



IMPLEMENTACION NORMA 3262 / SELLO IGUALA CONCILIACIÓN MUNICIPALIDAD DE LA SERENA

Sistema de Gestión de Igualdad de Género, Conciliación de
la Vida Laboral, Familiar y Personal bajo la Norma

Sistema de Gestión de Igualdad de Género, Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal Bajo la Norma



La Serena
Chile

¿Qué propone?

- ✓ La implementación de un sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- ✓ En la lógica de la corresponsabilidad, al interior de las organizaciones.
- ✓ Establece requisitos mínimos que deben cumplirse.

¿Cuál es el fin?

- ✓ Mejorar la eficiencia, eficacia y promover un mayor compromiso con el desarrollo y bienestar de las personas que integran la organización.

Sistema de Gestión de Igualdad de Género, Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal Bajo la Norma



Ventajas

- ✓ Modernización de las entidades a cargo de la gestión de personas en las organizaciones.
- ✓ Se introducen elementos de competitividad en materia de personal.
- ✓ Promueve la innovación en las organizaciones.
- ✓ Imagen de la Organización
- ✓ Cumplimiento de la legislación existente en materia de igualdad de género y conciliación.

Sistema de Gestión de Igualdad de Género, Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal Bajo la Norma



La Serena
Chile

¿En qué consiste?

En un conjunto de procedimientos y prácticas de gestión organizacional, cuyo fin es transformar el manejo de los recursos humanos, en pos de reducir las brechas de género e incorporar medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad en las organizaciones, mediante la adopción de medidas que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y de acciones afirmativas.

Sistema de Gestión de Igualdad de Género, Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal Bajo la Norma



La Serena
Chile

Abordajes:

Gestión de Personas:

Reclutamiento y Selección de personal con procesos inclusivos, Desarrollo de Carrera, Representación equilibrada de mujeres y hombres en cargos de responsabilidad y toma de decisiones, condiciones de acceso a las mujeres/hombres en sectores de actividad y oficio donde su género este subrepresentado, acceso a la capacitación, prácticas de remuneraciones y compensaciones basadas en criterios de igualdad, facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, incorporando corresponsabilidad.

Infraestructura:

Infraestructura que contemple espacios laborales acondicionados y adecuados para mujeres, hombres y diversidad de género de la fuerza laboral, condiciones de seguridad física y personal para hombres, mujeres y diversidad, que permitan asegurar tanto el cumplimiento de la ley de seguridad y salud, como también de la adecuación de los equipos, maquinarias y elementos de protección personal.

Sistema de Gestión de Igualdad de Género, Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal Bajo la Norma



La Serena
Chile

Abordajes:

Ambiente de Trabajo:

Análisis de prejuicios y estereotipos acerca de mujeres, hombres y diversidad, e implementar una política de comunicación y sensibilización que permita crear una cultura organizacional que integre explícitamente los valores de igualdad de género y conciliación, promoción de ambientes de trabajo con respeto mutuo en todo el quehacer y jerarquías del municipio, garantizar medidas de respeto irrestricto a la dignidad humana, erradicando cualquier acción y/o trato discriminatorio, abusivo e irrespetuoso entre jefaturas y subordinados, y entre pares, educar sobre la importancia de desempeñarse en un ambiente de garantías de igualdad de oportunidades, promover condiciones de acceso para mujeres, hombres y diversidad, donde su género este subrepresentado, protocolos de actuación frente a denuncias de violencias, vulneraciones, en materia de acoso laboral, sexual y discriminación arbitraria, implementación de programas de salud integral, considerando riesgos de salud asociados al sexo y género.

