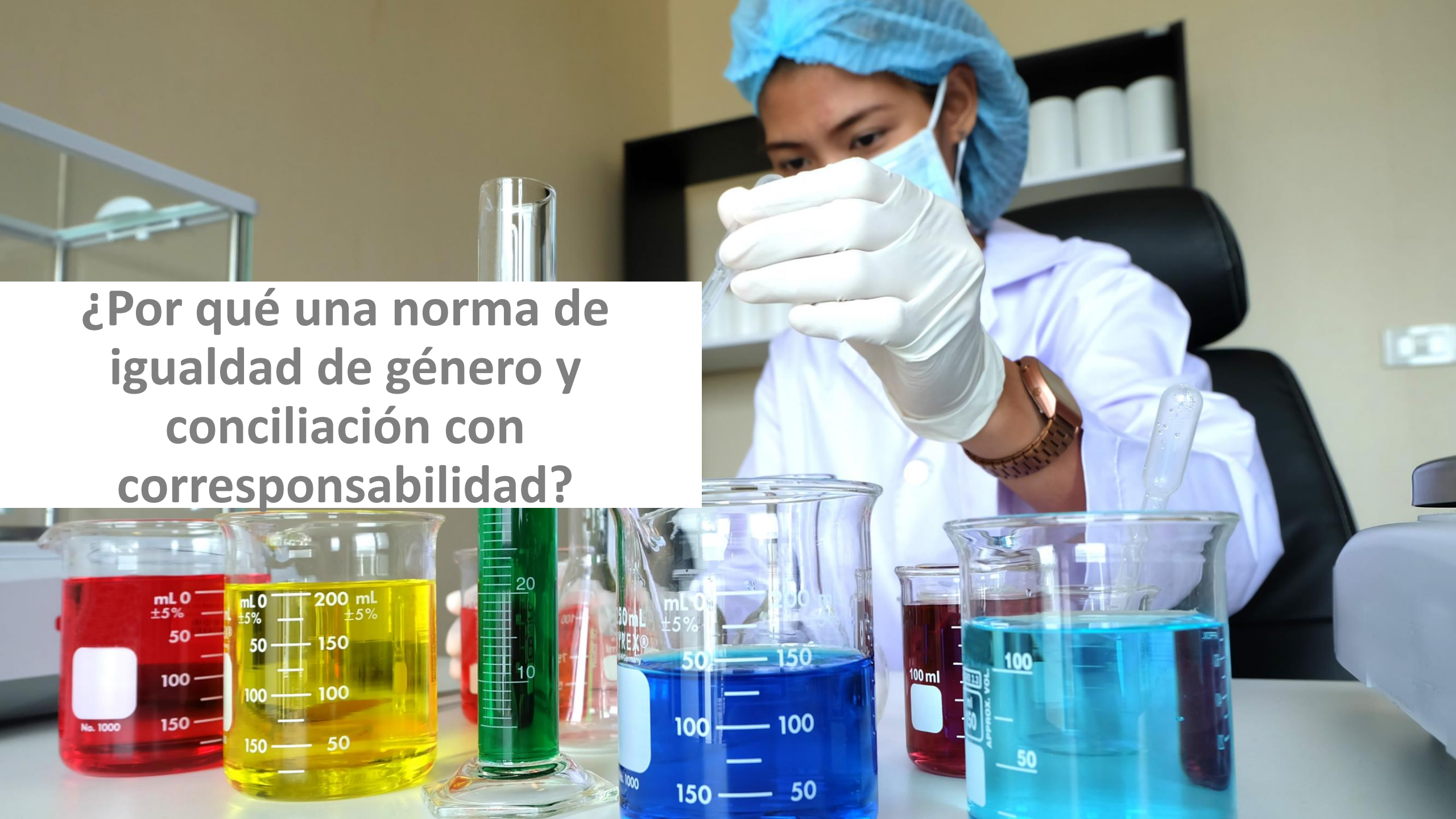


Norma Chilena 3262

Generando impactos positivos en las organizaciones

Junio 2021

**¿Por qué una norma de
igualdad de género y
conciliación con
corresponsabilidad?**





- Rol reproductivo
- Espacio doméstico
- Trabajo no remunerado
- Servicio y cuidado de personas
- Mediación - subordinación



- Rol productivo
- Espacio público
- Trabajo remunerado
- Poder y responsabilidad
- Autoridad - dominación

