



**Programa
Buenas Prácticas Laborales
con Equidad de Género (BPLEG)**

Norma Chilena 3262

Sello Iguala Conciliación

“Transformar el trabajo para transformar la vida”

¿Por qué estamos aquí?

- El mundo del trabajo está cambiando.
- Queremos que ese cambio sea justo, inclusivo y con sentido, para eso necesitamos:
 - Organizaciones que cuidan y respetan.
 - Equipos donde las personas puedan ser y crecer.
 - Ambientes laborales libres de desigualdad.



Qué buscamos?

Generar cambios estructurales en las organizaciones laborales, con un enfoque transformador que va más allá de intervenir exclusivamente en las mujeres.

Esto implica actuar en la cultura organizacional, en los procesos de toma de decisiones y en las relaciones laborales, fomentando ambientes inclusivos tanto para mujeres como para hombres.



No se trata de adaptar a las mujeres
a estructuras desiguales, sino de
transformar los sistemas de trabajo

Para mejorar la calidad de vida
laboral y el bienestar
organizacional para todas y todos



¿Cómo estamos las mujeres en el mundo del trabajo en Chile?

- En Chile y a nivel mundial, las mujeres hemos avanzado en el acceso al trabajo remunerado, la educación y ciertos espacios de liderazgo.
- Sin embargo, aún enfrentamos barreras importantes:
 - Menor participación laboral en comparación con los hombres.
 - Altos niveles de informalidad y precariedad laboral.
 - Segregación vertical y horizontal
 - Brechas salariales.
 - Carga desigual de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados.

Brechas en años

Según el *Global Gender Gap Report 2024* del Foro Económico Mundial, al ritmo actual, **tomará 134 años para alcanzar la paridad global**

En el reporte WEF 2025, estiman **123 años** para lograr la igualdad de género si no se acelera el ritmo.

Un informe conjunto de ONU (DESA) proyecta que, al ritmo actual, **se necesitarán hasta 286 años para cerrar las brechas legales de género.**

Según ese mismo análisis, harían falta **140 años para lograr la paridad de género en puestos de poder y liderazgo dentro del mundo laboral.**

Para la representación equitativa en parlamentos nacionales, estiman **unos 40 años** más si no se acelera el progreso



¿Cómo avanzamos?

Las organizaciones no son neutras a los temas de equidad 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.



Salida

No es el momento de retroceder en la paridad de género: **es el momento de acelerar el cambio**, para todas/os nosotras/os.

¿Cómo hacer estos cambios?:

implementando buenas prácticas laborales con equidad de género.