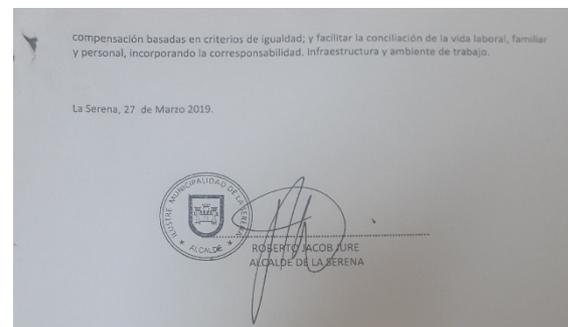
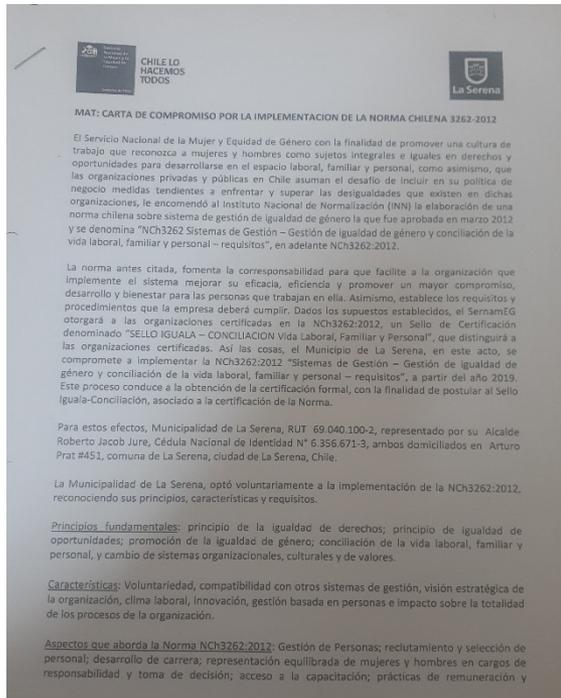
Nuestra Experiencia....



La Serena
Chile

AÑO 2019

- ✓ Firma carta de compromiso Municipio / Sernameg /
- ✓ Compra de Norma 3262



NCh3262:2021
Sistemas de gestión
Gestión de igualdad de
género y conciliación de
la vida laboral, familiar
y personal

Nuestra Experiencia....



La Serena
Chile

AÑO 2019

- ✓ Conformación Comité de Género Municipal
- ✓ Planificación de requerimientos anual
- ✓ Formalización de Manual de Procesos de Implementación Norma Chilena 3262 / Dirección de Desarrollo Comunitario (Decreto municipal)
- ✓ Curso de Sensibilización en Género dirigido a comunidad municipal
- ✓ Inicio de Elaboración de Protocolo de Denuncias en conjunto con la Dirección de Personas Municipal.
- ✓ Solicitud de cotización.
- ✓ Solicitud de recursos para consultoría/auditoria norma para siguiente año.

Nuestra Experiencia....



La Serena
Chile

AÑO 2019



Ilustre Municipalidad de
La Serena

LA SERENA, 13 JUN. 2019

DECRETO N° 997

VISTOS:

El Programa de Mejoras de la Gestión de los Servicios Municipales, desarrollado por la Municipalidad de La Serena desde el año 2008; el Ord. N° 07/1944, de fecha 31 de mayo de 2019, del Director Desarrollo Comunitario; el Ord. N° 02-00731/19 de fecha 7 de junio de 2019 del Administrador Municipal, mediante el cual solicita la emisión del Decreto Alcaldicio que apruebe el Manual de Procesos de Implementación Norma Chilena N° 3262, Sello Igualta - Conciliación del Departamento de Desarrollo Comunitario y Extensión de la Dirección de Desarrollo Comunitario y remite tres ejemplares aprobados por la Dirección de Desarrollo Comunitario y del Comité de Gestión de Calidad; la Ley N° 19.880, sobre Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Organos de la Administración del Estado; la Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades; y las facultades propias de mi cargo;

CONSIDERANDO:

- 1.- El Manual de Procesos de Implementación Norma Chilena N° 3262, Sello Igualta - Conciliación del Departamento de Desarrollo Comunitario y Extensión de la Dirección de Desarrollo Comunitario de la Ilustre Municipalidad de La Serena.
- 2.- La necesidad de implementar un instrumento de planificación que permita intervenir en los procesos que se han identificado como Oportunidades de Mejora, en el entendido que al fortalecer prácticas de gestión interna se impactará en el corto y mediano plazo en los resultados globales de los Servicios Municipales.

DECRETO:

- 1.- **APRUEBESE** el **MANUAL DE PROCESOS** de Implementación Norma Chilena N° 3262, Sello Igualta - Conciliación del Departamento de Desarrollo Comunitario y Extensión de la Dirección de Desarrollo Comunitario de la Ilustre Municipalidad de La Serena, que se adjunta.
- 2.- **REMÍTASE** un Ejemplar del **MANUAL DE PROCESOS APROBADO** a las siguientes unidades municipales:
 - Dideco
 - Administrador Municipal.
 - Oficina de Partes.

Anótese, comuníquese, cúmplase y archívese.