CON "C" DE
CAMPEON

DÍA DEL NIÑO
EN Carrefour
19 DE AGOSTO



CON "C" DE
COCINERA

DÍA DEL NIÑO
EN Carrefour
19 DE AGOSTO



IMPACTO EN EL ÁMBITO LABORAL

Menores oportunidades
de inserción laboral,
desarrollo y permanencia

Segregación horizontal

Escasa participación en
espacios de decisión y
poder

Menores salarios

Mayor acoso y violencia

Mayor estigmatización y
estereotipación negativa

Menor valoración de sus
competencias personales

Mayor carga de tareas en
el ámbito familiar, menor
conciliación

**EL DESAFÍO MÁS GRANDE ES
ACCELERAR EL CAMBIO CULTURAL**

Norma Chilena NCh3262: Un camino a la solución



Un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación

Consiste en un conjunto de procedimientos y prácticas de gestión organizacional

Cuyo fin es transformar el manejo de los recursos humanos

En pos de reducir las brechas de género e incorporar medidas que favorezcan la conciliación con corresponsabilidad

ÁMBITOS QUE ABORDA

GESTIÓN DE PERSONAS

Reclutamiento y Selección

Remuneración y Compensación

Desarrollo de Carrera

Formación y Capacitación

Gestión de la Conciliación

Participación Laboral

INFRAESTRUCTURA

Infraestructura

Ergonomía y Ropa de Trabajo

Gestión de Terceros

AMBIENTE LABORAL

Acoso Laboral y Sexual

Discriminación

Violencia intrafamiliar

Salud Integral

Procesos Transversales del Sistema, Gestión Legal y Auditoría

ASPECTOS GENERALES

Asegurar el compromiso y participación activa de la Alta Dirección.

Comunicación permanente a todo el personal sobre el proceso de implementación y certificación de la Norma.

Difundir, sensibilizar y capacitar permanentemente a actores estratégicos y a todo el personal de la organización.

Evaluar y retroalimentar el sistema

ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN



01 CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE GÉNERO

Equipo que lidera el
proceso de
implementación.

Es una instancia de
coordinación entre las
distintas áreas implicadas.

Equipo multidisciplinario con
representantes de áreas
incidentes en la temática:
Recursos Humanos,
Planificación, Auditoría,
Comunicación, Jurídica. Además,
de representantes de
trabajadores/as,
Sindicatos/Asociaciones y Comité
Paritario.

02 DIAGNÓSTICO

Busca identificar la situación de la organización en relación con el cumplimiento de los requisitos exigidos por la NCh3262

DIAGNÓSTICO REQUISITOS NORMATIVOS

Procedimientos documentados

Política de Género

Levantamiento y Revisión de data

Identificar prejuicios y estereotipos de género

DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

Detectar brechas de género en los ámbitos que contempla la norma

Revisión documental, encuestas al personal, focus group y entrevistas a personas claves

03 PLAN DE ACCIÓN

La organización debe actuar sobre las brechas detectadas en el diagnóstico.

Diseñar la Política de Igualdad de Género y definir objetivos para la igualdad de género y la conciliación con corresponsabilidad.

Considera procedimientos documentados.

04 EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN

Auditoría interna que permita revisar el sistema y trabajar sobre posibles no conformidades y observaciones.

Auditoría externa con organismo certificador acreditado por el INN (Aenor y Applus)

La Auditoría de Certificación tiene 2 etapas: revisión documental y entrevistas al personal (20% de la dotación).

Monitorear periódicamente el SIGIGC. Mejora Continua del Sistema.

SELLO IGUALA-CONCILIACIÓN

Distinción gubernamental que otorga el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género a través del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

Es de carácter promocional y da derecho a la organización certificada a incorporarlo en las estrategias de comunicación y difusión.

Pueden postular organizaciones que han obtenido la certificación en la NCh3262 otorgada por un organismo certificador acreditado ante el INN.

<https://app.sernam.cl/ficha-sello-igual/>

BENEFICIOS DE LA NCh3262



- **Favorece la comunicación entre trabajadores/as y autoridades**, mejorando las relaciones humanas, lo que impacta positivamente en el trabajo de equipo.
- Permite la creación de **equipos de trabajo mixtos**, en donde confluyen los talentos de todos y todas.
- Ayuda a prevenir y **eliminar todo tipo de prácticas discriminatorias**: acoso laboral y sexual y cualquier tipo de violencia.
- **Aumenta la confianza, motivación y satisfacción** de los trabajadores/as favoreciendo la salud integral.