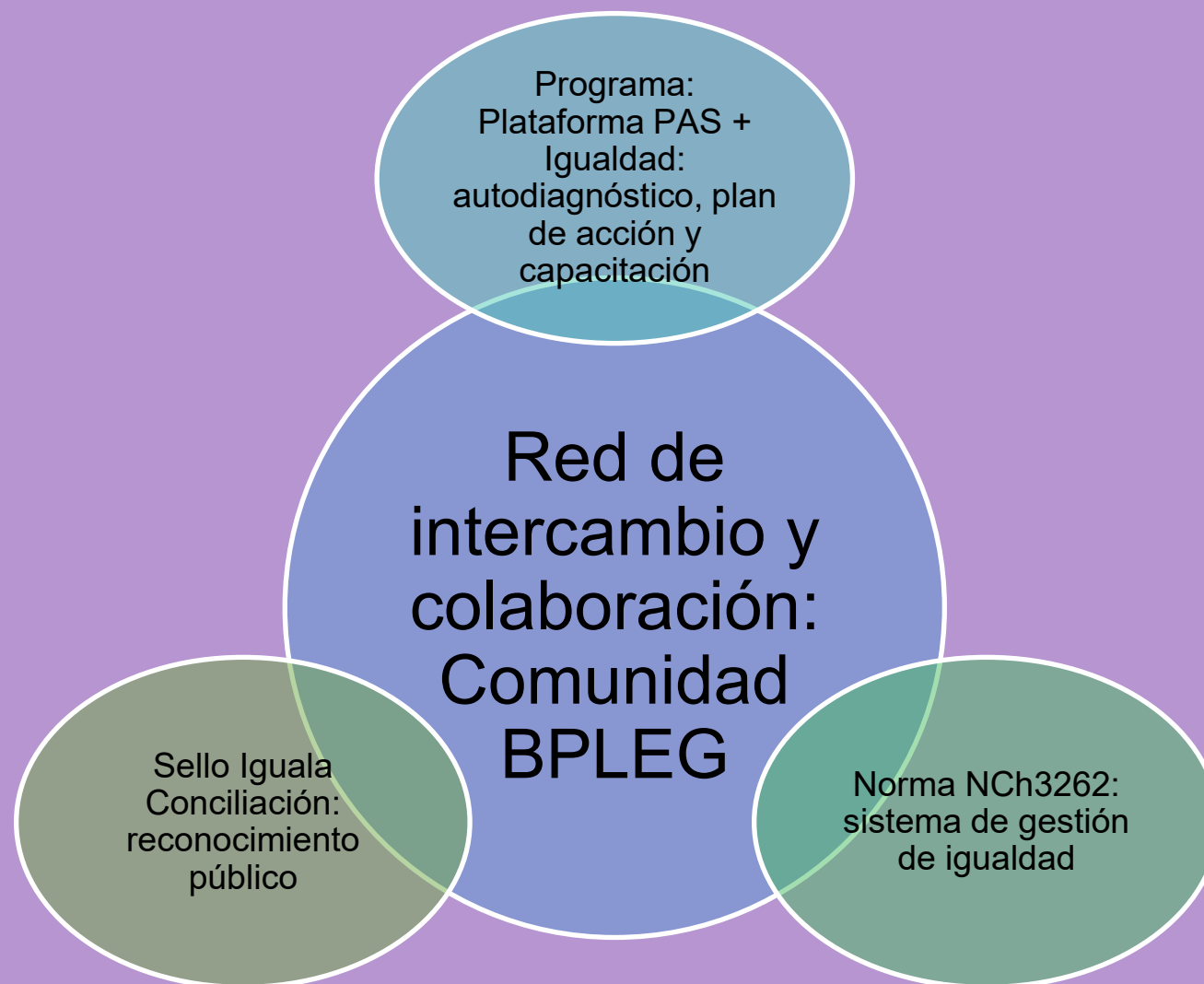
Implementar **buenas prácticas laborales con equidad de género** constituye para la organización un **cambio de cultura**, factor de **innovación social** y de optimización de la gestión **basada en las personas**.

“Para solucionar las **violencia de género** de raíz se requiere **un cambio cultural** donde se alteren patrones de comportamiento, se superen dinámicas **de exclusión y desigualdad** y se rompan **normas patriarcales** que han definido los **roles de género** y legitiman la violencia”.

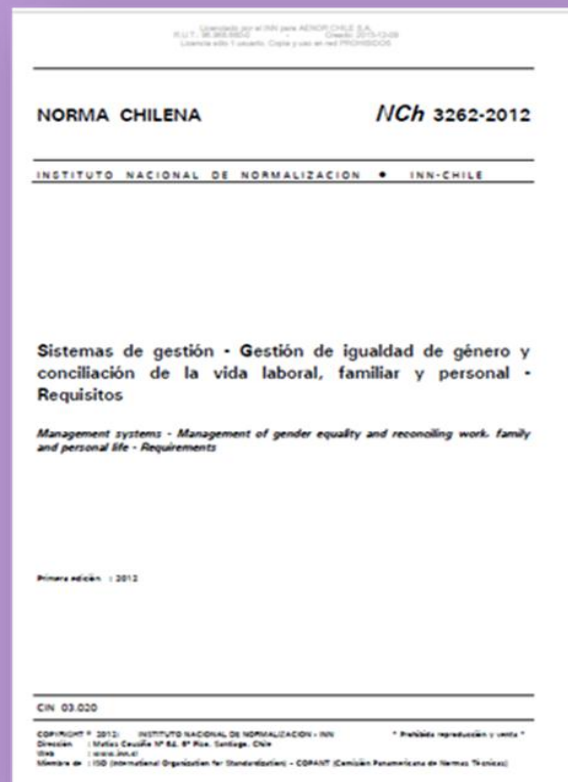
“Algunas personas dicen que los manuales son ineficaces si no se logra este cambio cultural. Pero omiten un aspecto fundamental, que es que **las normas, los manuales** y todos estos esfuerzos institucionales contribuyen a ese **cambio de mentalidad**, a ir rompiendo esas **barreras** que hoy nos alejan de un mundo libre de violencia”.

