

**FORMULARIO PROGRAMA DE TRABAJO 2019 INDICADOR GÉNERO EN PMG**

Porcentaje de medidas para la Igualdad de Género del Programa de Trabajo implementadas en el año t.

**I. ANTECEDENTES DE LA INSTITUCIÓN/SERVICIO**

<b>SERVICIO</b>	Instituto de Seguridad Laboral
<b>Ministerio de:</b>	Ministerio del Trabajo y Previsión Social
<b>Nombre Jefa/e de Servicio</b>	Manuel Cañón Pino
<b>Encargada/o Técnico/a del Sistema de Género</b>	Nombre: José Valenzuela Abaid Cargo en el servicio: Encargado Unidad Áreas Prioritarias y Servicios Públicos
<b>Encargada/o Planificación y Control de Gestión del Servicio</b>	Nombre: Nicole Olivos López
	Vº Bº y fecha: 22/11/2018 <i>Nicole</i>
<b>Firma y fecha aprobación Jefatura del Servicio</b>	<i>Manuel Cañón Pino</i>   23 NOV 2018

## II. OBJETIVO DE GESTION<sup>1</sup>

Contribuir a disminuir las inequidades, brechas y/o barreras de género, 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.

### PROGRAMA DE TRABAJO 2019

## III. MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO<sup>2</sup>

MEDIDA N°1 <sup>3</sup>	DISEÑO Y/O ACTUALIZACIÓN DE INDICADORES DE DESEMPEÑO
<b>N° de la actividad</b>	<b>Nombre de la Actividad</b>
1.1	Diseño y/o actualización, cuando corresponda, de indicadores de desempeño y/o acciones estratégicas institucionales <sup>4</sup> que midan y/o aborden directamente inequidades, brechas y/o barreras de género (IBB) <sup>5</sup> .
<b>Nota metodológica</b>	
El Instituto de Seguridad Laboral durante el año 2018 reformuló sus definiciones estratégicas, por lo que para el 2019 es necesario una completa actualización del diagnóstico institucional en materia de inequidades, brechas y barreras (IBB) de género, en función	

<sup>1</sup> Decreto exento N° 324, 19 octubre 2018

<sup>2</sup> Las medidas para la igualdad de género son un conjunto de indicadores de desempeño y/o actividades estratégicas que abordan programas, líneas de trabajo o acciones estratégicas que están orientadas a contribuir a disminuir inequidades, brechas y barreras de género, correspondientes al ámbito de acción del Servicio (productos estratégicos que aplican género según FICHA DE DEFINICIONES ESTRATÉGICAS - Formulario A1 2019 y/o acciones estratégicas institucionales).

<sup>3</sup> El medio de verificación de esta medida debe ser un informe o documento que dé cuenta del proceso realizado, de los resultados obtenidos y de los indicadores y/o acciones estratégicas que se incorporarán al año t+1.

<sup>4</sup> Las acciones estratégicas institucionales son aquellas que dicen relación con la gestión interna, gestión de personas, coordinación con otros actores, sistemas de información y estadísticas institucionales, presupuesto, capacitación interna, comunicaciones, y en general todas aquellas acciones estratégicas que no tengan relación directa con los productos estratégicos (Ficha A1).

<sup>5</sup> A través de la actualización del diagnóstico de género institucional, el servicio deberá evaluar los indicadores y/o acciones estratégicas institucionales actualmente en proceso de implementación y formular nuevos indicadores y/o acciones estratégicas institucionales que deban ser implementadas y evaluadas en el periodo.



de los productos estratégicos y los nuevos objetivos institucionales plasmados en el formulario A1 2019 - 2022. En este marco, se releva la necesidad de avanzar en un diagnóstico institucional más preciso e integral, basado en un análisis de los datos actuales, que contemple un levantamiento de información a nivel nacional del Servicio. En este sentido, se trabajará en identificar y analizar las condiciones que afectan la equidad en salud y seguridad en el trabajo entre hombres y mujeres, con el objeto de repercutir directamente en los procesos institucionales y en la toma de decisiones, configurándose como una base necesaria para diseñar e implementar las estrategias futuras que mitiguen las IBB en la entrega de prestaciones y servicios a las/los usuarias/os protegidos por el seguro de la Ley N° 16.744. Según los resultados del diagnóstico, si se identifican inequidades, brechas o barreras de género se propondrán indicadores y/o acciones estratégicas que apunten a la disminución de las IBB identificadas, los cuales serán desarrollados y validados por los actores involucrados.