- **Ordena a la organización**, le permite observarse, revisar su estructura de gestión y mejorar.
- Promueve un **cambio cultural en la organización**, favoreciendo el clima organizacional y el respeto mutuo entre trabajadores/as.
- **Favorece la permanencia de los/as trabajadores/as, la identidad y el compromiso hacia la organización.**
- **Favorece el logro de los objetivos estratégicos de la organización** lo que impacta positivamente en el negocio, en el reconocimiento de los/as usuarios/os y de la competencia.



- **Las organizaciones certificadas impactan positivamente en la sociedad global**, contribuyen a disminuir las brechas que viven sus trabajadores/as mejorando su calidad de vida (Efecto multiplicador)
- **Impacta en las familias**, pues favorece la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en la lógica de la corresponsabilidad, mejora la calidad del tiempo en familia y las relaciones al interior de estas.
- Contribuye con el avance de la igualdad de género en **todos los espacios de desarrollo.**



**Ministerio de
la Mujer y la
Equidad de
Género**

Gobierno de Chile



SERNAMEG
Ministerio de la
Mujer y la Equidad
de Género

Gobierno de Chile

MUCHAS GRACIAS



ESSBIO NUEVOSUR

Equidad

La mayor empresa de servicios sanitarios en regiones



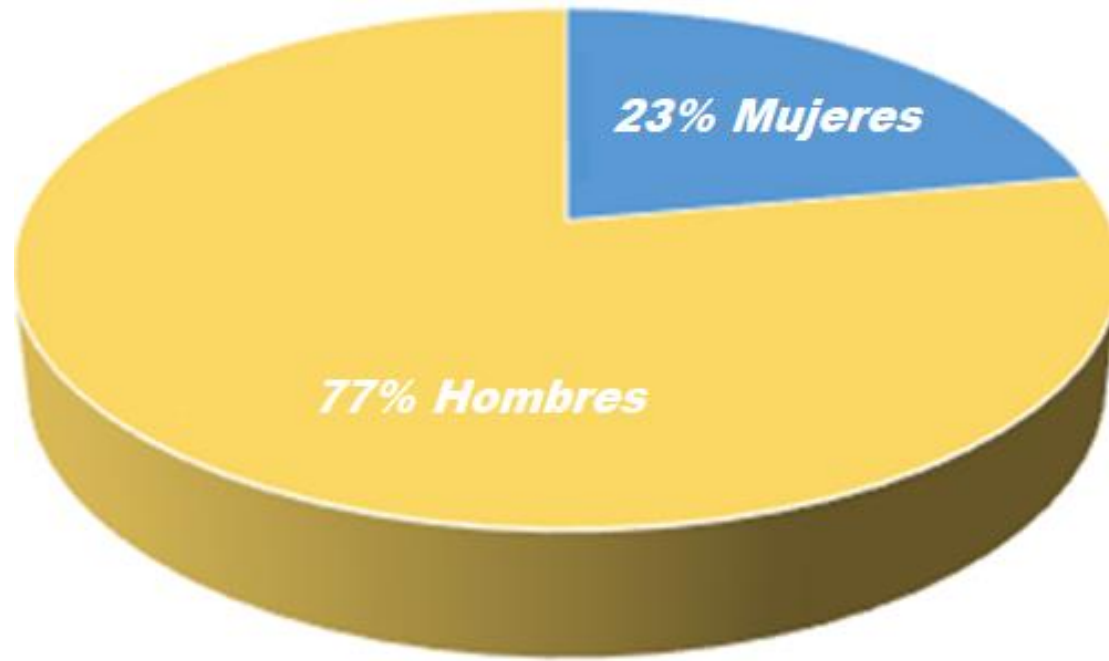
- Estamos presentes en **4 regiones** del país y en **118 localidades**
- Damos Servicio a más **4 millones** de personas.
- Contamos con **1.230** colaboradores y colaboradoras **(23% mujeres)**



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



DOTACION



20% de las posiciones de liderazgo son mujeres.

20% del cargo supervisor/a está liderado por mujeres.



