RESOLUCIÓN EXENTA N° 2346

Santiago, 22 de Noviembre de 2023

MATERIA

Política de Igualdad de Género y no Discriminación de la Superintendencia de Pensiones

IDENTIFICACIÓN INTERNA: **RX-DAI-23-2071**

OSVALDO MACÍAS MUÑOZ
SUPERINTENDENTE DE PENSIONES

101387123

Verifique documento en **https://www.spensiones.cl/apps/certificados/vOficio.php**

RESOLUCIÓN EXENTA

APRUEBA LA "POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN" DE ESTA SUPERINTENDENCIA.

VISTOS: A) Lo dispuesto en el D.F.L. N°28, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en relación con el artículo 51 de la Ley N°20.255; **B)** Lo dispuesto en el D.F.L. N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; **C)** El Decreto Supremo N°40, de fecha 6 de mayo de 2022, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial el día 31 de diciembre de 2022; **D)** La Resolución N°1, de 2017, del Ministerio de Hacienda, que aprueba Normas de Aplicación General en materias de Gestión y Desarrollo de las Personas, a todos los servicios públicos conforme a la facultad establecida en la letra q) del artículo 2° de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la Ley N°19.882; **E)** La Ley N°20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual; **F)** Ley N°20.607, que sanciona las prácticas de acoso laboral y **G)** Las facultades que me confiere el artículo 49 de la Ley N°20.255;

CONSIDERANDO:

1. Que la Resolución Exenta N°1347, del 11 de julio de 2022, actualizó las funciones, designó a los representantes titulares y suplentes del Comité de Género de esta Superintendencia y dejó sin efecto las Resoluciones Exentas N°466 y N°1585, ambas de 2019;
2. Que, de acuerdo a lo establecido en los numerales 2) y 3) del literal II. de la citada Resolución, entre las funciones del Comité de Género de la Superintendencia, se encuentran las de *"evaluar e implementar internamente las acciones coordinación intersectorial solicitadas por el Ministerio del Trabajo u otra entidad que corresponda"*, y "*proponer acciones conducentes a prevenir y enfrentar la discriminación, conductas abusivas y violencia de género que puedan afectar a los funcionarios y funcionarias de la institución y evaluar el impacto de las acciones implementadas"*, respectivamente;
3. Que, entre las medidas del Programa de Trabajo de Género 2023, comprometido por esta Superintendencia con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género se requiere la elaboración de una Política de Género institucional.

RESUELVO:

Apruébese la "Política de Igualdad de Género y No Discriminación de la Superintendencia de Pensiones", cuyo texto es el siguiente:

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

POLÍTICA INSTITUCIONAL
SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES

TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN ACTUAL DEL DOCUMENTO ELABORADA, REVISADA Y APROBADA POR:		
ELABORÓ	**REVISÓ**	**APROBÓ**
Vidia Gutiérrez Vargas	Macarena Díaz Mella	Comité de Género
Analista Desarrollo Organizacional y Calidad de Vida / Encargada de género del Comité de Género	Jefa Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas	

CONTROL DE CALIDAD	
Unidad de Riesgos Institucionales, Planificación y Control de Gestión	**Fiscalía**
Revisión de formatos, coherencia institucional y metodología aplicada.	Revisión de aspectos normativos (legales, reglamentarios, jurisprudenciales y doctrinales)

Vers.	Fecha	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	Cambios Efectuados
1.0	Nov. 2023	Encargada de género del Comité de Género	Jefa Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas	Comité de Género	- Elaboración del documento.

Tabla de contenido

TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS **3**

TABLA DE CONTENIDO **4**

INTRODUCCIÓN **5**

I. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN **6**

1. OBJETIVO GENERAL: 6
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 6

II. ALCANCE **6**

III. MARCO GENERAL **7**

IV. ROLES Y RESPONSABILIDADES **8**

V. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL **8**

VI. REFERENCIAS NORMATIVAS **9**

VII. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS **11**

VIII. VIGENCIA Y REVISIÓN **12**

Introducción

A fines de 2018 se realizó un Diagnóstico Institucional de Género dentro de la Superintendencia de Pensiones (SP), elaborado por una empresa consultora externa que incluyó los análisis de brechas, barreras e inequidades de género a nivel institucional y en los productos estratégicos de la SP.

