

IX Otros Antecedentes

Avances en Equidad de Género

A partir del año 2018 se elabora el Diagnóstico Institucional de Género, el que da lugar a la Estrategia de Género 2019 – 2021, principal instrumento utilizado para generar compromisos de género que contribuyan a la madurez de la institución en equidad y enfoque de género. En estos 3 años de implementación de la Estrategia de Género, se logró cumplir con el 82 % de las medidas (Estrategia contempló 45 medidas de diferentes complejidades).

Las medidas de género han sido clasificadas en 3 ejes considerados prioritarios para lograr la integración del enfoque de género en el quehacer institucional y lograr las transformaciones estructurales y funcionales que este enfoque requiere: 1. Institucionalizar, 2. Capacitar, y 3. Transversalizar.

Eje 1: Institucionalizar

a) Incorporación del enfoque de género en Planes de Trabajo y Programas de Fiscalización.

Todos los Planes de Trabajo Anual y Programas de Fiscalización que comprometen las áreas de la Superintendencia incorporan enfoque de género o actividades que contribuyen en ese sentido. También se encuentra formalizado que los Planes y Programas sean validados por el Comité de Género antes de su aprobación. Estos instrumentos técnicos permiten cierto nivel de transversalización del enfoque de género, dependiendo de la profundidad y extensión de los compromisos de cada Plan o Programa.

b) Participación permanente de la Encargada de Género en Jornada de Planificación Estratégica y Comité Directivo.

Estas medidas persiguen promover a nivel directivo las transformaciones necesarias para impulsar la equidad de género en el Servicio, apoyando e incentivando en sus equipos la implementación de acciones a favor de la igualdad.

c) Formulación y medición de indicadores de género para objetivar las brechas de género.

Desarrollo de un **sistema de indicadores de género, de gestión de personas y gestión institucional**, es una medida estratégica que busca medir los avances en equidad de género en la Superintendencia de Salud. La importancia de medir indicadores de género radica en que permite la identificación de las diferentes causas que pueden incidir en alguna inequidad detectada, permitiendo actuar sobre éstos para promover los cambios.

d) Responsabilidades permanentes de Directivos de Alta Dirección Pública con la igualdad de género.

Capacitación, actuación como fiscales en denuncias de maltrato y acoso; **convenios de desempeño deben considerar los compromisos de género**, y velar porque los procesos institucionales sean actualizados o levantados con enfoque de género.

e) Prevención del Maltrato y Acoso Laboral y Sexual.

Diseño e implementación de Planes anuales que consideran campañas de concientización para desincentivar el maltrato y acoso, e incentivar las denuncias por estas causas.

Eje 2: Transversalizar

a) Estrategia de Difusión de Estadísticas y Estudios con enfoque de género.

El Departamento de Estudios y Desarrollo es clave en la generación, análisis y publicación de información con enfoque de género, entregando insumos para la emisión de normativa con análisis de brechas de género así como para medir el impacto de la normativa en las usuarias y usuarios del sistema de salud. Es necesario que esta estrategia sea aplicada por todas las unidades que comunican información, estadísticas, normativa, etc., así como del manual de lenguaje inclusivo que ya está a disposición de todas y todos.

b) Fiscalizaciones con enfoque de género desarrolladas por la Intendencia de Fondos.

Las fiscalizaciones con enfoque de género desarrolladas por la Intendencia de Fondos han aumentado año a año en cantidad, pero también en materias que pueden ser fiscalizadas con esta perspectiva.

c) Evaluación de normativa.

Evaluar si la aplicación de la norma reduce las desigualdades identificadas o las profundiza (análisis ex post para medir impacto). Tomando en cuenta el análisis ex ante, la norma analizada, puede tener impactos desiguales y generar desventajas no previstas. Este es un avance importante, sin embargo, la tarea principal es que en base a los análisis de género se determinen las regulaciones necesarias que contribuyan a la equidad de género.

Eje 2: Capacitar

a) Definición de una línea permanente de capacitación en género en el Plan Anual de Capacitación.

Durante los últimos años la institución ha implementado un ambicioso plan de capacitación en género, cuyo propósito es desarrollar nuevas competencias en las funcionarias y funcionarios, que permitan que la institución integre el enfoque de género en todos sus instrumentos de trabajo. 283 personas capacitadas en el período 2018-2021 que representa el 88% de la institución. Capacitaciones en enfoque de género básico y avanzado ha sido orientadas a:

- Directivos y jefaturas
- Funcionarias y funcionarios de diferentes unidades técnicas
- Fiscalizadoras/es, analistas de reclamos y profesionales de regulación
- Comité de Equidad de Género
- Fiscales
- Profesionales de comunicaciones

Proyectos en desarrollo

a) Análisis de género de productos estratégicos.

Comenzamos con el proceso de resolución de reclamos, y se prevé avanzar con los procesos de regulación, fiscalización, y atención usuaria.

b) Unificación de los registros en los sistemas.

Otro avance necesario es la unificación de los registros en los sistemas de la Superintendencia por sexo y género. En algunos sistemas ya se encuentra implementado.

c) Validación de la Política de Equidad de Género y No Discriminación.

La Política de Equidad de Género y No Discriminación de la Superintendencia constituye una declaración **que explicita e instruye** a todos y todas las funcionarias el camino para lograr la igualdad de género en la institución y en el sistema de salud.

d) Banner informativo de “Equidad de Género” en la web institucional.

Banner de Igualdad de Género en la página principal de la web institucional, donde se desplieguen diferentes grupos de contenidos. Los contenidos serán: documentos, infografías, planillas, videos, conceptos esenciales, link, etc.

Desafíos año 2022

a) Análisis de género de productos estratégicos.

Avanzar con los procesos de fiscalización, regulación y atención usuaria.

b) Intencionar la igualdad de género.

El siguiente paso es la incorporación del enfoque de equidad de género en los procesos institucionales: queremos avanzar hacia Procesos que tomen una postura a favor de la igualdad de género, favoreciendo a determinados grupos que se encuentran en desventaja.

c) Capacitar en género aplicado.

Considerando que estas competencias son necesarias y exigibles por entidades externas, continuaremos desarrollando competencias en género en todo el funcionariado, para transformar nuestro Servicio con la integración del enfoque de género en todo el quehacer institucional.



d) Regular con enfoque de género.

Implica que otros procesos institucionales también lo incorporen: fiscalización, reclamos, atención de usuarios/as, entre otros.

e) Nuevo Diagnóstico de Género institucional.

Con el propósito de actualizar la situación actual en materia de equidad de género en la gestión de personas y gestión institucional

f) Elaborar la Estrategia de Género 2022 – 2024.

Incorporar nuevas medidas a implementar, de acuerdo con el resultado del nuevo diagnóstico.

g) Incorporar enfoque de género en los procesos institucionales.

Un nuevo paso para lograr la transversalización del enfoque de género en la gestión de personas y gestión institucional.

h) Activar redes externas para avanzar en la instalación del enfoque de género.

Diseñar e implementar acciones coordinadas con los organismos afines a nuestra organización.

i) Auditoría Interna para compromisos de género.

Generación de un instrumento técnico para auditar los compromisos en género de la Superintendencia.

