



Ministerio de  
la Mujer y la  
Equidad de  
Género

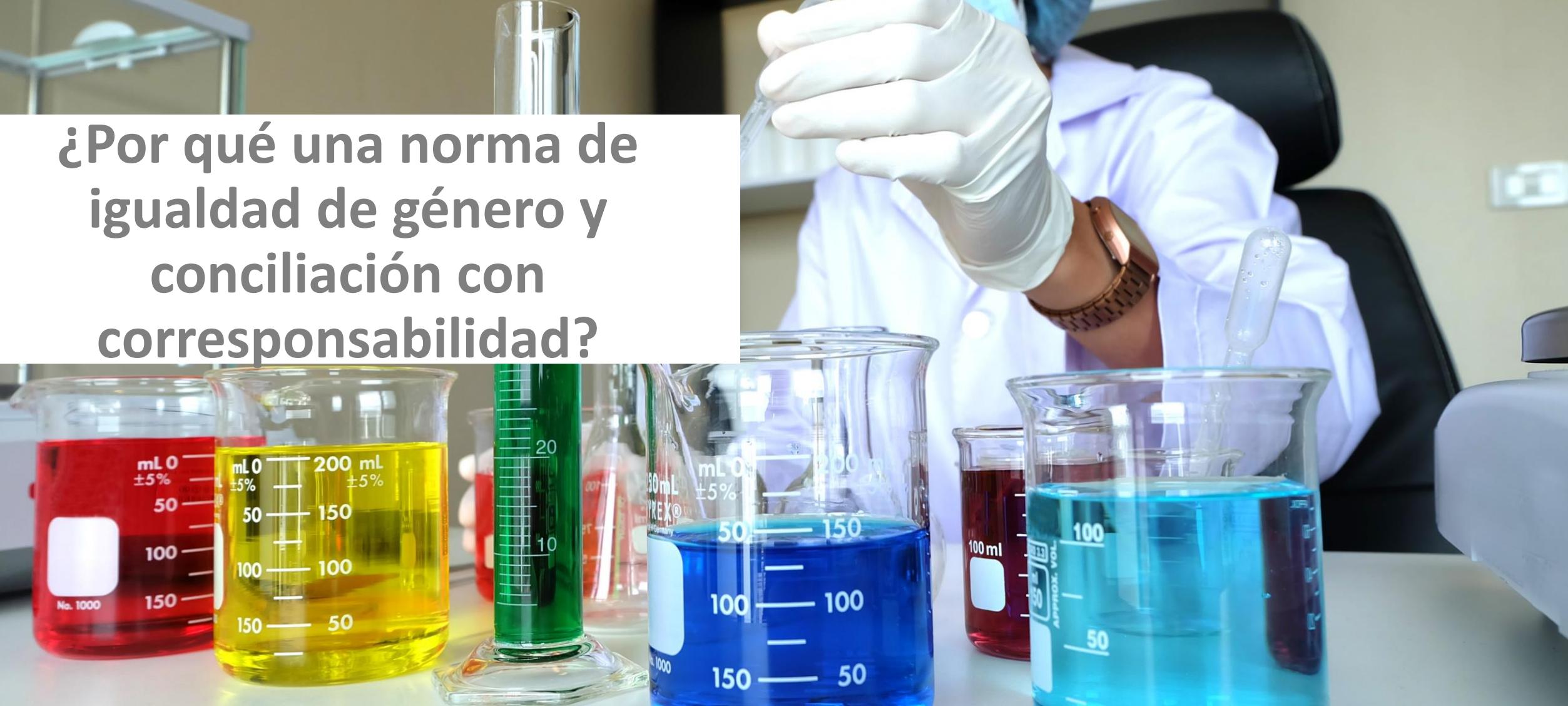
Gobierno de Chile

# 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**

**DIa DEL NIÑO**  
EN Carrefour  
**19 DE AGOSTO**



**CON "C" DE  
COCINERA**

**DIa 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  
ACELERAR 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

