaturas y subordinados, como también entre pares del servicio.
- 4) Inversión del Fondo Nacional de Desarrollo Regional con enfoque de género:
 - a. Fomentar el desarrollo de iniciativas de inversión financiadas con el FNDR con enfoque de género.

- 5) Difundir e implementar planes de comunicación para lograr el compromiso e involucramiento de toda la organización en el trato igualitario entre hombre y mujeres.
 - a. Implementar y comunicar una política que permita crear una cultura organizacional que integre explícitamente los valores de igualdad y conciliación.

III. Acciones asociadas a los lineamientos y objetivos

Los lineamientos del punto II precedente se sustentan en las siguientes acciones concretas:

1) Equidad laboral:

- a. Contar con políticas de recursos humanos que consideren elementos de no discriminación, acceso equitativo y sin brechas para promover y facilitar la igualdad de género e impulsar oportunidades en todos los procesos de gestión de personas.
- b. Asegurarse que la infraestructura con que se cuenta contempla espacios laborales con las condiciones de seguridad física y personal que permitan asegurar tanto el cumplimiento de la ley de seguridad y salud, como las necesidades especiales para mujeres y hombres y personas con capacidades diferentes.

2) Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

- a. Facilitar tanto a hombre como mujeres ejercer sus tareas familiares y laborales en un ambiente de no discriminación de género.

Para dar cumplimiento a este objetivo, el servicio cuenta con procedimiento de conciliación de la vida laboral, familiar y personal (RESOLUCIÓN EXENTA 1228/2016), en el cual se establecen las siguientes medidas: Determinar responsable de conciliación; Adaptación del puesto de trabajo; Asesoramientos familiares; Permisos; Programas Tiempo Libre; Reuniones programadas en materia de conciliación; Servicio de apoyo personal; Medidas de apoyo profesional; Formación; Seguimiento tensiones conciliatorias.

3) Respeto a la dignidad de las personas:

- a. Impulsar medidas para fortalecer la prevención, detección y sanción de todo tipo de acto irrespetuoso contra los derechos y la seguridad de las personas.

Para dar cumplimiento a este objetivo, el servicio cuenta con procedimiento de acoso laboral y sexual (RESOLUCIÓN EXENTA 2744/2015). En el cual se establecen y tipifican los distintos tipos y niveles de acoso laboral y sexual, así como los protocolos de denuncia, intervención y aplicación de medidas disciplinarias.

4) Inversión del Fondo Nacional de Desarrollo Regional con enfoque de género:

- a. Impulsar las iniciativas de inversión 6% con enfoque de género con financiamiento del FNDR.
- b. Impulsar las iniciativas de programas subtítulo 33 con enfoque de género con financiamiento del FNDR.

Para el logro de este objetivo, se deberá considerar la cantidad de iniciativas, dentro del total de iniciativas, que aplican acciones claras y precisas, para disminuir las brechas de género y facilitar que ellas se ejecuten.

5) Difundir e implementar planes de comunicación para lograr el compromiso e involucramiento de toda la organización en el trato igualitario entre hombre y mujeres.

- a. Crear y difundir en todo el servicio la Política de Igualdad de Género.

IV. Propuesta de Indicadores y su Medición:

Se proponen los siguientes indicadores asociados a los objetivos. Estos indicadores pueden ser utilizados, modificados o no seleccionados por el servicio, pudiendo utilizar otros según las necesidades que surjan.

Principio	Objetivo	Acción	Indicador
Equidad Laboral	Promover y facilitar la igualdad de género e impulsar oportunidades en todos los procesos de gestión de personas para disminuir las brechas entre hombres y mujeres.	Contar con políticas de recursos humanos que consideren elementos de no discriminación, acceso equitativo y sin brechas para promover y facilitar la igualdad de género e impulsar oportunidades en todos los procesos de gestión de personas.	Uso de lenguaje inclusivo para los concursos públicos y publicación de ofertas laborales (cantidad de concursos y ofertas con lenguaje inclusivo) / (total de concursos y ofertas publicadas)
			Uso de curriculum ciego para la selección y contratación de personal
			Desarrollo de carrera funcionaria, Inducciones y Capacitaciones en materia de Igualdad de Género y otras destinadas al cierre de brechas.
			Representación equilibrada de mujeres y hombres en cargos de responsabilidad y toma de decisiones
			Prácticas de remuneraciones y compensaciones basadas en criterio de igualdad
			Evaluación del desempeño sin considerar elementos discriminadores como sexo, edad, raza, origen.
	Disponer de la infraestructura adecuada para fomentar la existencia de una fuerza laboral mixta, considerando las diferentes necesidades de sus trabajadores y trabajadoras y personas con capacidades diferentes.	Asegurarse que la infraestructura con que se cuenta contempla espacios laborales con las condiciones de seguridad física y personal que permitan asegurar tanto el cumplimiento de la ley de seguridad y salud, como las necesidades especiales para mujeres y hombres y personas con capacidades diferentes.	Infraestructura acondicionada para personas con capacidades diferentes
			Infraestructura acondicionada adecuada para fuerza laboral mixta: higiene, seguridad, necesidades especiales (salas cuna, lactarios, por ejemplo)
			Mejoramiento de los espacios laborales con enfoque de género.