Las etapas a considerar son:

1. Levantamiento de información relevante sobre las/os protegidas/os y/o empleadoras/es del Instituto de Seguridad Laboral.
2. Análisis de datos e información que implica la identificación de inequidades, brechas, barreras o aspectos relevantes
3. Minuta de resultados del proceso de actualización de indicadores de género y/o de acciones estratégicas.



MEDIDA N°2		MEDIR INDICADOR (ES) Y/O ACCIONES ESTRATÉGICAS DISEÑADOS EN 2018						
Producto y/o ámbito de acción estratégico al que se vincula <sup>6</sup>		Prestaciones médicas						
Inequidad, brecha o barrera de género medida por el Indicador		El Instituto carece de acciones concretas relacionadas con resultados diferenciados en el otorgamiento de sus productos estratégicos, en particular respecto de las prestaciones médicas, por lo que existe una brecha entre la información y las acciones diseñadas en los planes de intervención en prevención de riesgos, no contando con una fuente de resultados que permita la planificación de acciones.						
Número Del indicador	Nombre del Indicador de Desempeño de Género	Fórmula de Cálculo	Sólo si dispone de la información				Medición Obligatoria <sup>7</sup>	Medio Verificación del Indicador
			Efectivo 2015	Efectivo 2016	Efectivo 2017	Efectivo 2018	Efectivo 2019	
2.1.	Informes estadísticos que identifican diferencias en la salud y seguridad en el trabajo entre hombres y mujeres en el año t.	N° de informes estadísticos que identifican diferencias en salud y seguridad según sexo en el año t.				1	1	Informe estadístico para la gestión institucional.
<b>Nota Metodológica:</b>								

<sup>6</sup> El servicio debe señalar con qué producto estratégico institucional (Definiciones Estratégicas 2019) y/o ámbito de acción estratégico institucional se vincula

<sup>7</sup> La medición del efectivo 2019 debe estar disponible al 31 de diciembre de 2019.



Este compromiso permitirá analizar información ex-post respecto de las prestaciones médicas entregadas a los/as usuarios/as, en base a la cual, se identificarán aspectos relevantes que permitan elaborar a futuro, líneas de prevención de riesgos, que tomen en consideración las diferentes riesgos que supone el trabajo para hombres y mujeres, y por lo tanto, aportará a generar acciones preventivas específicas para riesgos diferentes, si es que estos existen.

Producto y/o ámbito de acción estratégico al que se vincula		Prevención de Riesgos
Inequidad, brecha o barrera de género a cuya disminución se contribuye		En base al análisis de las tasas de denuncias del año 2017 realizado por el área de Estudios del ISL, se ha identificado que la potencial subnotificación, en tanto barrera de acceso a los servicios que brinda el seguro contra accidentes y enfermedades profesionales, podría afectar de manera especialmente importante aquellas actividades altamente feminizadas, como por ejemplo el trabajo de casa particular y el pequeño comercio, lo que además sumado a las características característica de los rubros feminizados complejiza el cómo llegar a un grupo significativo de trabajadoras y con una intervención más directa, de ahí la relevancia de promocionar el derecho a la salud y seguridad laboral.
Número de la acción estratégica	Nombre de la Acción Estratégica	Medio de Verificación
2.2	Diseño e implementación de un plan de difusión de derechos en salud y seguridad laboral para trabajadoras adheridas pertenecientes a rubros vulnerables, con alta exposición al riesgos o estratégico para el ISL.	- Plan de difusión de derechos en salud y seguridad laboral.  - Informe de cumplimiento plan de trabajo.
<b>Nota metodológica:</b>		
La determinación del foco sobre el cual se priorizará el plan de difusión obedece al resultado del análisis de diversas fuentes, entre		



otras: informes estadísticos, estudios, estudio de satisfacción, además de las priorizaciones que la institución determine como relevante para el 2019.