María Claudia Camacho
Jefa de la sección de Trabajo y Empleo de la OEA

Para avanzar en la incorporación de la equidad de género en las organizaciones laborales, el Programa cuenta con 3 herramientas:



Resultados concretos



63
organizaciones
participaron el
año 2025

191
organizaciones
se han
certificado en la
Norma

128
organizaciones
cuentan con
Sello

Cada organización que se suma mejora vidas y construye bienestar.

Norma 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 3262, las que una vez certificadas pueden postular al Sello Igualdad Conciliación que otorga el SernamEG.

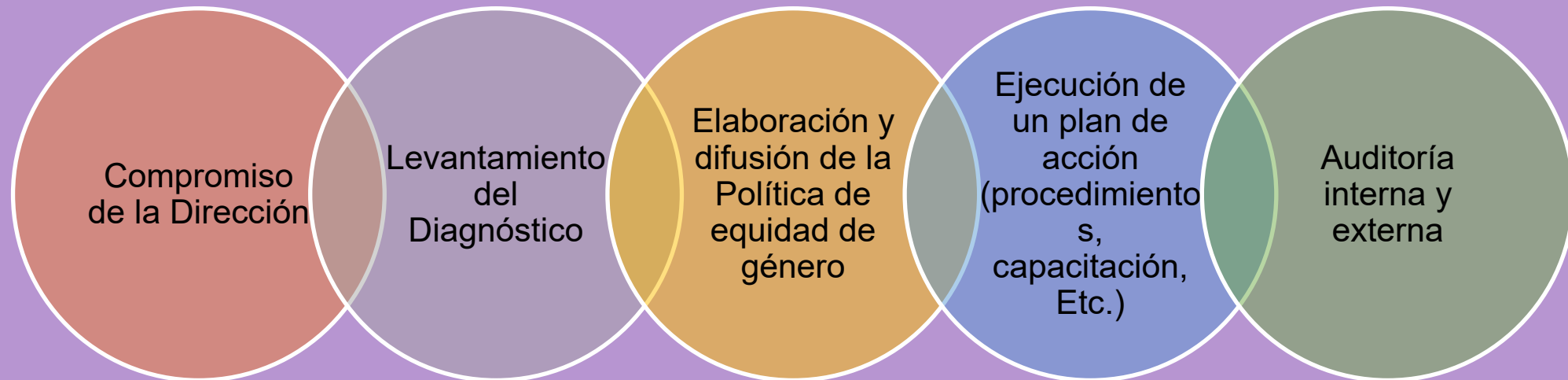
¿En qué consiste la Norma 3262?