El diagnóstico recomendó "explicitar una Política de Género en la SP que abarque elementos tanto para la población objetivo, como para el funcionariado, esto último con enfoque de igualdad y diversidad en política del desarrollo de las personas".

La presente Política de Igualdad de Género y No Discriminación recoge los fundamentos básicos para la transversalización del enfoque de género en el quehacer institucional, así como para orientar las acciones que se desprenden de su misión institucional, esto es, *"proteger los derechos previsionales de las personas, contribuyendo al buen funcionamiento del sistema de pensiones y del seguro de cesantía, con una regulación y supervisión de calidad y la entrega oportuna de información clara y confiable"*.

Los objetivos estratégicos asociados a la misión institucional son los siguientes:

- Entregar una atención de calidad a las personas con perspectiva de género, orientada a dar respuesta de forma clara y oportuna a sus necesidades.
- Regular y supervisar el sistema de pensiones y seguro de cesantía, para contribuir a su buen funcionamiento, teniendo presente el enfoque de género.
- Entregar orientación e información relevante y comprensible a la ciudadanía, considerando perspectiva de género, para contribuir a una decisión informada y oportuna, promoviendo una cultura previsional.
- Generar estudios, contenidos e información oportuna y consistente, teniendo en cuenta el enfoque de género, para promover la mejora, comprensión y desarrollo de políticas públicas, en materia previsional.
- Generar, desarrollar e implementar acciones, y monitorear procesos institucionales, con un enfoque de mejora continua, innovación y perspectiva de género.

I. Objetivos de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación

1. Objetivo General:

Incorporar la perspectiva de género en todo el quehacer institucional, con el objeto de cumplir su misión y objetivos estratégicos con criterios de equidad, en beneficio de las personas.

2. Objetivos Específicos:

a) Asegurar a todas las personas el acceso igualitario y no discriminatorio a los servicios que entrega la Superintendencia.

b) Generar información y análisis sobre el funcionamiento del Sistema Previsional Chileno para sustentar mejoras que disminuyan las inequidades, brechas y barreras de género.

c) Implementar la gestión y desarrollo de personas sin sesgos de género.

d) Generar condiciones de trabajo que favorezcan el desarrollo laboral del funcionariado con criterios de equidad y no discriminación, con especial énfasis en la conciliación de la vida laboral, personal, familiar y el fomento de la corresponsabilidad parental.

e) Establecer relaciones igualitarias entre funcionarias y funcionarios en un marco de respeto, erradicando prácticas discriminatorias y promoviendo la diversidad.

f) Desarrollar acciones tendientes a asegurar espacios de trabajo libres de violencia, maltrato, acoso y discriminación de género.

g) Promover una comunicación inclusiva y no sexista, tanto en el ámbito interno como externo.

h) Implementar acciones de sensibilización, capacitación y formación, con el propósito de contar con un funcionariado preparado en la aplicación del enfoque de género en su ámbito de trabajo.

II. Alcance

La Política de Igualdad de Género y No Discriminación es aplicable a toda la Superintendencia y a sus procesos institucionales.

III. Marco general

El concepto de género permite analizar las diferencias entre hombres y mujeres más allá del ámbito biológico, al considerar los roles, obligaciones y expectativas según su sexo, atribuidas por la sociedad en el marco de la estructura de las relaciones sociales. Estas atribuciones se expresan en mandatos de género o modelos normativos en torno al binario femenino-masculino, aprendidos en el proceso de socialización.

En el ámbito de la organización social y económica, la división sexual del trabajo es un mandato social de género que asigna responsabilidades y espacios de manera diferenciada; a los hombres en la esfera pública que se concibe como el espacio del trabajo remunerado y de la política, y a las mujeres en la esfera de lo privado que considera el espacio de la familia y lo doméstico, en el que se realizan actividades y tareas de cuidado y bienestar de los hogares. La jerarquización y valoración social de estos roles y espacios, situando en una posición de superioridad a los primeros y de subordinación a las segundas, ha generado una distribución desigual de posibilidades y oportunidades de acceso y control de recursos propios, de participación y de desarrollo autónomo en las distintas dimensiones de la vida (económica, social, política y cultural), la cual se refleja en las barreras y brechas de género.

