

MEMORIA INSTITUCIONAL DE GÉNERO



2020 - 2024

DIRECCIÓN DE PREVISIÓN DE CARABINEROS DE CHILE





MEMORIA DE GÉNERO

GESTIÓN 2020-2024

Primera edición

Octubre, 2024

Director de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile

Mauricio Cárdenas Arriagada

Jefatura Oficina de Servicio Social

Natalia Martínez Fernández

Jefatura Oficina de Organización y Métodos

Paulina Díaz Sotelo

Equipo Coordinador SGIGC

Karina Isla Hernández y Camila Verdugo Contreras

Equipo colaborador

Carmen Angélica Quezada García, Ivon Godoy Osorio, Carolina Garrido Muñoz y Tatiana Castro Araya

Diseño

Oficina de Relaciones Públicas y Participación Ciudadana

PRÓLOGO

Una memoria institucional no solo documenta actividades y resultados, sino que también expone cómo las gestiones contribuyen a la construcción y transformación de la perspectiva sobre una materia específica. Este tipo de documento es una herramienta relevante para la reflexión y el aprendizaje organizacional, dado que las memorias corresponden a fenómenos culturales mediados por el contexto social y cultural, por lo cual, tienen implicancias importantes para las instituciones y su capacidad para adaptarse y responder a las necesidades sociales.

En este sentido, la **Memoria Institucional de Igualdad de Género** de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile se enfoca en la recopilación y exposición detallada de las gestiones realizadas en el periodo 2020 a 2024, evaluando su impacto en la percepción y tratamiento del género dentro de la Institución.

Por lo tanto, este documento no solo refleja el trabajo realizado, sino que facilita una reflexión sobre cómo se percibe y aborda el género en el Servicio, permitiendo identificar áreas de mejora y proyecciones para avanzar hacia una mayor equidad e inclusión. Así, esta memoria es un testimonio del compromiso de DIPRECA con la transformación social y cultural en estas materias, entendiendo que la igualdad de género no solo es un objetivo, sino que un proceso continuo que requiere del análisis y adaptación constante.





INTRODUCCIÓN

El género se define como una construcción social y cultural que determina los roles, comportamientos y expectativas asignadas a las personas en función de su identidad de género. A diferencia del sexo, que se refiere a las características biológicas, el género abarca aspectos como la identidad de género, que refleja como una persona se siente y se identifica, y los roles de género, que establece las expectativas sociales que dictan como deben comportarse las personas en la sociedad.

El análisis del género es fundamental para comprender las desigualdades y las dinámicas de poder que afectan a las personas en diferentes, buscando visibilizar estas inequidades y promover un enfoque que garantice la equidad de género en la gestión pública.

Por tal motivo, desde la promulgación del Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG) de género, mediante la Ley N°19.533, la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile estableció un firme compromiso hacia la equidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, enfocándose en incorporar en

sus objetivos de gestión materias de género con perspectivas de aprendizaje, crecimiento y mejora continua.

El objetivo principal del Servicio, en esta temática, es la implementación de medidas concretas que permitan identificar y erradicar las barreras, brechas e inequidades de género que persisten en la Institución. Por lo cual, a lo largo de los años, DIPRECA ha desarrollado diversas gestiones, que incluye la elaboración de diagnósticos para identificar áreas de mejora, así como llevar a cabo estrategias orientadas a fomentar y generar ambientes laborales seguros, inclusivos y equitativos.

La implementación de estas medidas no solo ha sido enfocada en el bienestar de las mujeres, sino que también buscan involucrar al género masculino. Al hacerlo, se contribuye a un cambio en las relaciones de género que se manifiestan y perpetúan a nivel cultural, debido, en parte, a la asignación histórica de roles tanto a hombres como a mujeres.