De igual manera y dependiendo de las características de las trabajadoras se determinarán las acciones que conformarán el plan de difusión.

<b>MEDIDA N°3</b>	<b>DATOS DESAGREGADOS POR SEXO EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN, ESTADÍSTICAS Y/O ESTUDIOS.</b>
-------------------	---

<b>Barrera de género</b>	<p>El Instituto de Seguridad Laboral avanza en la implementación de sistemas de información que incorporan variable de interés entre las que se encuentra la variable sexo.</p> <p>Además, la totalidad de las estadísticas generadas, y que corresponde a la unidad de análisis de personas, incluyen la variable sexo en sus análisis.</p> <p>Por último, la totalidad de estudios que refieren a personas identifican la variable sexo y aplican la perspectiva de género en lo pertinente.</p>
<b>Número de la Medida</b>	<b>Nombre de la Actividad</b>
<b>3.1</b>	<p>(b) Generación y difusión de informe estadístico con datos desagregados por sexo en el año 2019</p> <p>(c) Realización de un estudio de Satisfacción de usuarios/as con datos referidos a personas desagregados por sexo en el año 2019</p>
<b>Nota metodológica:</b>	
Generación y difusión de informe estadístico con datos desagregados por sexo en el año 2019. Estos informes podrán contener	



análisis de los trabajadores y trabajadoras protegidos por el seguro contra accidentes y enfermedades profesionales, así como de las prestaciones médicas y económicas entregadas.

La realización de un estudio de satisfacción de usuarios/as con datos referidos a personas, por tanto con datos desagregados por sexo en el año 2019. Al respecto, la metodología refiere a la propuesta por la Unidad de Modernización del Sector Público del Ministerio de Hacienda. El estudio será realizado con una empresa externa.

**MEDIDA N°4**      **CAPACITACIÓN A FUNCIONARIAS/IOS**

<b>Inequidad, brecha o barrera medida por el Indicador</b>			El Instituto carece de funcionarios/as con formación en competencias técnicas de igualdad y equidad de género, si bien ha avanzado en la difusión de éstas temáticas con los ejecutivos de plataforma, jefaturas nivel central y prevencionistas de riesgos desarrollando capacitaciones internas, se requiere un proceso formativo mayor sobre todo en aquellas áreas vinculadas a los productos y ámbitos de acción estratégico. Por lo que se reconoce una brecha en el ámbito formativo.						
Número De la medida	Nombre del Indicador de Desempeño de Género <sup>8</sup>	Fórmula de Cálculo	Efectivo 2014	Efectivo 2015	Efectivo 2016	Efectivo 2017	Efectivo 2018	Meta 2019	Medio Verificación del Indicador
4.2	Trabajadoras/es del Instituto de Seguridad Laboral capacitados/as	(N° total de trabajadoras/es del ISL capacitados/as en género el	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	100%	-Minuta del contenido de la capacitación.  -Lista de asistencia

<sup>8</sup> Este indicador puede ser formulado por el servicio y permite integrar a funcionarias/os de otras categorías contractuales, como honorarios, código del trabajo, otros, además de planta y contrata.



en elementos fundamentales del enfoque de género en el año t	año t/ N° Total de trabajadoras/es del ISL planificados/as a capacitar el año t)*100								de la capacitación.
<p><b>Nota Metodológica:</b></p> <p>(a) La capacitación se impartirá a trabajadoras/es de áreas estratégicas del Instituto y también a áreas transversales de apoyo que puedan transferir su conocimiento adquirido, independientemente de su calidad jurídica (planta, contrata, honorarios).</p> <p>(b) Las actividades que compondrán la capacitación se formula a partir del perfil de las/los trabajadoras/es a capacitar, considerando que la mayoría no ha formado parte de un curso de esta índole.</p> <p>(c) El contenido de la capacitación se enfocará en instruir sobre elementos fundamentales que permitan una comprensión integral de la perspectiva de género desde un marco básico de derechos humanos. En contenido considerará:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) Elementos introductorios y contextualizadores que permitan comprender el origen, significado y relevancia de la perspectiva de género.</li> <li>(ii) Perspectiva de género en el servicio público, deseablemente vinculada al Sector Trabajo.</li> <li>(iii) Perspectiva de género orientada a la gestión interna institucional y a las/los usuarias/os.</li> </ul> <p>Esta actividad de capacitación se incluirá en el Plan Anual de Capacitación 2019 del Instituto de Seguridad Laboral.</p>									