SECRETARIO MUNICIPAL
MALUENDA VILLEGAS



ALCALDE DE LA SERENA
ROBERTO JACOB JURE

Distribución:
- Sr. Administrador Municipal
- Dideco
- Asesoría Jurídica
- Oficina de Partes
RJM/LMV/MPV/mscg.



La Serena

MANUAL DE PROCESOS
APLICACIÓN NORMA N° 3262,
SELLO IGUALTA -
CONCILIACIÓN

DIRECCIÓN DE DESARROLLO COMUNITARIO
DEPARTAMENTO DE DESARROLLO
COMUNITARIO Y EXTENSIÓN



GESTIÓN DE CALIDAD MUNICIPAL

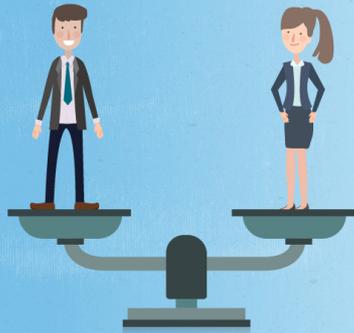


Nuestra Experiencia....



La Serena
Chile

AÑO 2019



La Serena | *es de todos*

CURSO DE CAPACITACIÓN HABILIDADES PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Dirigido a funcionarios y funcionarias municipales

Sala de sesiones municipio Prat 451 2do piso
25 Julio / 02, 09 y 12 de agosto 2019
16 horas certificado por OTEC Municipal

Sección de la Mujer y Equidad de Género
Fono: 51 2 206766 / mail: tamara.araya@laserena.cl

ORGANIZA SECCIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO



 **Municipalidad de La Serena** ...
3 h · 🌐

👏👏 Alta convocatoria tuvo el primer curso de capacitación "Habilidades para la Equidad de Género en los Servicios Públicos", instancia para funcionarios y funcionarias municipales, organizada por la Sección de la Mujer en conjunto con el OTEC municipal y el apoyo de SernamEG. El curso considera 4 sesiones y aborda conceptos de diversidad sexual, poder, violencia contra la mujer, masculinidades hegemónicas, ley de identidad de género, atención a público LGTBI+, Derechos Humanos, estereotipos de género y corresponsabilidad, entre otros. Una vez finalizadas las jornadas, los participantes recibirán certificación OTEC del municipio de La Serena.

Nuestra Experiencia....



La Serena
Chile

AÑO 2020

- ✓ Continuación de Planificación.
- ✓ Continuación Diseño Protocolo de Denuncias de Acoso Laboral, Sexual, Violencia de Género y Discriminación Arbitraria.
- ✓ Diseño ficha técnica para levantamiento diagnóstico organizacional.



La Serena
Chile

Nuestra Experiencia....

AÑO 2020

- ✓ Diseño de imagen corporativa para posicionar la implementación.
- ✓ Incorporación en PMG 2021/ Meta “Diseñar plan de trabajo para capacitar y sensibilizar sobre perspectivas de género a los funcionarios y funcionarias”



LA SERENA, 11 DIC. 2020

DECRETO N° 1604

VISTOS Y CONSIDERANDO:

El acta de la sesión ordinaria virtual N° 1.212 del Concejo Comunal de La Serena, de fecha 09 de diciembre de 2020, el cual señala que el órgano colegiado acordó aprobar el Programa de Mejoramiento a la Gestión año 2021; El Decreto Alcaldicio N° 1.080, de fecha 13 de agosto de 2020, el cual designa integrantes del Comité Técnico Municipal, para efectos del Plan de Mejoramiento a la Gestión Municipal Año 2021; El Decreto Alcaldicio N° 1730, de fecha 10 de octubre de 2019, el cual Aprueba el Reglamento Interno de Estructura, Funciones y Coordinación de la Ilustre Municipalidad de La Serena; El Decreto Alcaldicio N° 3369, de fecha 29 de agosto de 2014, el cual Aprueba el Reglamento de Incentivos para la Municipalidad de La Serena; La ley N° 19.803 publicada en el Diario Oficial de fecha 27 de Abril de 2002, que establece la Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal, modificada por ley N° 20.723 de 30 de Enero de 2014; Lo dispuesto en el Artículo 65° letras a) del Texto Refundido de la Ley 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades; y en uso de mis atribuciones legales:

DECRETO:

