



¡BIENVENIDAS Y BIENVENIDOS!

PROGRAMA BUENAS PRÁCTICAS LABORALES CON EQUIDAD DE GÉNERO





Norma Chilena 3262:2021

Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género

NCh3262:2021: “Sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal”

En el mundo

- Son miles las organizaciones laborales en el mundo, que han invertido en igualdad de género a través de la implementación de Sistemas de Gestión en Igualdad de Género (más conocidos como Sellos de Igualdad de Género). Otras a través de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de ONU Mujeres, e iniciativas públicas y privadas que se desarrollan en distintos países.
- En el caso de Chile se ha hecho a través de organizaciones laborales que implementan la Norma Chilena 3262, las que una vez certificadas pueden postular al Sello Igualdad Conciliación que otorga el SernamEG.

Las organizaciones no son neutras a los temas de género

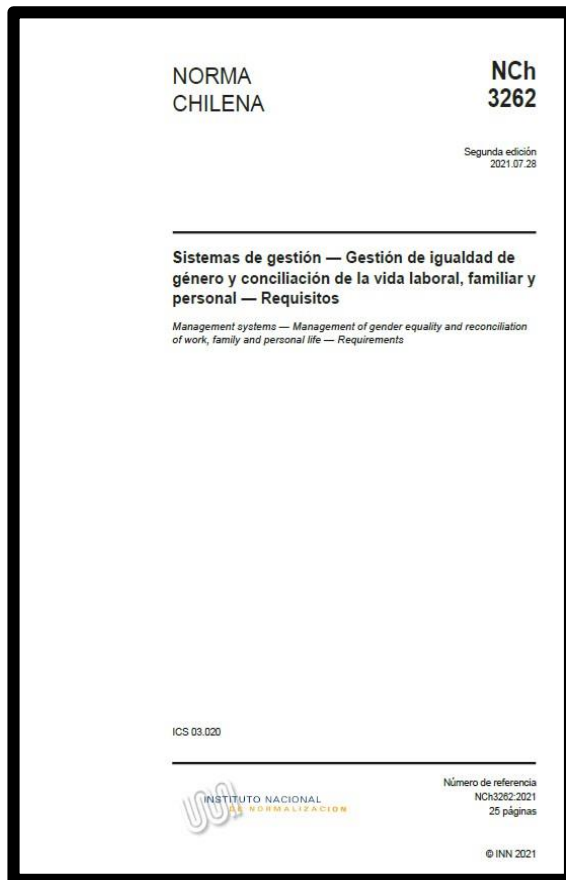
Las relaciones de género determinan la configuración de la organización: su estructura, sus procesos y procedimientos, su cultura, sus sistemas, su infraestructura, las creencias, las prácticas, los comportamientos individuales y colectivos.



¿Por qué las organizaciones laborales deben involucrarse en este desafío?

- Las organizaciones laborales son una red muy importante para el cambio cultural.
- La incorporación de las mujeres al mundo laboral remunerado ha sido determinante para el cambio en las dinámicas familiares. Sin embargo, las organizaciones laborales aún necesitan adaptarse a los nuevos desafíos culturales que implica el ingreso de las mujeres a un espacio creado por y para los hombres de acuerdo a la división sexual del trabajo.
- Las organizaciones laborales se convierten en ejes fundamentales que van configurando nuevos contextos que impactan directamente en las vidas personales sus trabajadoras/es.

¿Qué es La Norma Chilena 3262?



La Norma Chilena 3262 es una herramienta gestionada por el Estado de Chile, que solicitó al Instituto Nacional de Normalización (INN) su creación. Ésta establece, de forma voluntaria, un sistema de gestión interna para la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a través de las Buenas Prácticas Laborales.

Creada en 2012 a solicitud del Servicio Nacional de la Mujer (entonces Sernam, hoy SernamEG) al INN, ésta es la Norma más antigua del mundo en estas materias, y una de las más completas.