Principio	Objetivo	Acción	Indicador
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	Promover y facilitar un entorno laboral que equilibre las responsabilidades laborales con los familiares y los intereses personales.	Facilitar tanto a hombre como mujeres ejercer sus tareas familiares y laborales en un ambiente de no discriminación de género.	Estimular la creación y mantención de un ambiente de trabajo de respeto mutuo en las distintas actividades y niveles del servicio
			Promover acciones que eliminen prejuicios y estereotipos de género existentes en el servicio.
			Procedimiento de conciliación de la vida laboral, familiar y personal (RESOLUCIÓN EXENTA 1228/2016). En el cual se establecen las siguientes medidas: Determinar responsable de conciliación; Adaptación del puesto de trabajo; Asesoramientos familiares; Permisos; Programas Tiempo Libre; Reuniones programadas en materia de conciliación; Servicio de apoyo personal; Medidas de apoyo profesional; Formación; Seguimiento tensiones conciliatorias.
Respeto a la dignidad de las personas	Garantizar un respeto irrestricto a la dignidad humana, implementando medidas que permitan eliminar todo trato abusivo, irrespetuoso o discriminatorio entre jefaturas y subordinados, como también entre pares del servicio.	Impulsar medidas para fortalecer la prevención, detección y sanción de todo tipo de acto irrespetuoso contra los derechos y la seguridad de las personas.	Contar con medidas concretas para fortalecer la prevención, detección y sanción de todo tipo de acoso sexual, laboral, abuso de poder y cualquier otra conducta que atente contra los derechos y la seguridad de las personas que trabajan y colaboran en GORE Arica y Parinacota.
			Gestionar estrategias de comunicación para difundir ambientes libres de bromas sexistas o agresivas hacia las mujeres o estereotipos de género.
			Procedimiento de acoso laboral y sexual (RESOLUCIÓN EXENTA 2744/2015). En el cual se establecen y tipifican los distintos tipos y niveles de acoso laboral y sexual, así como los protocolos de denuncia, intervención y aplicación de medidas disciplinarias.

Principio	Objetivo	Acción	Indicador
Inversión del Fondo Nacional de Desarrollo Regional con enfoque de género	Fomentar el desarrollo de iniciativas de inversión financiadas con el FNDR con enfoque de género.	Impulsar las iniciativas de inversión 6% con enfoque de género con financiamiento del FNDR.	Porcentaje de iniciativas de inversión 6% con enfoque de género con financiamiento del FNDR respecto del total de iniciativas de inversión 6%
		Impulsar las iniciativas de programas subtítulo 33 con enfoque de género con financiamiento del FNDR.	Porcentaje de iniciativas de programas subtítulo 33 con enfoque de género con financiamiento del FNDR respecto del total de iniciativas de programas subtítulo 33.
Difundir política	Implementar y comunicar una política que permita crear una cultura organizacional que integre explícitamente los valores de igualdad y conciliación.	Crear y difundir en todo el servicio la Política de Igualdad de Género.	<p>Crear y comunicar una política de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Resolución de aprobación de esta Política de Igualdad de Género y Conciliación.</p> <p>Difundir la importancia para mujeres y hombres de desempeñarse en un ambiente de garantías de igualdad de oportunidades.</p> <p>Email, con distribución a todos los funcionarios de la institución.</p> <p>Publicación en la intranet del Servicio.</p>

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE



[Handwritten signature in blue ink]

MARIA LORETO LETELIER SALSILLI
INTENDENTA REGIONAL DE ARICA Y PARINACOTA

[Handwritten signature in blue and green ink]
ASL/JMM/CGM

Distribución Digital:

Depto. De Gestión y Desarrollo de las Personas