Asimismo, la participación activa del funcionariado en los procesos de la Institución permite identificar como

sus acciones impactan en los productos y servicios que se ofrecen, analizando la utilidad, pertinencia, eficacia y eficiencia de sus intervenciones. Lo anterior, con el objetivo de generar una revisión sistemática y continua de las políticas internas, programas y proyectos desde una perspectiva de género

En consiguiente, mirando hacia el futuro, la Dirección de Previsión se propone avanzar en la implementación y promoción de políticas, procedimientos y gestiones que fortalezcan la igualdad de género y conciliación de la vida laboral y personal. Su visión es contribuir a un servicio público que no solo respete, sino que valore la diversidad, garantizando que todo el funcionariado tenga un espacio en la toma de decisiones y hacia un servicio que promueva un entorno más equitativo, inclusivo y representativo.



GESTIONES DE GÉNERO 2020 - 2024



DIAGNÓSTICOS INSTITUCIONALES

Al analizar la trayectoria de las iniciativas relacionadas con la temática de género dentro del Servicio, es fundamental destacar la importancia de los diagnósticos institucionales anuales. Estos diagnósticos, que en sus inicios fueron elaborados por profesionales de DIPRECA, fueron resultado de esfuerzos colaborativos a nivel transversal. Su propósito fue generar un documento que reflejara el estado de la Institución, aprovechando los recursos disponibles y fomentando un enfoque inclusivo.

Desde su implementación, los diagnósticos institucionales han evolucionado, incorporando diferentes perspectivas y experiencias de las personas que forman parte de la Dirección de Previsión. Esto no solo permite enriquecer el análisis, sino que también promueve el sentido de pertinencia y responsabilidad compartida en el camino hacia la igualdad de género. Asimismo, a través de estos documentos y gestiones, se ha logrado identificar áreas de mejora y buenas prácticas, estableciendo un enfoque hacia ambientes más equitativos y justos.

DIAGNÓSTICO EXTERNO 2021

En el ámbito de los estudios de género de la Institución, en el año 2021 se marcó un hito significativo para DIPRECA. Durante este periodo, se contó con la colaboración de una empresa externa especializada en Ciencias Sociales, que aportó su experiencia en el análisis y caracterización de Instituciones Públicas. Este apoyo fue fundamental para complementar los esfuerzos previos y profundizar en la comprensión de las diferentes dinámicas dentro de la organización.

El diagnóstico realizado no solo sirvió como una herramienta de evaluación, sino que también permitió visibilizar una serie de situaciones y realidades que estaban presentes en la institucionalidad y que eran abordables desde una perspectiva de género.



Entre las conclusiones obtenidas, destacan:



Feminización

Institución en proceso de feminización y toma de conciencia de aplicar equidad de género en su quehacer.



Conciencia

Falta de conciencia del proceso por parte de funcionarios/as de todos los estamentos y niveles.



Transformación

Grandes esfuerzos para transformar positivamente a la institución, pero aún faltan herramientas.



Formación

Proceso de formación incipiente en materias de género.



Esfuerzo

Esfuerzo y entusiasmo admirable por parte de autoridades y funcionariado en el reconocimiento de avances dentro del proceso de democratización y mejoras de espacios laborales.



Prácticas Laborales

Instalación de prácticas laborales sanas para crear ambientes y productos más amigables, pendiente de aumentar los recursos financieros y humanos.



DIAGNÓSTICO EXTERNO 2023

Posteriormente, en el año 2023, DIPRECA asume el desafío de enfrentar un nuevo análisis, esta vez con énfasis en los requisitos establecidos en la Norma Chilena 3262:2021 de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, cuyo objetivo es enriquecer y mejorar las condiciones laborales de mujeres y hombres por medio de la aplicación de principios y prácticas de igualdad de género, la detección y eliminación de prácticas discriminatorias y brechas de género, existentes al interior de la organización, como asimismo, la implementación de prácticas laborales que fomenten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad. De esta forma, se contribuye obteniendo una mejora de la calidad de vida de las personas dependientes de DIPRECA.