- Consiste en un conjunto de procedimientos y prácticas de gestión organizacional
- Puede 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

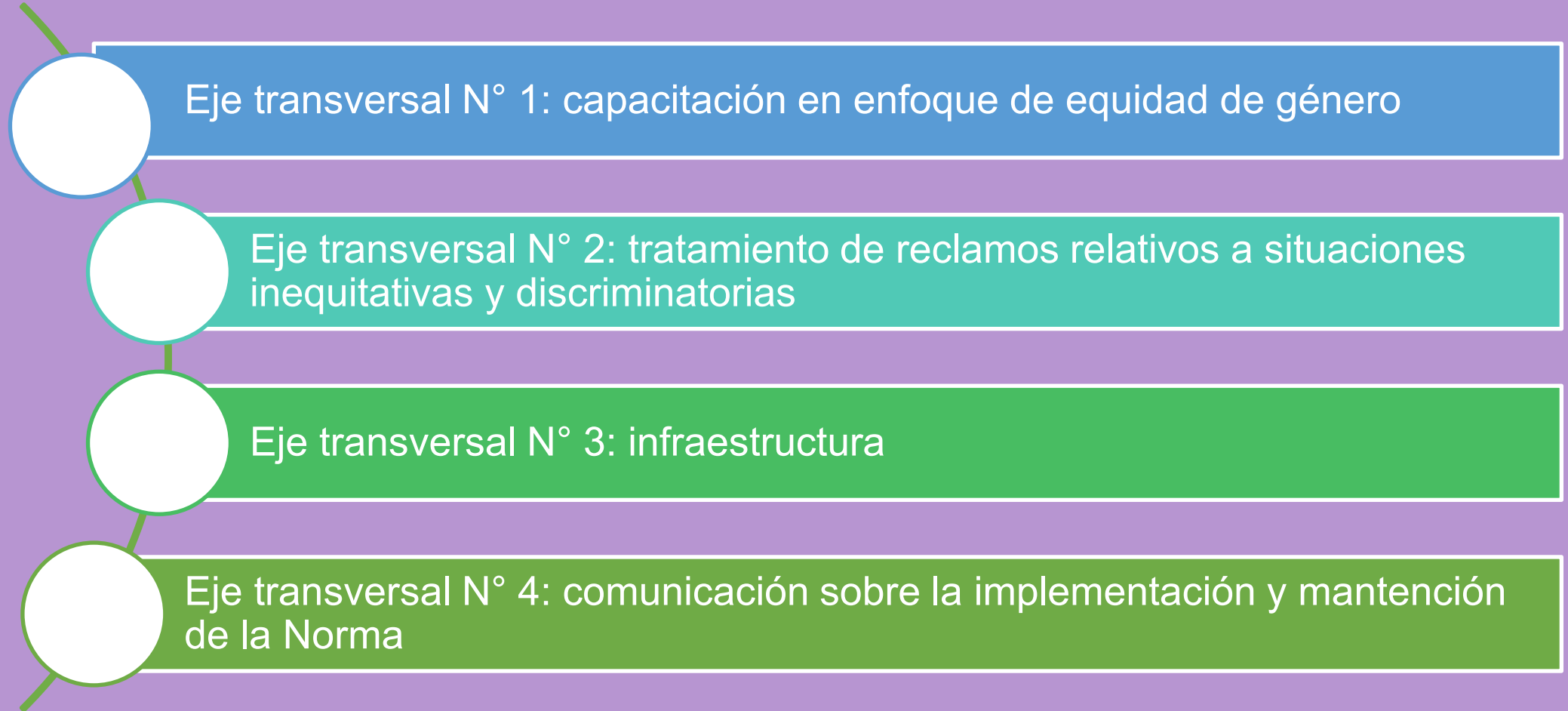
¿En qué consiste la Norma 3262?

- Consiste en un conjunto de procedimientos y prácticas de gestión organizacional.
- 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, la cual fue actualizada en el año 2021.
- 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.