¿En qué consiste la Norma 3262?

- Consiste en un conjunto de procedimientos y prácticas de gestión organizacional.
- Es de cumplimiento voluntario.
- Puede ser implementado en cualquier tipo de organización, cualquiera sea su actividad y tamaño.
- Chile fue el primer país en el mundo en contar con un sistema de gestión tipo ISO de equidad de género en el año 2012.
- Tiene estructura según el sistema de gestión ISO 9000. Es compatible con la NCh ISO 9001, 14001 y 18001, para la integración entre sistemas de gestión en la organización

Constituye para la organización un cambio de cultura, factor de innovación social y de optimización de la gestión basada en las personas.

Temas a Revisar según Ejes Transversales:

Eje transversal N° 1: capacitación en enfoque de equidad de género

Eje transversal N° 2: tratamiento de reclamos relativos a situaciones inequitativas y discriminatorias

Eje transversal N° 3: infraestructura

Eje transversal N° 4: comunicación sobre la implementación y mantención de la Norma

Temas a revisar según Ejes Específicos:

N° 1: reclutamiento y selección de personal

Eje específico N° 2: participación en cargos de jefatura y toma de decisión (alta dirección, dirección y jefaturas intermedias)

Eje específico N° 3: desarrollo de carrera

Eje específico N° 4: acceso a la capacitación

Eje específico N° 5: prácticas de remuneración y compensación

Eje específico N° 6: acciones para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en la lógica de corresponsabilidad

Eje específico N° 7: prevención y/o detección del acoso sexual

Eje específico N° 8: prevención y/o detección del acoso laboral

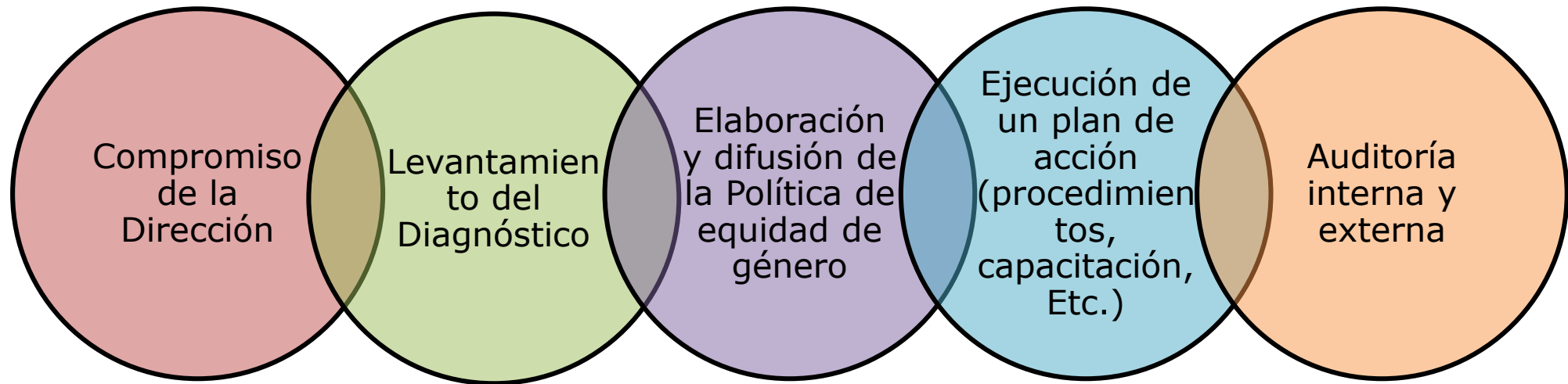
Eje específico N° 9: prevención, detección y derivación de la violencia de pareja

Eje específico N° 10: Salud Integral

Comprometerse a implementar esta Norma en presencia del SernamEG

Implica no solo la declaración de la voluntad de **generar cambios** desde el enfoque de equidad de género en la organización. Sino que implica comprometer el levantamiento de una estructura de equidad de género **permanente** en las organizaciones laborales, invirtiendo recursos para instalar en el corazón de la misma (a través de la revisión de la gestión de recursos humanos) la transversalización de la perspectiva género en la organización.