Cultura Organizacional

Institución que pese a ser un Servicio Público ha permitido cambios en la cultura organizacional y a generar una organización más abierta entre funcionariado y jefaturas.



Conocimiento

Jefaturas tienen nociones de la NCh3262, considerando que es un buen instrumento para mejorar los procesos de gestión y ambiente laboral.



Compromiso

Funcionariado declaran su compromiso con los avances que se han generado y pueden generar en materias de igualdad de género.



Acciones

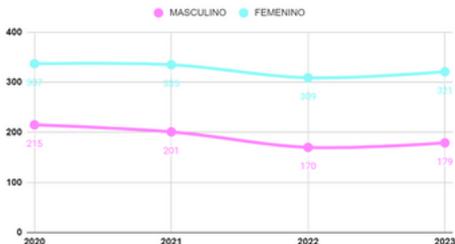
Durante el último año, se han realizado acciones para el avance de la igualdad de género, que permitan ser una base para apalancar los procesos.

DOTACIÓN DE DIPRECA

La dotación es un aspecto fundamental para las organizaciones, puesto que asegura que cuenten con el personal adecuado para llevar a cabo sus funciones de manera eficiente y efectiva. La correcta selección, formación y distribución de los recursos humanos no solo influye en la calidad del servicio entregado a la población beneficiaria, sino que también afecta la dinámica interna.

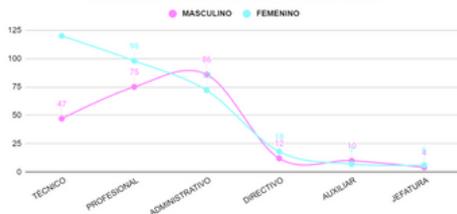
En consiguiente, en términos de dotación, dentro de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, existe una predominancia el género femenino durante los últimos cuatro años, ascendiendo durante el año 2023 a 321 funcionarias versus 179 funcionarios.

COMPORTAMIENTO DOTACIÓN DIPRECA



"LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE DIPRECA MUESTRA UNA SOBRE REPRESENTACIÓN DE MUJERES EN LA PLANTILLA" - INFORME DE TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO (ARS GLOBAL, 2023).

DOTACIÓN 2023 SEGÚN CALIDAD JURIDICA



De acuerdo a lo indicado en el gráfico anterior, se puede observar que existe una predominancia del género femenino en la mayoría de las calidades jurídicas, exceptuando la calidad Administrativa (86 hombres, versus 72) y Auxiliar (10 hombres, versus 7 mujeres).

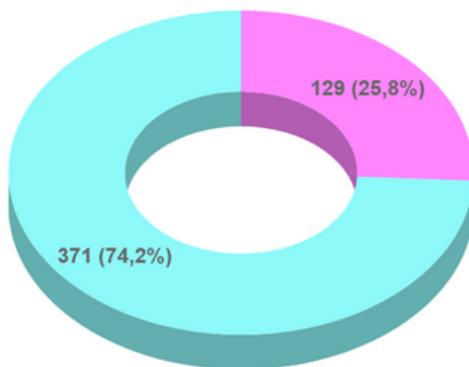


CAPACITACIONES DE APLICACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

El análisis interno y continuo de la institución ha permitido comprender que el aprendizaje e interiorización de los conceptos de género y su aplicabilidad en la vida laboral, familiar y personal, son necesidades permanentes y relevantes a nivel institucional, por lo cual, año a año, DIPRECA ha contemplado en su plan anual de capacitación, los recursos necesarios para capacitar a la dotación funcionaria en dos aristas que vinculan capacitaciones:

CAPACITACIONES BÁSICAS

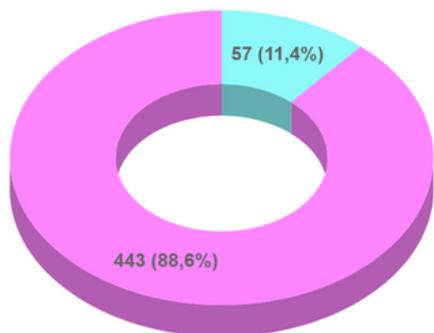
Destinadas a personas sin acercamiento previo y, cuyas funciones institucionales requieren a lo menos un manejo básico en Perspectiva de Género a fin de asegurar la entrega de productos y servicios sin sesgos y/o discriminaciones de ningún tipo. DIPRECA ha logrado capacitar en versiones básicas de género a 129 personas entre los años 2020-2023.



● Capacitados ● Pendientes de Capacitación

CAPACITACIONES AVANZADAS

Han sido entregadas como profundización de las capacitaciones básicas y destinadas a personas que tienen incidencia directa en el programa de género y/o que lideran equipos de trabajo, permitiendo que con ello, los aprendizajes obtenidos sigan siendo aplicados y reforzados en el día a día, a nivel general y dentro de los procesos de transversalización de género. De esta manera, Dipreca ha logrado capacitar a 57 funcionarios/as en su versión avanzada entre los años 2020-2023.



● Capacitación Avanzada ● Pendientes de Capacitación Básica

Sin perjuicio de los logros alcanzados, y siendo consecuentes con la visión Institucional y sus objetivos estratégicos, se pretende la continuidad del programa de capacitación en género, de manera de capacitar a largo plazo a la totalidad del funcionariado entendiendo la movilidad y rotación funcionaria y el dinamismo y cambios que la materia presenta en la medida que se generan nuevos avances de este enfoque, permitiendo a su vez reforzar el cambio cultural a nivel institucional, así como también la integración de género en las acciones del servicio, dirigida, tanto a identificar las inequidades, brechas y barreras de género que se presentan.

DESCENTRALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

La incorporación e implementación del PMG en género en la institución, se desarrolló principalmente en el Edificio Sede Santiago, siendo ésta de forma autogestionada, con recursos económicos y profesionales limitados, situación que restringe considerablemente las posibilidades de extender la aplicabilidad de las medidas a regiones.

Con el avance del tiempo, el mayor conocimiento y manejo del tema, además del compromiso institucional asumido, sumado a las nuevas directrices gubernamentales, se comprometen recursos institucionales que permiten incorporar en el año 2023 a las Oficinas Regionales de DIPRECA a lo largo del país, transversalizando el enfoque de género a la totalidad del funcionariado de la Organización.

Aunque las políticas de capacitación en el enfoque de género han llegado a todas las oficinas regionales, es fundamental dar continuidad a estos avances de manera permanente. Esto garantizará que el personal mantenga actualizados los conocimientos y herramientas adquiridas, permitiéndoles ofrecer atenciones y servicios, tanto internos como externos, sin sesgos ni brechas de género.



PROTOCOLO DE DENUNCIA DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

El manejo con mayor profundidad del enfoque de género y su aplicabilidad al sistema público ha permitido avanzar también en la elaboración e implementación de Protocolo y Manuales con perspectiva de género, lo cual ha favorecido el desarrollo de la vida laboral con enfoques inclusivos, las buenas prácticas y el respeto por todas las personas que son parte de la institución. De esta manera, se tiene el desarrollo de protocolos ampliamente difundidos que buscan la eliminación y erradicación de maltrato, acoso laboral y sexual que pudieran afectar a una o más personas, estableciendo canales de acción efectivos, tanto por la difusión del mecanismo para denunciar y por la sensibilización sobre la materia.

Lo anterior ha permitido que las personas de la institución dejen de normalizar prácticas arraigadas basadas en estereotipos y sesgos de género, lo que facilita los procesos de denuncia. Esta evolución se refleja en los 29 casos de denuncias presentadas, lo que indica confianza en el mecanismo, dado que han sido tratados con garantía de privacidad, celeridad y respeto hacia las personas involucradas. No obstante, DIPRECA se compromete a implementar acciones preventivas para evitar que estas conductas ocurran en el futuro.