# 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

Detectar brechas de género en los ámbitos que contempla la norma

### DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

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-iguala/>

# 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



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

Gobierno de Chile

---

# MUCHAS GRACIAS

---





# 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

1 FIN DE LA POBREZA



2 HAMBRE CERO



3 SALUD Y BIENESTAR



4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



5 IGUALDAD DE GÉNERO



6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO



7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



13 ACCIÓN POR EL CLIMA



14 VIDA SUBMARINA



15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES



16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



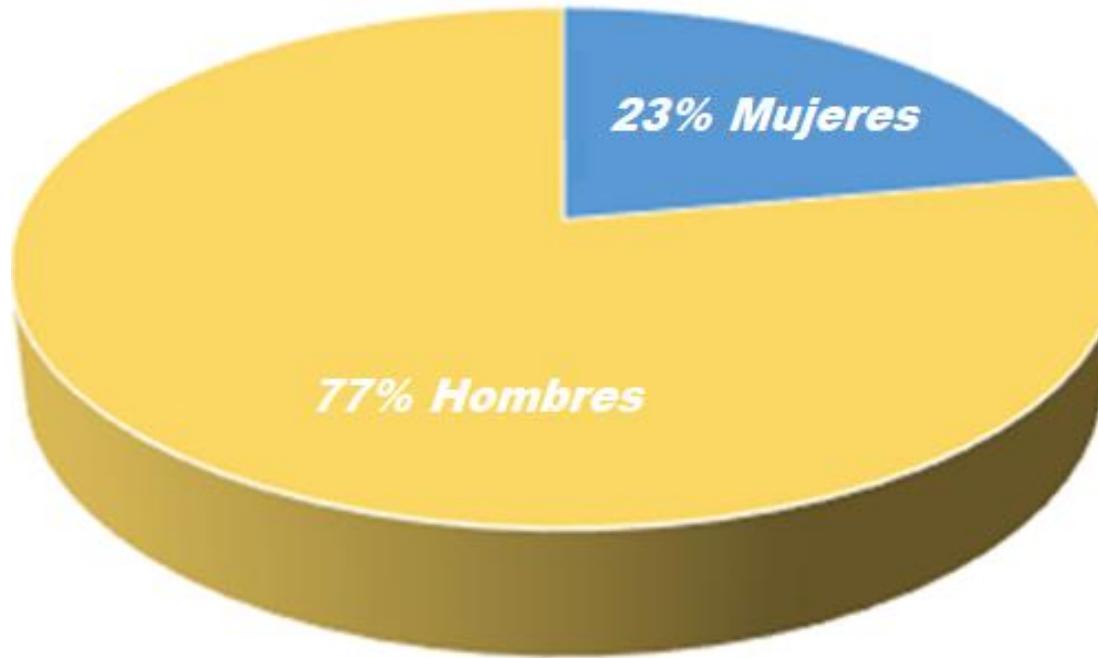
17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