El enfoque de género como perspectiva de análisis para el diagnóstico y diseño de políticas públicas, permite identificar los roles y las diferentes formas en que hombres, mujeres y otras identidades de género participan en todas las esferas de la vida, comprender las causas de las barreras y brechas de género, formular medidas para superarlas y analizar el impacto que cada medida, política, presupuesto o proyecto pueda tener, dadas las diferencias de condiciones, necesidades, experiencias y diversidades sexo-genéricas.

En el ámbito del sector público, la transversalización de género constituye una estrategia, orientada fundamentalmente a incorporar la perspectiva de género en todo el quehacer del Estado, tanto en la manera en que se gestionan las instituciones como en la forma en que se entregan los bienes y servicios públicos[1]. Este desafío implica procesos de aprendizaje y cambios de la cultura organizacional, de las prácticas de gestión interna de las instituciones y su relación con la ciudadanía, de los procedimientos e iniciativas en el cumplimiento de su rol y de las formas de gestionar los recursos públicos.

En este contexto, la política de igualdad de género y no discriminación establece el marco de referencia para la transversalización del enfoque de género en la gestión organizacional y en los proyectos, iniciativas y productos que se desprenden del cumplimiento de su misión y objetivos estratégicos como organismo fiscalizador en el ámbito de la Seguridad Social.

[1] Ministerio de la Mujer y Equidad de género. Curso Inducción a las Políticas Públicas de Género. 2022.

IV. Roles y responsabilidades

ROL	FUNCIONES/RESPONSABILIDADES
Jefatura de Servicio	Instaurar la Política de Igualdad de Género y No Discriminación y alinear a la organización en torno a sus objetivos.
Comité de Género de la SP	Velar por la transversalización del enfoque de género al interior de la organización, mediante la coordinación de las distintas áreas, y asesorar a la jefatura de servicio en la toma de decisiones fundamentales para su aplicación. Asimismo, debe gestionar y hacer seguimiento al cumplimiento de esta política.
Funcionariado de la SP	El funcionariado debe implementar las acciones derivadas de esta política y sus directrices, y comprometerse con la igualdad de género y el respeto a la diversidad en el desarrollo de su trabajo y en la relación con la ciudadanía y con la organización.

V. Declaración institucional

La Superintendencia de Pensiones, a través de la presente política, declara su compromiso con los principios de igualdad, no discriminación, respeto a la diversidad y a los derechos humanos, en el desarrollo de sus funciones y en la gestión interna de la organización, con el fin de contribuir, desde su rol, a la disminución de las desigualdades de género.

Además, adhiere a la normativa nacional e internacional en materia de igualdad de género y se compromete con el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en esta materia.

VI. Referencias Normativas

MARCO LEGAL	
1.	Constitución Política de la República de Chile, que en sus incisos primero y cuarto del artículo 1° establece que *"Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos"*, y "*El Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que esta Constitución establece*", respectivamente.
2.	DFL N°1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
3.	DFL N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.
4.	Ley N°20.005, que tipifica y sanciona el Acoso Sexual.
5.	Ley N°20.607, que sanciona las prácticas de acoso laboral.
6.	Ley N°20.609, que establece medidas contra la discriminación (Ley Zamudio).
7.	Ley N°21.120, sobre identidad de género.

FUENTES NORMATIVAS INTERNACIONALES / ACTOS ADMINISTRATIVOS ASOCIADOS	
1.	Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada en 1948, por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que en su Artículo 1° establece que *"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros".*
2.	Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), promulgada mediante Decreto N°789, de 1989, del Ministerio de Relaciones Exteriores.
3.	Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención de Belem do Para", ratificada por Chile el 24 de octubre de 1996, y publicada en el Diario Oficial el 11 de noviembre de 1998.
4.	Principios de Yogyakarta. Principio 12, sobre la eliminación de toda discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género para garantizar iguales oportunidades de empleo y superación en todas las áreas del servicio público, y Principio 13, que consagra el derecho de todas las personas a la seguridad social y a otras medidas de protección social.
5.	Memoria del director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el marco de la 87a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Concepto de Trabajo Decente.