LICITACIONES PÚBLICAS CON ENFOQUE DE GÉNERO

El aprendizaje e interiorización de los planteamientos del enfoque de género, de su relevancia en la estructuración y desarrollo de las relaciones sociales, han permitido visualizar la importancia en la promoción de la participación de mujeres en el desarrollo de actividades de índole público, económico y/o en transacciones comerciales, las cuales han estado lideradas históricamente por el género masculino, situación que se traduce en una de las principales brechas de género que afectan a la participación de las mujeres en el mundo empresarial.

La incorporación del criterio “enfoque equidad de género en las bases de licitación pública, permitió identificar a las empresas de propiedad de mujeres, promoviendo su participación en la contratación pública y la equidad de género, al enfrentar las desigualdades del mundo empresarial, permitiendo avanzar en la superación de las barreras generadas por el acceso limitado a redes de negocios y financiamiento que las empresas

lideradas por mujeres enfrentan. En consideración a lo anterior, desde el año 2023, DIPRECA tomó la decisión de reconocer a aquellas empresas oferentes en los procesos de licitación, que cuentan con Sello Empresa Mujer, otorgando una ponderación del 5%, a fin de promover la incorporación femenina a la fuerza laboral, logrando abarcar un 86,96% de las licitaciones publicadas con este criterio, alcanzando un rendimiento del 145% respecto del indicador propuesto.



COMITÉ DE GÉNERO

La incorporación del enfoque de género en la institución ha influido paulatinamente en diferentes unidades de trabajo provocando con ello modificaciones en el accionar institucional, es por ello que la necesidad de transversalizar los alcances e implicancias surge como una nueva necesidad que permita visibilizar los logros desarrollados producto de su implementación, es por ello que otro de los hitos significativos que marca el año 2022 correspondió a la creación del Comité de Género Institucional, reconocido a través de la Resolución Exenta N°2792, de fecha 22 de septiembre del año 2022, el cual se encuentra compuesto por funcionarios y funcionarias pertenecientes a áreas estratégicas de la institución, como son: Representantes del Gabinete de Dirección, Fiscalía, Departamento de Desarrollo y Gestión de Personas, Oficina de Organizaciones y Métodos, Jefatura del Servicio Social y equipo de Género Institucional, sesionando en forma periódica conforme los avances y necesidades de la implementación

del PMG, funcionando como un ente promotor de proyectos y/o actividades orientadas al enfoque, estrategias de concientización a la dotación funcionaria y de acciones orientadas al fortalecimiento del buen trato y la comunicación inclusiva, todo lo cual contribuye a la instalación de una cultura de género en la Institución, constituyéndose como una unidad de apoyo estable y de permanente de asesoría al desarrollo e implementación de las políticas en género Institucionales.





TALLERES SOCIOEDUCATIVOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Las políticas institucionales no solo tienen injerencia a nivel interno. Al ser esta una institución de carácter previsional, las gestiones y vinculaciones de DIPRECA con el medio y más específicamente con su público objetivo, conformado principalmente por personas pensionadas/montepiadas mayores y menores, con diferentes grados de dependencia para el desarrollo de sus actividades de la vida cotidiana es prioridad. A mayor antecedente, la Oficina de Servicio Social Institucional, a través de su programa de Representación Transitoria ha observado como la variable de dependencia severa ha aumentado gradualmente a través de los años, presentándose en la actualidad, 111 casos activos en proceso de interdicción por demencia y nombramiento de curador y 38 casos en estudio de los cuales el 67.11% cuenta con cuidadoras como soporte principal.