Levantamiento del sistema



Compromiso de la Dirección

NIVEL I: el compromiso y la preparación de las condiciones para comenzar el trabajo

1. Compromiso y adhesión de la Alta Dirección.
2. Constitución de Comité de Igualdad de Género.
3. Capacitación de los altos mandos y Equipo Directivo.
4. Planificar los procesos a desarrollar para la instalación y buen funcionamiento del SIGIGC.

Diagnóstico

NIVEL II: Diagnóstico organizacional para la implementación de un SIGIGC

1. El diagnóstico es un documento que debe señalar las características generales de la organización y de la dotación de personal a través de la realización de un diagnóstico organizacional y un diagnóstico de género.
2. Allí se identifica la situación de la organización en relación con el cumplimiento de los requisitos exigidos por la Norma.
3. Percepciones y necesidades del personal en relación con la igualdad de género y conciliación.
4. Se revisa cada uno de los ejes transversales y específicos.

Requisitos de la NCh3262



R.4

Definir y documentar los procesos, las prácticas, la política y los objetivos.

R.5

Asegurar la disponibilidad de recursos y el cumplimiento de los objetivos del SGIGC.

R.6

Asegurar las condiciones de infraestructura, ropa de trabajo, las competencias del personal y resguardar el ambiente laboral.

R.7

Implementar acciones necesarias y los procedimientos y políticas para alcanzar los objetivos planificados.

R.8

Realizar monitoreo, evaluación y análisis de las acciones planificadas. Revisar el sistema de manera sistemática.