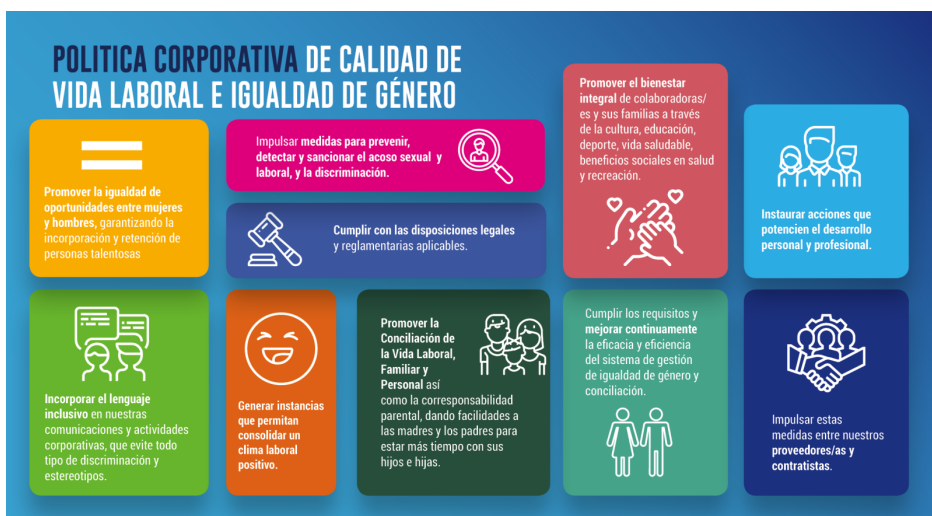
- 2007, adherimos al **Programa “Iguala”**.
Convenios, Mesas de Género.
- Incorporación de **lenguaje inclusivo**.
Guía de Lenguaje Inclusivo.
- Medición anual de **Clima Laboral**.
- **Eliminación de estereotipos**.
- Actualización **conocimientos en género**.
- Firma **Principios de Empoderamiento de Mujeres de ONU Mujeres**.