1. APRUÉBESE el Programa de Mejoramiento a la Gestión Municipal (P.M.G.) para el Año 2021 bajo el siguiente detalle:

METAS INSTITUCIONALES

- Mantener el nivel de cumplimiento de la Ley de Transparencia superior al 90%, considerando para ello la publicación de información en el portal municipal y el derecho de acceso a la información de acuerdo a lo establecido en el reglamento interno de Transparencia Municipal.
Evidencia: Informe anual emitido por el Consejo para la Transparencia o por la Administración Municipal. (Prioridad: Alta)
- Elaborar y/o actualizar las políticas institucionales en: Atención de Usuarios, Calidad Municipal y Gestión Medioambiental, difundiendo con los funcionarios municipales los estándares institucionales en dichas materias. (Prioridad: Media)
- Cada Dirección municipal que deberá preparar un informe diagnóstico de sus procesos, destacando y desarrollando con mayor profundidad aquellos que intervienen con otras unidades municipales, el cual deberá ser presentado a la Administración Municipal durante el primer semestre del 2021. (Prioridad: Media)
- Entrega de informes de las diferentes Direcciones Municipales sobre el estado de avance del Programa de Mejoramiento de Gestión 2021 a la Dirección de Control Interno según el siguiente cronograma:

1° Avance: 31 de mayo de 2021.
2° Avance: 30 de septiembre de 2021.
Entrega Final: al 5° día hábil de 2022.

(Prioridad: Baja)

Para el cumplimiento de esta meta, se debe enviar la propuesta a más tardar el 30 de junio de 2021 a Asesoría Jurídica para que sea revisada. Posteriormente solicitar la aprobación del Concejo Comunal si la propuesta de ordenanzas tiene el visto bueno de Asesoría Jurídica. (Prioridad: Alta)

b. Con los vehículos existentes al 01 de enero de 2021, confeccionar una planilla que identifique los vehículos que están en condiciones de ser rematados y enviar a Asesoría Jurídica toda la información de ellos, que esa unidad requiera para implementar un remate. Posteriormente realizar el remate si se tiene el visto bueno de Asesoría Jurídica y Alcalde. (Prioridad: Media)

c. Implementar en el sector de Estacionamiento de Estadio La Portada, un circuito para realizar los exámenes prácticos de licencias de conducir clase C, que permita evaluar de manera eficiente las condiciones de los conductores y mantener la seguridad de ellos sin exponerlos a la vía pública. (Prioridad: Baja)

DIRECCIÓN DE DESARROLLO COMUNITARIO

a. Diseñar y ejecutar un plan de trabajo para llevar a cabo capacitación a organizaciones funcionales y territoriales (organizaciones de migrantes, pueblos originarios, población LGTBIQ+, entre otros) sobre programas sociales y fondos concursables a los que pueden acceder. (Prioridad: Alta)

b. Diseñar y ejecutar un plan de trabajo para capacitar y sensibilizar sobre perspectivas de género a los funcionarios y funcionarias municipales. (Prioridad: Media)

c. Diseñar y aprobar manual de procedimientos para la recepción, ingreso, derivación y despacho de correspondencia. (Prioridad: Baja)

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RIESGOS DE DESASTRES

a. Entrega de información, advertencias y otras acciones asociadas a la seguridad de los residentes del borde costero, respecto a medidas preventivas llevadas a cabo en dicho borde en lo referente a señalética y vías de evacuación. Considerando el escenario actual y futuro por pandemia a nivel comunal. (Prioridad: Alta)

b. Incorporación de la industria turística en un trabajo especial focalizado en la población flotante mayormente vulnerable al riesgo debido a la débil percepción de éste con entrega de información, advertencias y otras acciones asociadas a la seguridad en esta comuna multi-amenaza. (Tsunamis, Incendios estructurales, Terremotos, etc.). Considerando el escenario actual y futuro por pandemia a nivel comunal. (Prioridad: Baja)

DIRECCIÓN DE ALCALDÍA

a. Dejar registro audiovisual completo, sin editar, y alojarlo en nuestro canal de YouTube institucional para conocimiento de la comunidad en general, de las sesiones de Concejo Comunal, a las cuales se podrá acceder ya sea de manera directa en dicha plataforma o a través del sitio web institucional. (Prioridad: Alta)

b. Creación de un órgano digital de difusión interna respecto de las iniciativas, proyectos y logros que lleva a cabo la actual administración municipal, con el fin que estos hechos sean conocidos por los propios funcionarios municipales. (Prioridad: Baja)

SECRETARÍA COMUNAL DE PLANIFICACION

a. Publicar en el portal mapas.laserena.cl la georreferenciación de, a lo menos el 95%, de los proyectos que obtuvieron financiamiento (PMU-FRIL-FNDR) entre los años 2017 al 2021. (Prioridad: Alta)



**Funcionarias y Funcionarios
por la equidad de género**



es de todos

Nuestra Experiencia....