6.	Orientaciones en Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral, Servicio Civil, 2018.
7.	Oficio Instructivo Presidencial N°2, de 2006, sobre Código de Buenas Prácticas para la Administración Central del Estado.
8.	Oficio Instructivo Presidencial N°6, de 2018, sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato y Acoso Laboral y Sexual en los Ministerios y Servicios de la Administración del Estado.

VII. Definiciones

DEFINICIONES Y ABREVIATURAS		
1	Género	Género hace referencia a los roles y relaciones socialmente construidos, rasgos de la personalidad, actitudes, comportamientos, valores, poder relativo e influencia que la sociedad atribuye a ambos sexos de manera diferencial. El género es relacional y no se refiere simplemente a mujeres u hombres, o niñas y niños, sino a la relación entre ellos. El concepto género alude al proceso mediante el cual individuos biológicamente diferentes se convierten en mujeres y hombres, mediante la adquisición de aquellos atributos que cada sociedad define como propios de la feminidad y la masculinidad.[2]
2	Igualdad de género	Igualdad de género hace referencia a la igualdad en los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de niñas, niños, mujeres y hombres. Significa que todas las mujeres y los hombres disfrutan de la misma condición y tienen las mismas oportunidades para disfrutar plenamente de sus derechos humanos, y que tienen las mismas posibilidades para contribuir al desarrollo nacional, político, económico, social y cultural, beneficiándose de los resultados. Es la valoración igualitaria por parte de la sociedad de las similitudes y las diferencias entre mujeres y hombres, y los distintos roles que desempeñan.
3	Derechos humanos	Son los derechos que tienen todas las personas por el hecho de existir. Estos derechos son universales y no tienen distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, propiedad, nacimiento u otra condición.
4.	Diversidad	Diversidad hace referencia a diferencias de las personas, que pueden estar relacionadas con su raza, etnia, género, orientación sexual, idioma, cultura, religión, capacidad mental y física, clase y condición migratoria. El término reconoce que las preferencias y la autoexpresión de los individuos quedan fuera de las normas o estándares comúnmente aceptados.
5.	Discriminación	Discriminación es cualquier trato injusto o distinción arbitraria basados en la raza, sexo, religión, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, edad, idioma, origen social u otra condición de una persona.
6.	Violencia de género	Violencia de género es la violencia que genera o puede generar contra alguien un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico.

[2] Stoller, Robert. Sex and gender. The development of masculinity and femininity (1968).

		Está basada en la discriminación de género, expectativas de rol de género o estereotipos de género, o basada en el estatus de poder diferencial vinculado al género.
7.	Acoso Laboral	Acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores(as), por cualquier medio y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
8.	Acoso Sexual	Acoso sexual es toda conducta que realice una persona en forma indebida, por cualquier medio y que implique requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
9.	Perspectiva de género	Perspectiva de género significa analizar, comprender y responder a las diferentes necesidades, aspiraciones, capacidades y contribuciones de mujeres y hombres, tomando en cuenta las diferentes formas en que participan en todas las esferas de la vida.
10.	Perspectiva de género en la función pública	Es el proceso de evaluar las implicancias que tiene para hombres y mujeres, cualquier acción que se planifique, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles. Es una estrategia para hacer de las experiencias y necesidades o intereses de hombres y mujeres una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, sociales, económicas a fin de que los hombres y mujeres se beneficien por igual y desaparezca la desigualdad.

VIII. Vigencia y revisión

La presente política entrará en vigencia al momento de la emisión de la Resolución Exenta de la Superintendencia que la apruebe y será revisada por el Comité de Género de la Superintendencia de Pensiones al menos cada dos años y actualizada, si corresponde.

Anótese, comuníquese, regístrese y archívese.

SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES

JMA/MDM/GEV/vgv

Distribución:
- Gabinete Superintendente.
- Jefatura de Gabinete.
- Fiscalía.
- Intendenta de Fiscalización de Prestadores Públicos y Privados.
- Intendenta de Regulación de Prestadores Públicos y Privados.
- Jefaturas de División.
- Jefatura Unidad Auditoría Interna.
- Jefatura Unidad de Comunicaciones y Educación Financiera-Previsional.
- Jefatura Unidad de Riesgos Institucionales, Planificación y Control de Gestión.
- Oficina de partes.