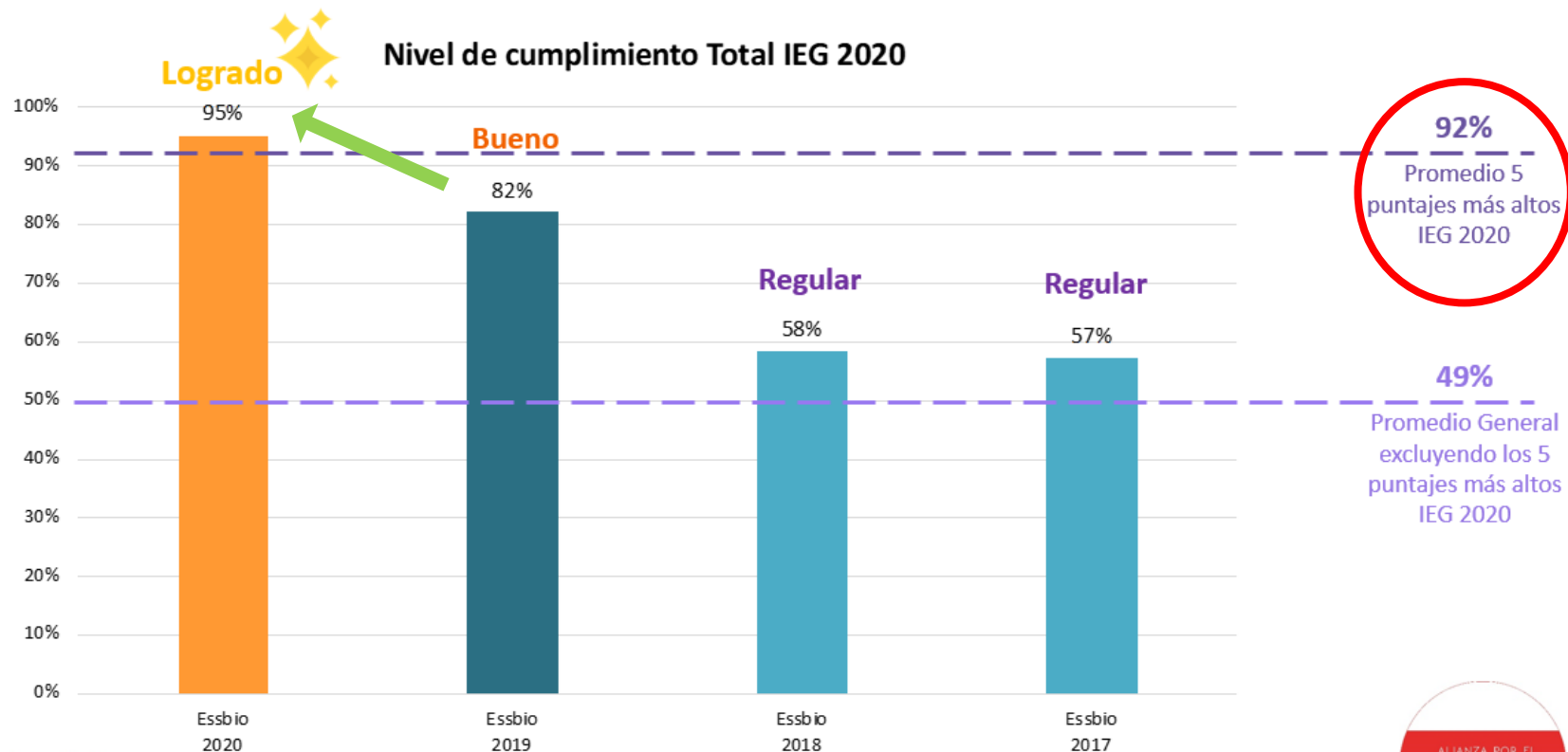


■ Integramos **Mesas Regionales de Equidad de Género** (O'Higgins, Maule y Biobío) y **Redes Público-Privadas**

- **Política de Calidad de Vida Laboral e Igualdad de Género.**
- **Programa de Conciliación y Corresponsabilidad**
- **Programa Mujeres Jefas de Hogar: O'Higgins, Maule, Ñuble y Biobío (160 mujeres entre 2019 y 2020)**
- **Desde 2017 Índice de Equidad de Género de Prohumana.**



Índice de Equidad de Género PROHUMANA



Autodiagnóstico Win-Win de ONU Mujeres



Herramienta Empresarial de Género WEP ONU Mujeres



United Nations
Global Compact

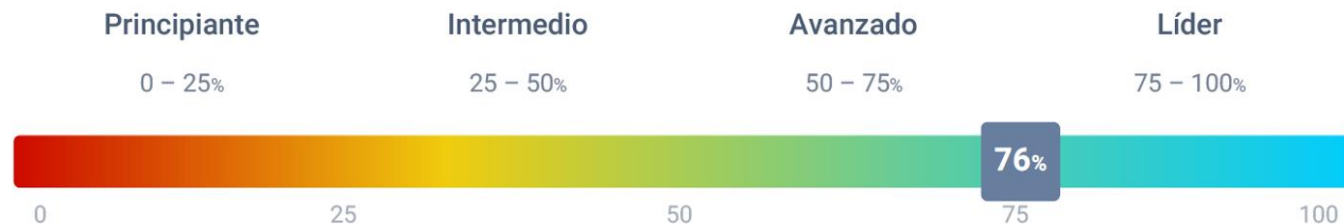


Su Puntaje Es

76%

Líder

¡Su compañía va por excelente camino! La igualdad de género no sólo es reconocida como un derecho humano, se valora como un factor de éxito empresarial. Su empresa ha tomado medidas para establecer las política, implementar, medir e informar sobre su progreso. Los líderes se han comprometido a la rendición de cuentas en todos los niveles.



Conciliación y Corresponsabilidad



- **Post natal progresivo extendido:** reintegro gradual, que se **extiende por 3 meses** (adicional a la ley; sin tope de remuneración).
- **Salud para Colaborador/a y Familia:** Seguro Salud; Anticipo Licencias Médicas; Operativos en la oficina.
- **Más tiempo para ti:** salida anticipada en fechas especiales, Chao Jefe, Happy Friday, permisos (salud, colegios).
- **Integración de la Familia:** Día de la Familia; Día del Niño y la Niña; celebración de Navidad.
- **Capacitaciones** sólo en horario laboral.
- **Apoyo para colaboradores/as con discapacidad.**



Conciliación y Corresponsabilidad



- **Beneficio Futuros Papás:** salida anticipada 3,5 horas antes de jornada o turno, durante 1° mes del hijo/a.
- **Tarde libre del cumpleaños**
- **Deporte/Vida Saludable e Integración:** Olimpiaguas, Ramas Deportivas, Viernes Saludable en Verano.
- **Reconocimientos y Celebraciones:** Años de Servicio, fechas especiales, fiestas patrias y corporativas.
- **Crecimiento profesional:** Escolaridades y Becas, Financiamiento Compartido pre y post grado, Capacitaciones.
- **Apoyo Social:** a través de Corporaciones de Bienestar Antilco, Corpobien y Essel.