La Serena
Chile

AÑO 2021 FICHA DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL

Nuestra Experiencia....



La Serena
Chile

AÑO 2020

- ✓ Revisión de instrumento inicial y aplicación a funcionarios a funcionarias para Diagnóstico Organizacional (SMYEG, Dirección de Personas y Sernameg).
- ✓ Acuerdo con Dirección de Personas para ejecutar un plan de sensibilización previo al inicio de la etapa diagnóstica

Nuestra Experiencia....



La Serena
Chile

AÑO 2021

- ✓ Ejecución de Plan de Sensibilización, a través de la ejecución con Otec Municipal, de 3 cursos internos:
 - 1.- “Habilidades para la Equidad de Género en los Servicios Públicos”
 - 2.- “ Lenguaje inclusivo, Comunicación y Género”
 - 3.- “ Nuevas Masculinidades y Corresponsabilidad Familiar y Parental”

- ✓ Formalización de “Protocolo Interno de Actuación Ante Denuncias Sobre Violencia de Género, Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria”.

Nuestra Experiencia....



La Serena Chile

AÑO 2021



LA SERENA, 24 FEB. 2021

DECRETO N° 225

VISTOS

El Código del Trabajo y sus modificaciones, especialmente las contenidas en la Ley 20.005, que lo modifica, tipificando y sancionando el Acoso Sexual; la Ley 20.607, que modifica el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales; la Ley 20.609, que establece medidas contra la Discriminación; la Convención por la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer. (Cedaw, 1979); la Convención Interamericana para prevenir, sancionar, y erradicar la violencia contra la mujer. "Convención de Belém do Pará" (1994); la ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales; la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la Ley N° 19.880, establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; la ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, y las facultades propias de mi cargo.

CONSIDERANDO

1. Que, frente a la modernización del Estado, y a las múltiples funciones insertas en la gestión institucional, los municipios requieren de mecanismos internos que garanticen - por una parte- el debido resguardo de los derechos de sus funcionarias y funcionarias, - incluyendo a los prestadores y prestadoras de servicios-, y por la otra- proveer a los riesgos, de procesos confidenciales y objetivos, que permitan abordar las situaciones conflictivas a las que se ven expuestos, con total respeto a su dignidad.
2. Que, la Municipalidad de La Serena, suscribe como parte de sus principios y obligaciones primordiales, la adopción de medidas administrativas tendientes a la prevención de conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, entre funcionarios y funcionarias, con independencia de la modalidad contractual, y escalafón o grado que ostenten, y también respecto de personas que se vinculen con la institución.
3. Que, principal atención merezca para este alcalde, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará, de 1994, en la cual se define la violencia contra las mujeres, se establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, proponiendo por primera vez, el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad.
4. Que, por su parte, la Corte Interamericana ha ido desarrollando a través de sus fallos el concepto de "violencia de género", definiéndola como una conducta contraria a la dignidad de las personas y, por tanto, representa una discriminación arbitraria por razones de sexo o de género, que afecta principalmente a las mujeres, pero que en el fondo no distingue el sexo biológico de la persona afectada.
5. Que, teniendo lo anterior presente, y sin perjuicio de los procesos disciplinarios que en el marco de sus atribuciones, pudiera ordenar esta autoridad, es nuestro convencimiento que tratándose de denuncias de acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria en la Municipalidad, se hace indispensable contar con un instrumento que explicita su operatividad y defina responsabilidades específicas de los y las funcionarios (as) de esta institución, en su tramitación, con el propósito de asegurar



La Serena
Ilustre Municipalidad

una adecuada respuesta frente a la ocurrencia de hechos de esta naturaleza, teniendo en consideración que se trata de una materia altamente sensible, y que aquellas conductas devienen en graves atentados a los principios que guían la función pública, que determinan a esta administración actual y a los derechos de las personas afectadas.

- Que, para estos efectos, se instruyó a la Dirección de Personas para que en conjunto con la Sección de Mujer y Equidad de Género dependiente de la Dirección de Desarrollo Comunitario, propusiera un protocolo de mediante el Decreto N°577 del 14 de mayo de 2020 se ordenó a la Dirección de Personas la elaboración de un Protocolo Interno de Actuación ante Denuncias sobre Violencia de Género, Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, con la finalidad de fijar los lineamientos de actuación de éste Municipio y sus directivos o jefaturas, frente a casos altamente sensibles, que pudieren afectar principalmente funcionarias y prestadoras de servicios, pero sin distinguir sexo biológico o género.