Procesos que debemos considerar

Reclutamiento y selección

Desarrollo de carrera

Capacitación

Remuneraciones y compensación

Comunicaciones

Conciliación/ Calidad de vida/ Bienestar

Acoso laboral y sexual

Reclamos por prácticas discriminatorias

Gestión legal

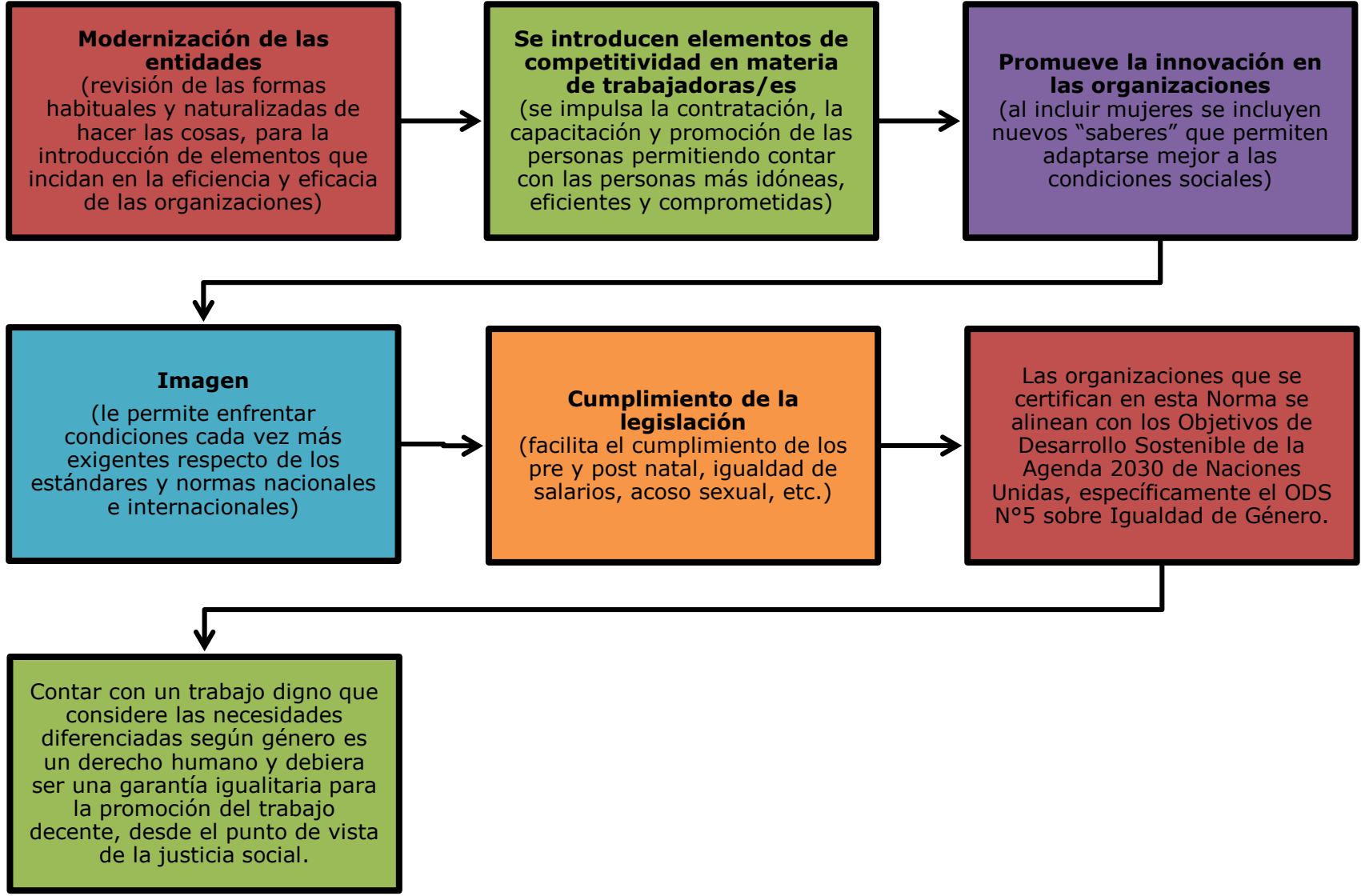
Terceros

Violencia intrafamiliar

Transversales

Infraestructura y ropa de trabajo

Salud Integral



Beneficios de implementar la Norma

Evaluación y Certificación

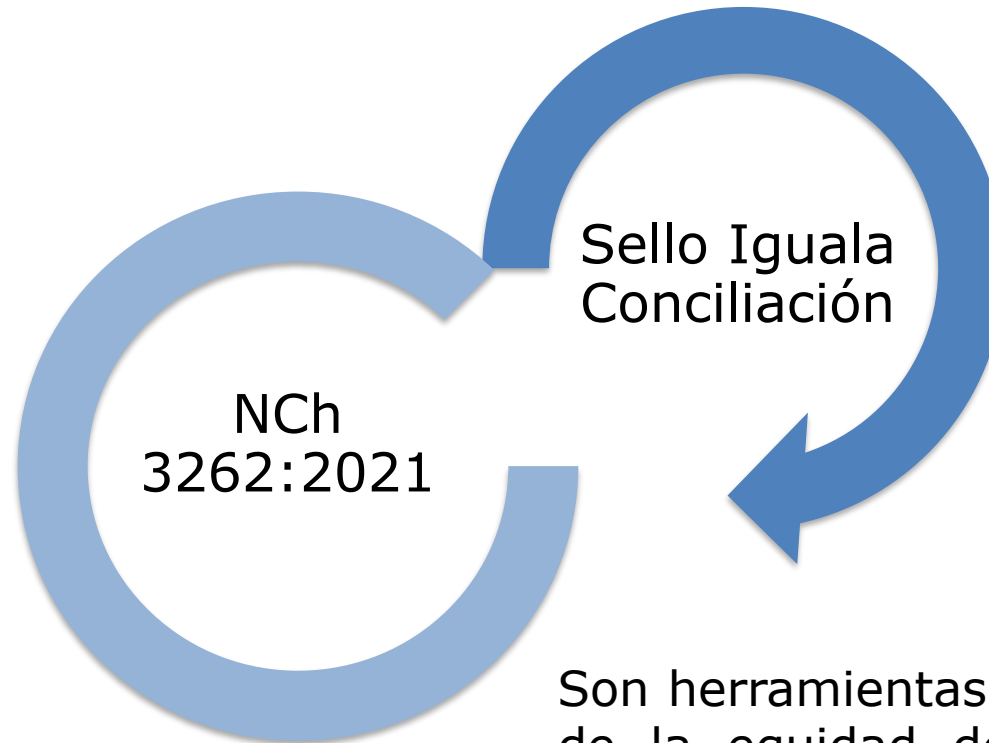
- Realizar una auditoría interna.
- Realizar la Auditoría Externa y Certificación.
- Postular al Sello Iguala-Conciliación.
- Realizar acciones de mejora y auditorías de mantención.