CAMPAÑA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD



Ámbitos de aplicación de la conciliación



Familia

Garantizar a las personas el ejercicio de sus derechos maternales y paternales como la promoción y fortalecimiento de lazos familiares.



Calidad de vida

Contribuir a la salud física y mental de las personas.



Organización del trabajo

Lograr una organización adecuada y eficiente del trabajo.



Entretención

Reconocer el derecho al descanso y esparcimiento de las personas.

#CONCÍLIATE

En el archivo adjunto pueden ver las distintas medidas de conciliación de nuestra empresa y que forman parte de nuestro **Procedimiento de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal**

CONSEJOS PARA CUIDAR EL AGUA

Te recomendamos usar la lavadora con carga completa de ropa



#CONCÍLIATE Y ENVÍANOS UNA FOTO MIENTRAS LO HACES



Estarás participando por una Giftcard



Envía tu fotografía de CONCILIACIÓN hasta el viernes 11 de junio al correo electrónico comunicacion.interna@essbio.cl

PLAN DE TRABAJO – INICIATIVA ESTRATEGICA



POLITICA CORPORATIVA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL E IGUALDAD DE GÉNERO



Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando la incorporación y retención de personas talentosas

Impulsar medidas para prevenir, detectar y sancionar el acoso sexual y laboral, y la discriminación.



Cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

Promover el bienestar integral de colaboradoras/es y sus familias a través de la cultura, educación, deporte, vida saludable, beneficios sociales en salud y recreación.



Instaurar acciones que potencien el desarrollo personal y profesional.



Incorporar el lenguaje inclusivo en nuestras comunicaciones y actividades corporativas, que evite todo tipo de discriminación y estereotipos.



Generar instancias que permitan consolidar un clima laboral positivo.

Promover la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal así

como la corresponsabilidad parental, dando facilidades a las madres y los padres para estar más tiempo con sus hijos e hijas.



Cumplir los requisitos y mejorar continuamente la eficacia y eficiencia del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación.



Impulsar estas medidas entre nuestros proveedores/as y contratistas.



PLAN DE TRABAJO – Comité de EG

- **Diagnóstico:** focus group, entrevistas, encuesta
- **Corresponsabilidad Parental:** campaña de sensibilización para padres y beneficio.
- **Programa Salud con enfoque género:** exámenes para Mujer, Hombre y Cardiovascular
- **Comunicación:** videos, comunicados, RRSS.
- **Capacitación – Academia del Agua:**
 - Género / Sesgos para Líderes.
 - Sesgos en Entrevistas Laborales.
 - Curso online Equidad Género.
 - Programa Liderazgo Mujeres.
 - Curso Acoso Sexual y Laboral.



PLAN DE TRABAJO



- **Acoso Sexual:** Procedimiento, campaña sensibilización, charlas.
- **Acoso Laboral:** Procedimiento, campaña sensibilización, charlas.
- **Violencia Intrafamiliar:** Procedimiento, campaña educativa, talleres de monitores 1° Acogida, apoyo a casas de acogida.
- **Brecha Salarial:** estudio anual de brecha.
- **Procedimientos:** Reclutamiento/Selección; Remuneraciones; Desarrollo Carrera; Conciliación; Violencia Intrafamiliar; Acoso; Detección y Eliminación de Brechas.

CONMEMORACION DIA DE LA MUJER





SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL (SGIGC)

NORMA CHILENA 3262



POLÍTICAS



COMITÉ DE
EQUIDAD DE
GÉNERO



PRESENTACIONES



VIDEOS



PROCEDIMIENTOS
Y MANUAL SGIGC



CONCILIACIÓN Y
CORRESPONSABILIDAD



MARCO
REGULATORIO



LOGRAMOS LA CERTIFICACIÓN
DE NUESTRO “SISTEMA DE
GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO
Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA
LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL”

NORMA CHILENA 3262



7 INSTALACIONES CERTIFICADAS
Concepción – Talca - Rancagua







**Hoy nuestro desafío es
trabajar en el Cambio
Cultural y transformarnos
en Agentes de Cambio**



MUCHAS
GRACIAS

Tequidad