DECRETO

1. **APRUEBASE** Protocolo Interno de Actuación ante Denuncias sobre Violencia de Género, Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, cuyo texto íntegro, y sus anexos, son los siguientes:

2. **NOTIFIQUESE** a los trabajadores de la I. Municipalidad de La Serena, por medio de la publicación del presente decreto en la página web institucional, sin perjuicio de notificar a directivos, jefaturas y encargados municipales, mediante correo electrónico, para su difusión dentro de las unidades que dirigen.

Anótese, notifíquese, comuníquese a quienes corresponda y archívese en su oportunidad.

SECRETARIO MUNICIPAL
CÉSAR SANHUEZA ALBORNOZ
SECRETARIO MUNICIPAL (S)

ALCALDE DE LA SERENA
ROBERTO JACOB JURE
ALCALDE DE LA SERENA

Distribución
- Dirección Administración Municipal
- Dirección Asesoría Jurídica
- Dirección de Control Interno
- Dirección de Personas
- Secretaría Ejecutiva
- Municipalidad de La Serena



La Serena

PROTOKOLO INTERNO ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DIRECCIÓN DE PERSONAS

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LA SERENA

Nuestra Experiencia....



La Serena
Chile

AÑO 2021

Cursos habilidades para la Equidad de Género en los Servicios Públicos



Instituto de Investigación y Promoción de la Facultad de Ciencias de la Salud



Duración: 16 horas
Contará con Certificación OTEC Municipal.

Participantes:
Funcionarios, funcionarias y jefaturas municipales

Sección Mujer y Equidad de Género | OTEC Municipal | Dirección de Personas

Módulo I: Introducción a conceptos de género (4 horas)

Jueves 27 mayo
09:30 a 11:30 Hrs.
Concepto de sexo
Concepto de género
Sistema sexo/género · Teoría Queer

Viernes 28 mayo
09:30 a 11:30 Hrs.
Identidad de género
Orientación sexual
Teorías feministas

Módulo II: Diversidad y salud sexual y reproductiva (4 horas)

Jueves 03 junio
09:30 a 11:30 Hrs.
Diversidad sexual (conceptos)
Lenguaje inclusivo
Atención a público LGTBI+

Viernes 04 junio
09:30 a 10:30 Hrs.
Ley de identidad de género

Viernes 04 junio
10:30 a 11:30 Hrs.
Salud sexual y reproductiva

Módulo III: Poder, Violencia y Machismos (4 horas)

Jueves 10 Junio
09:30 a 11:30 Hrs.
Relación poder/violencia
Violencia contra la mujer

Viernes 11 Junio
09:30 a 11:30 Hrs.
Machismo tóxico
Masculinidades hegemónicas
Nuevas masculinidades

Módulo IV: Estereotipos de género, corresponsabilidad (4 horas)

Jueves 17 junio
09:30 a 11:30 Hrs.
Estereotipos de género
Roles de género
División sexual del trabajo

Viernes 18 junio
09:30 a 11:30 Hrs.
Corresponsabilidad en la vida familiar, laboral y personal
Buenas prácticas laborales con equidad de género

CERTIFICACIÓN
Miércoles 30 de junio | 16:30 Hrs.

Nuestra Experiencia....



La Serena
Chile

AÑO 2021

Del 23 de septiembre al 01 de octubre | 4 sesiones.
Dirigido a funcionarios y funcionarias municipales
12 horas con certificación OTEC

LENGUAJE INCLUSIVO COMUNICACIÓN Y GÉNERO

Contenidos del curso:

Conceptos de un Enfoque de Género

Los Agentes Socializadores y la
Socialización del Género

Lenguaje Inclusivo en el ámbito Laboral

Aplicaciones Prácticas del Lenguaje
No Sexista en una Institución.

TODOS
TODAS

TODOS

TODAS

TODOS
TODAS



La Serena

es de todos

Nuestra Experiencia....



La Serena
Chile

AÑO 2021

Charla online
“Nuevas Masculinidades”

**17 diciembre · 11:00 horas
vía Google Meet**

Inscripciones en seccionmujeryeg@laserena.cl

Le invitamos a esta actividad que será dictada por profesionales del Centro de Reeducación de Hombres que ejercen violencia, en el marco del plan de sensibilización y capacitaciones en materia de género, para funcionarios y funcionarias municipales. Esperamos contar con vuestra importante presencia en esta actividad.