Levantamiento del sistema



Temas a Revisar según Ejes Transversales:



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

Beneficios de implementar la Norma

Cumplimiento de la legislación

Facilita el cumplimiento de los pre y post natal, igualdad de salarios, acoso sexual, etc

Modernización de las entidades

(revisión de las formas habituales y naturalizadas de hacer las cosas, para la introducción de elementos que incidan en la eficiencia y eficacia de las organizaciones)

Se introducen elementos de competitividad en materia de trabajadoras/es

(se impulsa la contratación, la capacitación y promoción de las personas permitiendo contar con las personas más idóneas, eficientes y comprometidas)

Promueve la innovación en las organizaciones

(al incluir mujeres se incluyen nuevos “saberes” que permiten adaptarse mejor a las condiciones sociales)

Imagen

(le permite enfrentar condiciones cada vez más exigentes respecto de los estándares y normas nacionales e internacionales)

Trabajo digno

Considera las necesidades diferenciadas según género (derecho humano), garantía de promoción del trabajo decente, desde el punto de vista de la justicia social.

Mayor compromiso

Políticas de conciliación reducen el agotamiento, generan mayor lealtad y compromiso institucional.

Retención

Menos rotación, especialmente de perfiles clave (mujeres) si se sienten valoradas y respaldadas.

Mejora de cultura organizacional

Una gestión con perspectiva de género promueve entornos más justos, inclusivos, con corresponsabilidad.

Fortalecimiento institucional en equidad de género

Mejora en retención y atracción de talento, especialmente femenino.

Transparencia y medición

Se pueden definir indicadores claros (por ejemplo, % de mujeres en puestos de mando, rotación, satisfacción).

Reputación institucional

Demostrar compromiso con igualdad, conciliación y bienestar laboral.

Levantamiento de información sobre los resultados de la implementación y certificación de la Norma NCh 3262 en organizaciones laborales públicas y privadas, 2025

100%

Ha evidenciado cambios positivos en las dinámicas culturales, en la toma de conciencia y en sus indicadores de equidad

85%

Ha aumentado la valoración de las personas sobre la promoción y garantías para ambientes laborales más seguros y libres de violencia

84%

Ha logrado una valoración positiva por parte de los equipos en relación con los esfuerzos para la igualdad de género

78%

Ha aumentado por parte del personal el uso y la valoración de las medidas de conciliación

56%

Ha aumentado significativamente la participación de mujeres en todos los puestos y funciones

48%

Ha aumentado la participación y representación de mujeres en puestos de responsabilidad



“Los trabajadores más antiguos tú ya los ves con un discurso distinto, y eso genera que a los nuevos empleados también vean eso. Ejemplo, pide permiso para ir a ver el acto de tu hija al jardín y ellos decían, pero cómo, y los antiguos les decían, tú también eres papá y tienes derecho a estar en ese momento tan lindo. Entonces tú ves que se transmite, te das cuenta de eso”

(Empresa 10, Mantención 1 NCh3262:2021).

Primer levantamiento de los avances de la implementación y certificación de la Norma Chilena 3262, 2025.

Ha revisado y
ajustado sus perfiles
de cargo desde una
perspectiva de género

85%

Ha capacitado a
sus equipos de
reclutamiento y
selección para un
proceso inclusivo

77%

Cuenta con salas
acondionadas para
la extracción y
almacenamiento de
leche materna

65%

Ha implementado KPIs a
los equipos de liderazgo en
relación con la participación
y representación de
mujeres en todas las áreas
y funciones

40%

Incorporó un equipo
que se ha especializado
en el abordaje de
violencias laborales y
violencia contra la mujer
en el contexto VIF

34%

Presenta implementación de
cuotas de género para
aumentar la representación
de mujeres, en especial en
puestos de responsabilidad

14%

Resultados de la implementación de la Norma

Participación laboral

- Implementación de programas de aprendices enfocado a mujeres.
- Modificación de los perfiles de cargo, incorporando perspectiva de género.
- Capacitación a los equipos y jefaturas en reclutamiento sin sesgos.

Desarrollo de carrera

- Definición de KPIs y metas de desarrollo de carrera.
- Programas internos de formación con mentorías y coaching para la formación de habilidades de liderazgos, enfocados solo a mujeres o con cuotas de participación.