<b>MEDIDA N°5</b>	<b>INDICADORES DE DESEMPEÑO Y ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS QUE MIDAN IBB</b>
-------------------	--

<b>Producto y/o ámbito de acción estratégico al que se vincula</b>		<b>Comunicaciones</b>
<b>Inequidad, brecha o barrera a cuya disminución se contribuye</b>		El Instituto genera material formativo e informativo y solo en algunos casos con enfoque de género, lo anterior hace necesario dotar a la institución de un instrumento que instruya y sirva de guía para la incorporación del enfoque de género en el diseño y desarrollo de material formativo e informativo.
<b>Número De la actividad</b>	<b>Nombre de la Acción Estratégica</b>	<b>Medio de Verificación</b>
<b>5.2</b>	Material formativo e informativo generado por el Instituto con evaluación de enfoque de género de acuerdo a guía de inclusión generada por el Instituto.	Lista de revisión del material formativo e informativo y sus resultados
<b>Nota metodológica</b>		
<p>La implementación de esta medida considera la puesta en marcha de acciones de fomento de la aplicación de la guía para la evaluación del enfoque de género en el material formativo e informativo del Instituto en las acciones comunicacionales que realiza el Servicio.</p> <p>La evaluación del enfoque de género usando la guía para la evaluación del enfoque de género en el material formativo e informativo del Instituto, genera una medición cuantitativa, la cual se mantendrá en un registro para determinar la línea base sobre el cual se podrán construir metas en el futuro.</p>		



**ANEXO PARA APOYAR LA FORMULACIÓN DE LA MEDIDA 3: DATOS DESAGREGADOS POR SEXO EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN, ESTADÍSTICAS Y/O ESTUDIOS**

	Listar sistemas de información del Servicio	Refiere a personas		Si refiere a personas tiene datos desagregados por sexo		Si los datos no están desagregados por sexo, ¿es factible desagregarlos?		En caso de no ser factible desagregar datos por sexo ARGUMENTE	Actualización de sistemas de información 2019	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
1	Sistema de información de apoyo a las prestaciones (SIAP)	X		X						X
2	Sistema de Información de Prevención (SIP)		X		X		X	Los datos registrados en el sistema corresponden a los empleadores (unidades laborales) adheridas al instituto, por lo que son datos comerciales que no están asociados a personas		X
3	Servicio al Cliente (CRM)	X			X		X	Este sistema es legado y no tiene mantención y se está trabajando en la búsqueda de alternativas que lo reemplacen, las		X



MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO  
 DIVISIÓN POLÍTICAS DE IGUALDAD  
 Octubre 2019

								que deberían contener esta variable.	
4	Trabajadores Independientes (Independiente)	X		X					X
5	Funcionarios del ISL (RRHH)	X		X					X
6	Bienestar	X		X					X
7	Pago y Remuneraciones (Pyr)	X		X					X
8	DS67		X		X		X	Los datos registrados en el sistema corresponden a empleadores, por lo que son datos comerciales que no están asociados a personas	X
9	OIRS	X		X					X
10	Sistema de Prestaciones Médicas (SPM)	X		X					X
11	Campus Prevención	X		X				Este es un sitio que registra capacitaciones de prevención. Se registra el sexo en la autoevaluación	X
12	Certificados		X		X		X	Los datos registrados en este sistema se refieren a empresas.	X
13	Mesaservicios_produccion	X		X		X		Los datos registrados en este sistema se refieren a requerimiento y temas de ayuda informáticos.	X
14	Registros de Accidentes	X		X					X



MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO  
 DIVISIÓN POLÍTICAS DE IGUALDAD  
 Octubre 2019