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.**

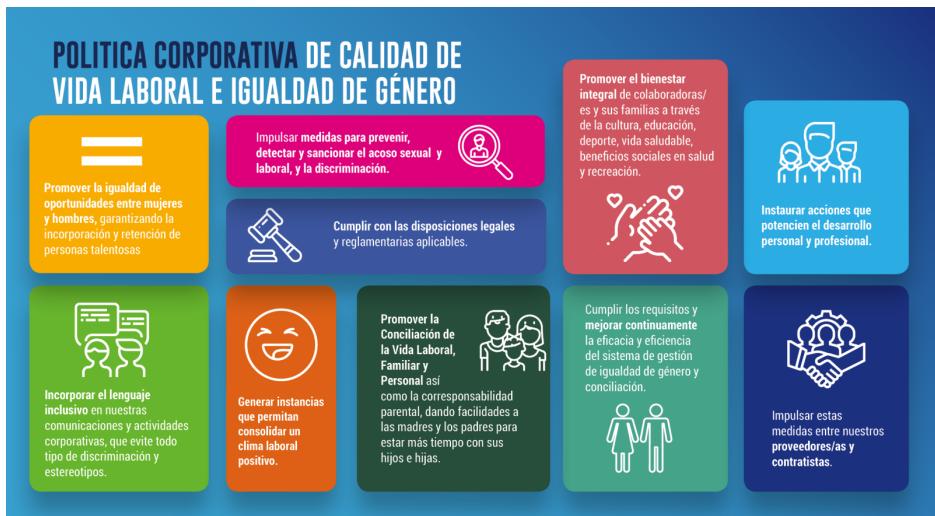


**ONU  
MUJERES**



- **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.**

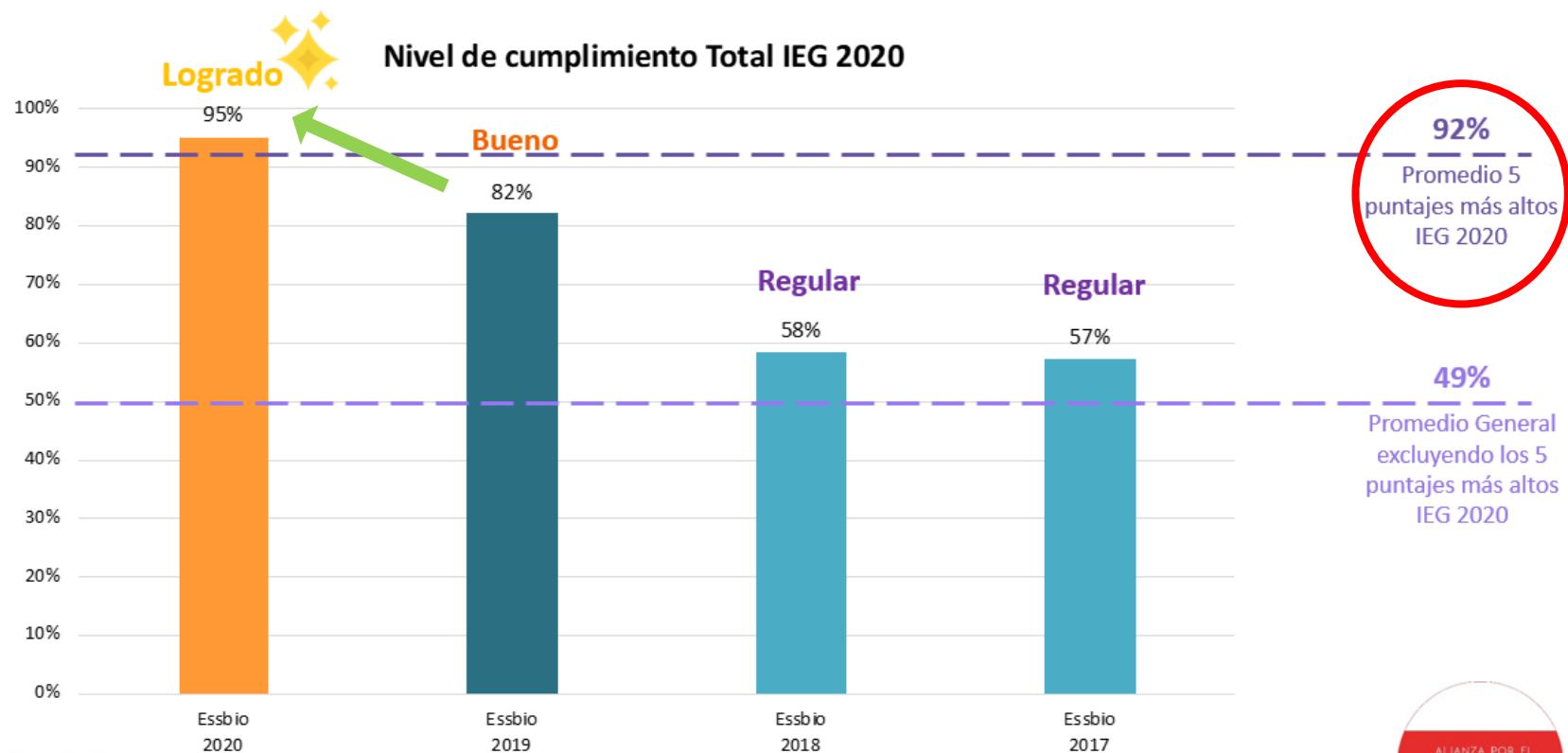


# Índice de Equidad de Género PROHUMANA



Fundación  
**PROhumana.**

Resultados Generales IEG 2020



**Essbio**



# 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 políticas, implementar, medir e informar sobre su progreso. Los líderes se han comprometido a la rendición de cuentas en todos los niveles.

Principiante

0 – 25%

Intermedio

25 – 50%

Avanzado

50 – 75%

Líder

75 – 100%



# 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.



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.



Instaurar acciones que potencien el desarrollo personal y profesional.



Impulsar estas medidas entre nuestros proveedores/as y contratistas.



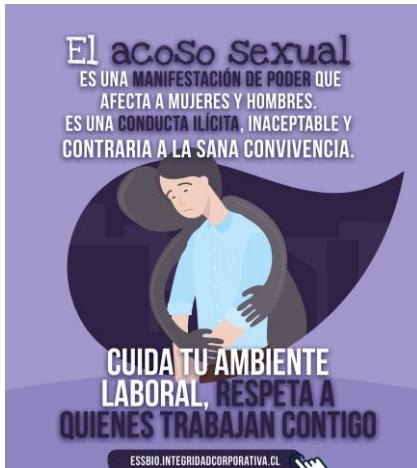
# PLAN DE TRABAJO – Comité de EG

- **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



"MUJERES QUE INSPIRAN PROTAGONISTAS DE LOS DESAFÍOS EN EL MUNDO DEL AGUA"

Olga Botero (Guest)

Riquelme Molina, Nat...

Mejias Norambuena, ...

Martinez Andia, Juana...



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

NORMA CHILENA 3262



POLÍTICAS



PRESENTACIONES



COMITÉ DE  
EQUIDAD DE  
GÉNERO



VIDEOS



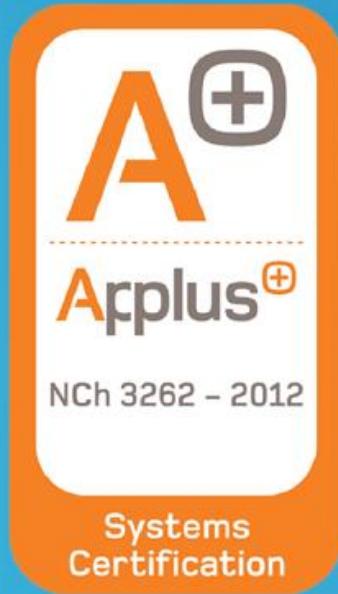
PROCEDIMIENTOS  
Y MANUAL SGIGC



MARCO  
REGULATORIO



CONCILIACIÓN Y  
CORRESPONSABILIDAD



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

SELLO  
**iguala**  
**conciliación**  
VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL





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



# MUCHAS GRACIAS

