

¿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.

La Norma permite que las organizaciones detecten y superen brechas de género en los ámbitos de la gestión de personas y entre sus requisitos aborda:

1. Detección de brechas respecto a: Compensaciones, participación laboral, participación cargos no tradicionales, participación cargos de jefatura y responsabilidades directivas, procesos reclutamiento y selección.
2. Gestión de RRHH No discriminación: Acceso, capacitación, compensaciones, criterios de promoción (desarrollo de carrera y acceso a capacitación).
3. Identificar medidas de Conciliación con Corresponsabilidad.
4. Diseño y Desarrollo de acciones de comunicación y sensibilización en las temáticas asociadas.
5. Difusión y promoción del ejercicio de los derechos de maternidad/paternidad y responsabilidades parentales.
6. Infraestructura: Instalaciones adecuadas para fuerza laboral mixta, facilitar condiciones de seguridad física y personal.
7. Ambiente de trabajo: Prejuicios y estereotipos; respeto mutuo; ambiente con igualdad de oportunidades; condiciones de acceso de mujeres y hombres; salud integral; prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual; medidas de prevención, detección y derivación VIF.

Los 4 pasos fundamentales de la NCh3262



Temas a revisar según ejes transversales de la NCh3262

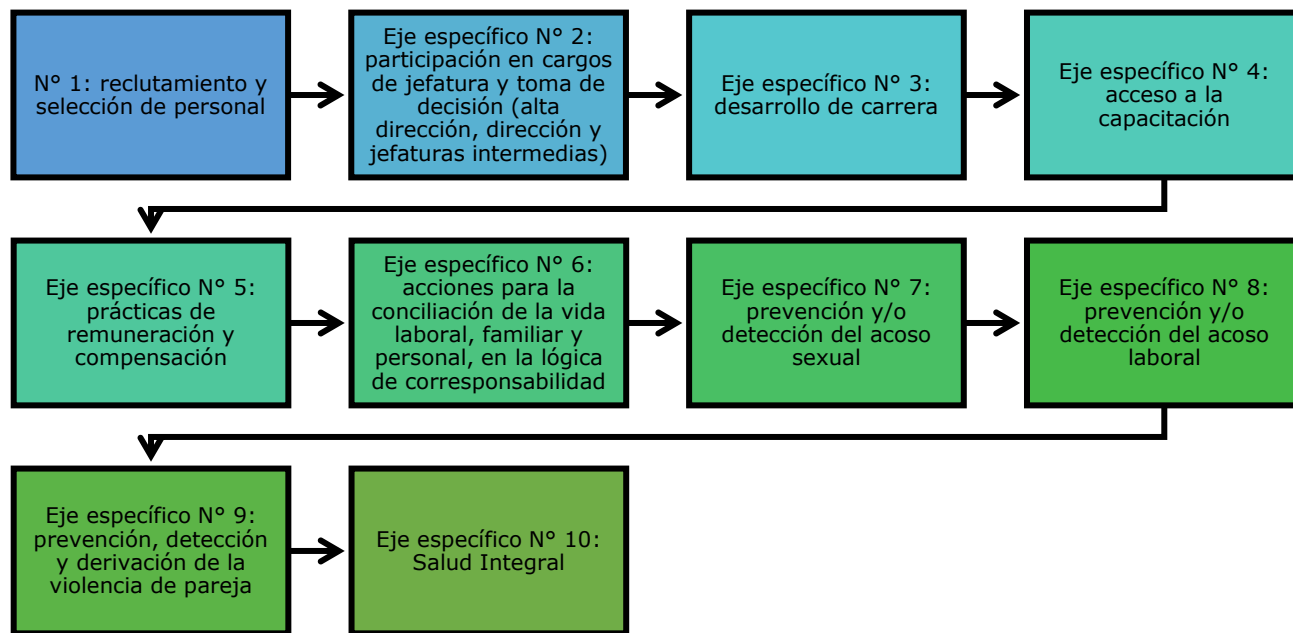
Eje transversal N° 1: capacitación en enfoque de equidad de género

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



Paso a paso

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 (1)

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.

Diagnóstico (2)

NIVEL II: Diagnóstico de Género

- Ejes transversales
 - Capacitación y sensibilización
 - Tratamiento de reclamos
 - Infraestructura
 - Comunicación
- Ejes específicos
 - Reclutamiento y selección de personal
 - Participación en cargos de jefatura
 - Desarrollo de carrera
 - Acceso a capacitación
 - Prácticas de remuneración y compensación
 - Acciones para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal
 - Prevención y/o detección del acoso sexual
 - Prevención y/o detección del acoso laboral
 - Prevención, detección y derivación de la VIF
 - Salud integral



Plan de Acción

La organización debe actuar sobre las brechas detectadas, para lo cual se elabora un Plan de Acción de la siguiente manera:

1. A la luz del diagnóstico se diseña la Política de Igualdad de Género y se definen los objetivos para la igualdad de género y la conciliación con corresponsabilidad que sean alcanzables y tengan coherencia con el diagnóstico realizado.
2. Se elaboran los procedimientos documentados.
3. Durante el proceso de implementación es importante realizar acciones para difundir, capacitar y sensibilizar a todo el personal.

Requisitos de documentación

- Declaración de Política y objetivos de SGIGC (4.3.1)
- Manual del SGIGC (4.3.2)
 - Alcance del SGIGC
 - Descripción de procedimientos o referencia a ellos
- Procedimientos documentados exigidos y otros necesarios
 - Control de documentos
 - Control de registros
 - Auditorías internas
 - Auditorías correctivas
 - Acciones preventivas
 - Reclutamiento y selección de personal
 - Detección y eliminación de prácticas discriminatorias en base a brechas
 - Desarrollo de carrera, representación equilibrada entre mujeres y hombres
 - Capacitación para el registro de confidencial y tratamiento de reclamos por prácticas discriminatorias
 - Acoso laboral, acoso sexual, VIF
 - Conciliación
 - Requisitos legales, gestión de terceros

Estructura de documentación del sistema



Política



Procedimientos y otros documentos



Planes de acción



Registros



Evaluación y Certificación

- Realizar una auditoría interna.
- Realizar la Auditoría Externa y Certificación.
- 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 empresa consigue la certificación se puede postular al Sello Iguala Conciliación.

Beneficios de Implementar la NCH3262