	Laborales Fatales (RALF)								
15	Base de Datos de Empleadores (BDE-ISL)	X		X				Fuente de datos para sistemas	X
16	Base de Datos de Cotizaciones (BDI)	X		X				Fuente de datos de sistemas	X
17	Sistema de Gestión de Adherentes (SGA)	X		X					X
18	Sistema de Control de Infracciones y Deficiencias y Programa de Asistencia al Cumplimiento (CID-PAC)		X		X		X	Este sistema es para uso de registro de empresas sin embargo registra un contacto que no tiene la variable	X
19	doc_digital		X		X		X	Este sistema es un registro de facturas para prestadores médicos no considera registro de personas	X
20	Sistema de Correspondencia(docux)		X		X		X	Registro de documentos digitalizados	X
21	Sistema de Evaluación y Vigilancia Ambiental (EVAST)	X		X					X
22	Sistema de exámenes ocupacionales y programas de vigilancia (ESO)	X		X					X
23	Sistema de Acceso de Responsables Administradores (sara)		X		X		X	Acceso de responsables de empresas	X
24	Control Maestro de Capacitación (CMC)	X		X				Porque se reemplazará por uno nuevo, proyecto	X



MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO  
 DIVISIÓN POLÍTICAS DE IGUALDAD  
 Octubre 2019

							2019		
25	Devoluciones de exceso de cotizaciones a empleadores		X		X		X	Se refiere a empresas quienes pagan las cotizaciones de sus trabajadores, en donde se devuelve el exceso a la empresa.	X
26	Portal Privado de acceso para usuarios	X		X					X
27	Agenda	X		X					
28	Sistema de Prestaciones Económicas (SPE)	X		X					X
29	Sistema de Mantenimiento de Adherentes y Cotizantes (SIMAC)		X		X		X	Registro de empresas	X
30	Proceso 5		X		X		X	Proceso 5 se refiere a procesos de valorización para pagos de nuestros prestadores médicos	X
31	Resoluciones de Pérdida de Capacidad de ganancia (Copernico)	X			X		X	Porque se reemplazará por uno nuevo, proyecto 2019, sistema de gestión de las prestaciones económicas (PEC)	X
32	PSICUS		X		X		X	Sistema de reporte de control de gestión. Registra avances de indicadores de desempeño	X



MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO  
 DIVISIÓN POLÍTICAS DE IGUALDAD  
 Octubre 2019

33	SIGFE		X		X		X	Sistema externo que registra movimientos contables, No contiene información de personas.		X
34	Subsidios de Incapacidad Laboral (SIL)	X		X						X
35	SIVEGAM		X		X		X	Sistema externo en el cual se disponibiliza información financiera de las asignaciones familiares realizadas		X

N°	Listar sistemas estadísticos del Servicio	Refiere a personas		Si refiere a personas tiene datos desagregados por sexo		Si los datos no están desagregados por sexo, ¿es factible desagregarlos?		En caso de no ser factible desagregar datos por sexo ARGUMENTE	Actualización de sistemas estadísticos 2019	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
1	Estadística Institucional (SUSES)	X		X					X	

N°	Listar estudios para el año t	Refiere a personas		Si refiere a personas tendrá análisis de género		Si los datos no están desagregados por sexo, ¿es factible desagregarlos?		En caso de no ser factible desagregar datos por sexo ARGUMENTE	Actualización de estudios 2019	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO



1	Estudio de Satisfacción de usuarios/as	X		X				Solo en aquellas dimensiones en que este análisis es posible, por ejemplo a nivel de análisis de trabajadores/as, no así a nivel de análisis de empresas o de programas	X	
2	Evaluación del Modelo de Gestión de Prestaciones Médicas del Instituto de Seguridad Laboral		X		X		X	El objetivo del estudio es describir y evaluar el modelo de gestión del área de prestaciones médicas del ISL, en materia de su diseño, estructura, procesos de gestión y de la medición de resultados.		X
3	Estudio Descriptivo Condiciones de Trabajo en Sector Agrícola en Micro-Empresas Pequeñas con Enfoque de Género para establecer Estrategias y Recomendaciones	X		X						X
4	Perfil epidemiológico de trabajadores con incapacidad permanente secundaria a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en la Región Metropolitana	X		X				Solo en aquellas dimensiones en que este análisis es posible, por ejemplo a nivel de análisis de trabajadores/as, no así a nivel de análisis de empresas o de programas		X
5	Informes Estadísticos	X		X						X