Nuestra Experiencia....



La Serena Chile

AÑO 2021

LINK para acceder a 2da sesión d... x

LINK para acceder a 2da sesión del Módulo I, cu...

Nuestra Experiencia....



La Serena
Chile

AÑO 2021

Fernando Nazer, Abogado Asesoría Jurídica Municipio, participante de cursos de sensibilización



Nuestra Experiencia....



La Serena
Chile

AÑO 2021 / Equipos municipales en la elaboración de la política de RRHH



POLÍTICA DE

RECURSOS HUMANOS

2022

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LA SERENA

INVITA A FORMAR PARTE DE LA FORMULACION DE LA POLITICA RR.HH. 2022

SELLO IGUALA x

Elizabeth Zambra <elizabeth.zambra@laserena.cl>

17 ago 2021, 17:20



para Cecilia, Margarita, mí, Pamela, Raquel, Arnoldo, Diego, Jorge, Flavio, Luis, Jorge, Neftali ▾

Estimados Colegas, buenas tardes:

Junto con saludarles, me permito invitar y/o solicitar su apoyo con objeto de la formulación de una propuesta de la Política de Recursos Humanos 2022.

A saber, si bien la Política de RR.HH. tiene temáticas que obedecen a materias jurídicas, las que son estáticas, también este instrumento es dinámico - sistémico, y en ese contexto se proponen temas para cada año, por lo tanto los enfoques de su redacción para el próximo año 2022 será "Establecer una Cultura organizacional que permita fortalecer un clima laboral inclusivo con responsabilidad y enfoque de género".

Siendo una temática tan amplia, es de importancia sus opiniones y sugerencias, dado que ustedes tienen conocimiento en estas materias de tanta importancia para nuestros trabajadores. Agradeceré aceptar esta invitación, por parte de esta Dirección, una vez que ustedes hayan aceptado, citaremos a una reunión para dar a conocer mayores antecedentes.

Como antecedente previo, señalar que este instrumento debe estar autorizado por la Jefatura Superior, sobre todo su temática, en octubre es presentada al Honorable Concejo para su aprobación, luego debe ser difundida a las Jefaturas para poner en práctica lo ahí señalado, finalmente debe ser de conocimiento de todos los funcionarios municipales.

Atte.

Nuestra Experiencia....



AÑO 2021

Junto con saludar y de acuerdo lo comprometido, se adjunta documento de Planificación Estratégica Municipal 2022-2025, incorporando los pilares (defir y objetivos), que fueron trabajados en el taller.

https://docs.google.com/document/d/1miaWHAF5EwbakJnt_aH0kU4-sp9FKh_62dbQwaXZ6g/edit?usp=sharing

Y se cita a un nuevo taller. para el jueves 04 de noviembre, a partir de las 9:30 hrs en el salón VIP, del estadio La Portada.

Sin otro particular, atte

Cecilia Díaz Aranda

Ing. civil industrial - Magíster en Gestión de Empresas

Jefa Dpto. de Planificación y Control de Gestión

Administración Municipal

I. Municipalidad de La Serena

51-2-206747



Nuestra Experiencia....



La Serena
Chile

AÑO 2021



IMPORTANCIA Y PERTINENCIA DE INCORPORAR ENFOQUE DE GÉNERO COMO PILAR EN LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA MUNICIPAL

Introducción

Es necesario incorporar enfoque de género en la totalidad de la gestión municipal, como una estrategia que tiene como objetivo rediseñar todas las acciones particulares realizadas actualmente por el municipio para disminuir las desigualdades y brechas de género existentes en la comuna y su sociedad, y también a nivel interno. A la base de esta estrategia, se considera la existencia de relaciones de género desiguales sistémicas y sistemáticas, en las cuales se ven inmersas también las organizaciones, y por consiguiente, nuestro quehacer municipal a través de la oferta de servicios de las distintas unidades con sus abordajes específicos; la transversalización del género es un método que propende a garantizar la erradicación de este sesgo y de acciones que tienden a perpetuar desigualdades de género, inconscientes.