Organismos certificadores acreditados ante el INN

Revisión de documentación y entrevista al 20% de la dotación de manera aleatoria. (Se ajusta en NCh3262:2021 según dotación)

Una vez que la organización consigue la certificación se puede postular al Sello Iguala Conciliación.

La Norma Chilena NCh3262:2021 y el Sello Iguala Conciliación en Chile operan de manera interrelacionada



Son herramientas para avanzar en la incorporación de la equidad de género en las organizaciones laborales, la Norma como un sistema de gestión y el Sello como un reconocimiento público.

Sello Iguala – Conciliación

- Distinción gubernamental que otorga SernamEG
- Las organizaciones deben postular una vez cuenten con la certificación en la Norma Chilena 3262:2021
- Esta certificación es entregada por un organismo certificador acreditado ante el Instituto Nacional de Normalización (INN)
- Es de carácter promocional



Región	Nombre	Correo
Arica y Parinacota	Barbara Ibacache Valdivia	bibacache@senameg.gob.cl
Tarapacá	Verónica Jiménez Ávalos	vjimenez@senameg.gob.cl
Antofagasta	Darling Sandoval Toro	dsandoval@senameg.gob.cl
Atacama	María Victoria Rojas Vega	maria.rojas@senameg.gob.cl
Coquimbo	Leyla Vilches Sánchez	lvilches@senameg.gob.cl
Valparaíso	Patricia Araya Miranda	paraya@senameg.gob.cl
Metropolitana	Andrea Poblete Falcón	apoblete@senameg.gob.cl
O'Higgins	Cristian Inostroza Schulin-Zeuthen	cinostroza@senameg.gob.cl
Del Maule	Soledad Ramírez Fabres	sramirez@senameg.gob.cl
Ñuble	Viviana Cáceres Jara	vcaceres@senameg.gob.cl
Bío Bío	Carolina Ruiz Molina	carolina.ruiz@senameg.gob.cl
Araucanía	Hsiu Jiuan Wu Barraza	hwu@senameg.gob.cl
Los Ríos	Pamela Veillón Tapia	pveillon@senameg.gob.cl
Los Lagos	Javier Muñoz Urbina	jmunoiz@senameg.gob.cl
Aysén	Giuliano Cubillos Paredes	gcubillos@senameg.gob.cl
Magallanes	María José Madrid	mmadrid@senameg.gob.cl
Nivel central	Paula Pizarro Rojas (Coordinadora Nacional)	ppizarro@senameg.gob.cl
	Andrea Orellana Molina (Profesional NC)	andrea.orellana@senameg.gob.cl
	Helen Leiva Arenas (Profesional NC)	hleiva@senameg.gob.cl
	Dayana Lillo Romero (Profesional NC)	dlillo@senameg.gob.cl

Encargadas/os Regionales y Nacionales del Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género



 sernameg.gob.cl

   SernamEGChile