Reducción brechas salariales

- Estandarización de criterios para la asignación de las compensaciones.
- Correcciones inmediatas ante brechas salariales.

Infraestructura

- Implementación de salas de lactancia y almacenamiento de leche. En terreno (salas móviles)
- Implementación y mejoramiento de espacios para trabajo de fuerza laboral mixta.

Relación con terceros o empresas externas

- Programa de desarrollo de proveedores con enfoque de género, financiando el diagnóstico de género NCh 3262.
- Asignación de puntaje para la contratación y/o asignación de licitaciones.
- Extensión de los programas de sensibilización y formación.

Conciliación y corresponsabilidad

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad

- Extensión de días legales por nacimiento para padres (10 a 25 días).
- Sala cuna y/o jardín infantil extendida para padres y madres.
- Pago diferencial de sueldo para licencia postnatal.
- Horarios flexibles, días libres, teletrabajo, horarios protegidos.
- Permisos para el cuidado de hijos/as y/o personas dependientes.

Ambientes laborales

Ambientes laborales seguros y libres de violencias

- Capacitación y formación.
- Comisiones de investigación con representación de hombres y mujeres.
Equipos especializados para investigar los casos de maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual.

Abordaje violencia intrafamiliar

- Formación de monitores/as para prevención y abordaje de violencia en el contexto intrafamiliar.
- Convenios con municipalidades y/o fundaciones para atención prioritaria en casos de VIF.

**Comunicaciones
y cambio
cultural**

Fuente: Levantamiento de los avances de la implementación y certificación de la Norma Chilena 3262, 2025.

Motivaciones para implementar una Norma de género y conciliación



- ✓ Reconocer las brechas de género y la implementación de acciones necesarias para optimizar la gestión de personal.
- ✓ Fomentar acciones en pro de una estrategia de sostenibilidad ya existente en la organización.
- ✓ Estructurar los lineamientos y mejorar la gestión de personas.
- ✓ Lineamientos estratégicos de la Alta Dirección y agentes externos.

Aprendizajes sobre las barreras y resistencias del proceso



Costos de la implementación de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación

- ✓ Económicos en la implementación de acciones.
- ✓ Equipos expertos.
- ✓ Equipos internos.
- ✓ Tiempos para la gestión.
- ✓ Económicos para costear la certificación.

Los beneficios de este proceso son tan relevantes y rápidos que superan los costos de inversión

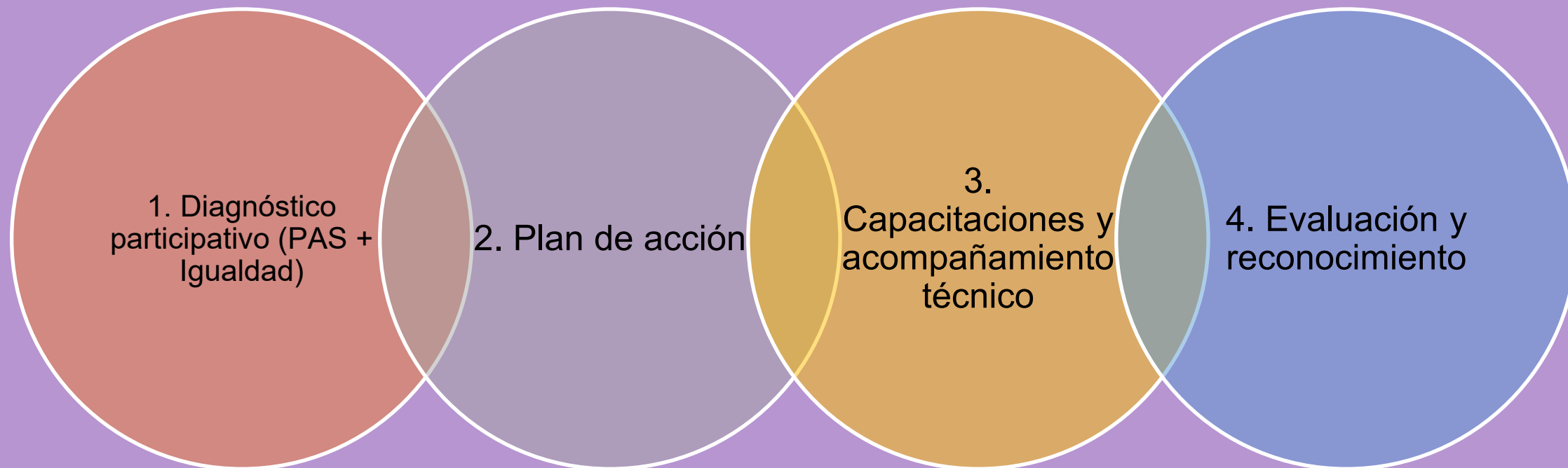
Beneficios de la implementación de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación

- * Posicionar a las mujeres dentro de las organizaciones laborales.
- * Mayor fidelidad y retención del talento.
- * Posicionar a las organizaciones laborales en el mercado.
- * Generar estructura y orden en todos los procesos de gestión de personas.
- * Cambios culturales en las organizaciones.
- * Impactos en el bienestar integral.
- * Avanzar para el empoderamiento y autonomía económica de las mujeres.

Sello Iguala Conciliación



Ciclo de trabajo Programa BPLEG



Nueva forma de trabajar, cuidar y vivir con dignidad y alegría

Las postulaciones al programa estarán abiertas en el primer trimestre del 2026

Consultas e inscripción en actividades del Programa con Paula Pizarro Rojas ppizarro@sernam.gob.cl

Sin embargo, durante todo el año se puede:

**Ingresar a la
Comunidad de
Buenas Prácticas
del Programa
BPLEG**

**Firmar cartas de
compromiso de
implementación de
la Norma 3262**

**Postular al Sello
Iguala Conciliación**

**Revisar nuestra web
(Normas gratuitas):
[portalbpleg.sernam
eg.gob.cl/](http://portalbpleg.sernam
eg.gob.cl/)**

Normativas Asociadas

A continuación encontrarás información valiosa sobre las normativas asociadas a BPLEG. Algunos de los documentos presentes en la plataforma solo están disponibles en modo lectura.

+ ¿Qué es la Norma Chilena 3262?

+ Paso a Paso Para la Implementación

+ Requisitos de Documentación

- Ver Normativas

Ver Norma 3262

Ver Norma 3762

+ Documento Presentación Norma Nch3262

Inicio

Programa

Qué Hace el

Programa

Normativas

Asociadas

Encuentros Zonales

Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género |

Huérfanos 1219, Santiago de Chile

Teléfono: +56 225 496 100

[Política de privacidad](#)

Programa Buenas
Prácticas Laborales
con Equidad de Género

¿Que hacer frente a casos de Violencia de Género en contexto de Pareja o ex pareja?

En Chile existen **Centros de la Mujer**, de Arica a Magallanes, los que atienden a mujeres mayores de 18 años que viven o han vivido violencias de género en contexto de pareja o ex pareja. No es condición haber realizado una denuncia previamente, ni es obligación realizarla mientras permanece en el Centro para poder recibir apoyo psicológico, social y legal.



Si eres sobreviviente, si estás viviendo o eres testigo de violencia de género y requieres orientación, contáctanos.

Si necesitas ayuda inmediata comunícate con **Carabineros** o **PDI**.



MinMujeryEG.gob.cl | SernamEG.gob.cl

Síguenos en nuestras redes



Para Orientación:

-  Fono orientación en violencia **1455**
-  WhatsApp **+569 9700 7000**
-  Chat Web 1455 **SernamEG.gob.cl**
-  Fono Familia de Carabineros **149**

Para denunciar:

-  Carabineros **133**
-  PDI **134**





 sernameg.gob.cl

   SernamEGChile