En ese contexto los talleres socioeducativos con Perspectiva de Género, han sido diseñados para fortalecer la vida familiar y de cuidados de Personas Mayores beneficiarias de este sistema previsional con un enfoque que apunta al desarrollo de la corresponsabilidad familiar, al empoderamiento femenino en lo que refiere a la participación en tramitaciones internas y/o externas a la institución, efectuando trabajos de socio-educación lo cual refuerza la toma de decisiones basadas en conocimiento práctico.

La implementación de género en la Institución ha sido un proceso de aprendizaje y crecimiento, que apunta a que la organización mejore su gestión en general, tanto en lo relacionado a la provisión de los servicios y/o productos entregados sus beneficiarios/as, permitiendo además optimizar las condiciones de

teniendo como fin para el año 2024 la implementación de las políticas y mejoras establecidas en la Norma Chilena 3262/2021 de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, posicionando a DIPRECA como una de las instituciones del Estado que buscan lograr promover la igualdad entre hombres y mujeres, y generar un impacto positivo en las organizaciones, las personas y su conexión con el medio.

MANUAL DE LENGUAJE INCLUSIVO

El manejo con mayor profundidad del enfoque de género y su aplicabilidad al sistema público ha permitido avanzar también en la elaboración e implementación de Protocolo y Manuales con perspectiva de género, lo cual ha favorecido el desarrollo de la vida laboral con enfoques inclusivos, las buenas prácticas y el respeto por todas las personas que son parte de la institución. De esta manera, se tiene el desarrollo de protocolos ampliamente difundidos que buscan la eliminación y erradicación de maltrato, acoso laboral y sexual que pudieran afectar a una o más personas, estableciendo canales de acción efectivos, tanto por la difusión del mecanismo para denunciar y por la sensibilización sobre la materia.





LÍNEA DEL TIEMPO

GÉNERO DIPRECA

- Diagnóstico Institucional con Enfoque de Género.
- Implementación y Socialización sobre maltrato, acoso laboral y sexual (MALS).
- Capacitaciones básicas y avanzadas para el funcionariado.
- Difusiones masivas en materia de Género.
- Análisis y Estudios estadísticos con Enfoque de Género.

2020

2021

- Elaboración de un Diagnostico de Género de Caracterización funcionaria.
- Capacitación básica, jefaturas de Áreas específicas y Equipo de Género.
- Creación del Primer Manual de Lenguaje Inclusivo en Género en DIPRECA.
- Encuesta de percepción con Enfoque de Género a personas cuidadoras de Personas Mayores.

- Creación del Procedimiento de Detección y/o Eliminación de Prácticas Discriminatorias.
- Continuidad del Programa de Capacitación en materia de género básico, jefaturas de Áreas especializadas y Equipo de Género
- Talleres de Corresponsabilidad y contención familiar a 56 personas cuidadoras de personas mayores
- Creación del Primer Comité con Perspectiva de Género en DIPRECA.

2022

2023

- Elaboración de Diagnostico Institucional orientado a la NCh 3262:2021.
- Capacitaciones básicas a ejecutivos/as de regiones y capacitaciones avanzadas a jefaturas de las Plataformas de atención de DIPRECA.
- Talleres educativos con Enfoque de Género para las Instituciones Adscritas al Sistema
- Incorporación del Criterio Enfoque Equidad de Género en las bases de Licitación de Compras Públicas.

- Implementación de la NCh 3262:2021, de la Igualdad de Género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Capacitaciones básicas y avanzadas en materia de Género a funcionarios/as y Equipos Directivos del Servicio que no han sido capacitados/as.
- Elaboración e Implementación del Programa comunicacional denominado "Mes de Género".
- Incorporación del Criterio Enfoque Equidad de Género en el 80% de las bases de Licitación de Compras Públicas.
- Elaboración y Difusión de una "Memoria de Género" que contenga los avances realizados por el Servicio en el periodo 2020-2024.

2024



Creado en 2024
DIRECCIÓN DE PREVISIÓN DE CARABINEROS DE CHILE