Es necesario comprender el género como una construcción individual y social en un contexto de relaciones significantes de poder. En el panorama internacional y nacional la igualdad de género y los planes de acción que integran este enfoque, se considera un estándar y de igual manera promueve el cumplimiento de la legislación vigente, convenios y pronunciamientos internacionales. Significa también una nueva cultura que reconoce a hombres y mujeres como sujetos integrales de derechos, a nivel de trabajo, este espacio no está ajeno a presentar desigualdades entre hombres y mujeres, más bien, es un reflejo de las desigualdades presentes en la sociedad.

¿Qué es la transversalización del género?

La transversalidad de género o "mainstreaming" es entendido como una estrategia que involucra a todos los actores sociales en la búsqueda de la igualdad de género, o como la denominación de determinadas herramientas para el análisis de género. Se trata de un **enfoque TRANSFORMADOR**, dotado de un cuerpo teórico propio, que **APUNTA A ANALIZAR LOS IMPACTOS DIFERENCIADOS DEL SISTEMA DE GÉNERO EN HOMBRES Y MUJERES Y LA DIVERSIDAD DE GÉNERO Y MUJERES**, que permite tener en cuenta las especificidades de las personas como seres integrales y que, al mismo tiempo, ayuda a implementar medidas para corregir las desigualdades, **EN TODOS LOS NIVELES DE GESTIÓN**.

Nuestra Experiencia....



La Serena
Chile

AÑO 2021



La Serena

DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN
ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

Información importante para el equipo municipal, Por favor léelo.

¿SABÍAS QUE RECIENTEMENTE
SE DECRETO LA PLANIFICACIÓN
ESTRATÉGICA MUNICIPAL
2022-2025?



La planificación estratégica es una herramienta que permite diseñar y ejecutar el plan de gobierno local. Los aspectos constitutivos esenciales de esta herramienta son la definición de la **misión, visión** y de nuestros **valores** organizacionales. Además de la definición de **ejes, pilares** y **objetivos estratégicos**.

MISIÓN

Entregar a la comunidad de forma cercana y amable un servicio oportuno y de calidad, promoviendo la participación ciudadana de los actores locales para el desarrollo de la comuna, de sus habitantes, la Municipalidad y su equipo humano.

VISIÓN

Ser un Municipio que promueva la participación ciudadana y el desarrollo comunal, con un personal informado, creíble, amable, que conforme equipos de trabajo capacitados, que atienda las necesidades de las personas y entregue soluciones eficientes a la comunidad.



Nuestra Experiencia....



La Serena
Chile

AÑO 2021

EJE ESTRATÉGICO	PILARES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS		
ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO	DERECHOS HUMANOS SOSTENIBILIDAD PARTICIPACIÓN INCLUSIÓN EQUIDAD	Mejorar la cultura organizacional a través del fortalecimiento del clima laboral	Desarrollar al personal municipal	Modernizar e innovar la gestión municipal
COMUNIDAD		Ofrecer servicios de calidad a la comunidad	Mejorar la percepción del municipio	
TERRITORIO		Fortalecer el enfoque comunitario en las políticas públicas y acciones municipales	Desarrollar una ciudad accesible, segura, moderna y sostenible	Fortalecer el desarrollo rural de manera sostenible
FINANCIERO		Optimizar el uso de recursos y resguardar el patrimonio municipal		
IMAGEN LA SERENA		Consolidar marca La Serena	Poner en Valor el patrimonio turístico, cultural y medioambiental	

Te invitamos a conocer en profundidad esta herramienta en el siguiente enlace y aplicarlo en tu unidad:

Nuestra Experiencia....



La Serena
Chile

FACILITADORES

- Sernameg, Dirección Regional Coquimbo, acompañamiento técnico en todo el proceso.
Curso “Agentes de Igualdad” (Sernameg 2019)
Curso “Enfoque de Género y Buenas Practicas Laborales” (Etnográfica 2021)
Curso “Bases para Implementar Norma 3262, Conciliación de la Vida Familiar y Laboral” (2019)
- Plan de Sensibilización previo a la implementación, estratégico.
- *Red académica en la sensibilización*

OBSTACULIZADORES

- Elevado costo de la consultoría/auditoría.
- Resistencias culturales, sesgos, prejuicios, poco conocimiento de la temática.
- Bajos niveles o falta de procesos unificados en la gestión municipal
- Protagonismo de las Direcciones de personas.

“LA NORMA REQUIERE UN ALTO COMPROMISO DIRECTIVO PARA SU ÉXITO Y SOSTENIBILIDAD, CON PROTAGONISMO DE SU DIRECCIÓN DE PERSONAS Y UNIDADES TECNICAS COMPETENTES EN LA MATERIA”