

**“NCh 3262: 2012 Sistemas de Gestión.
Gestión de Igualdad de Género y Conciliación
de la vida laboral, familiar y personal –
Requisitos”.**



**Servicio
Nacional
de la Mujer**

Sello IGUALA-CONCILIACIÓN

ANTECEDENTES: Situación actual de las mujeres.

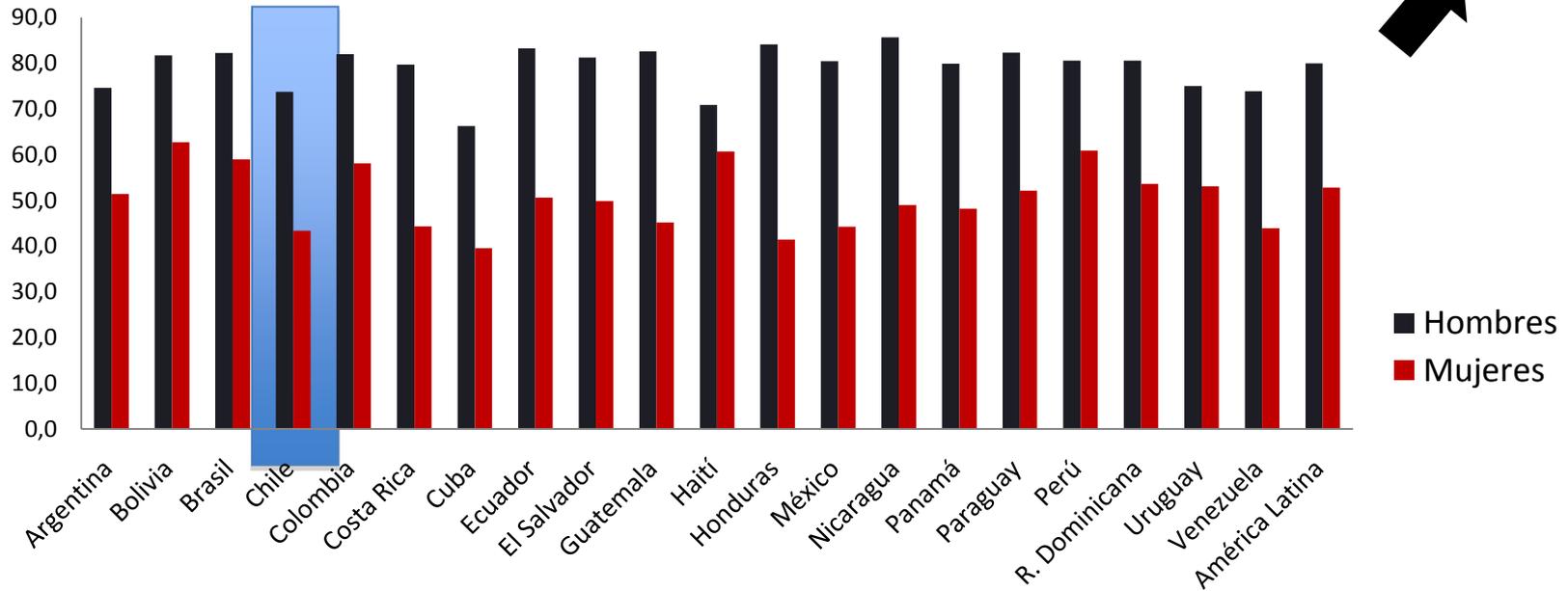


ANTECEDENTES



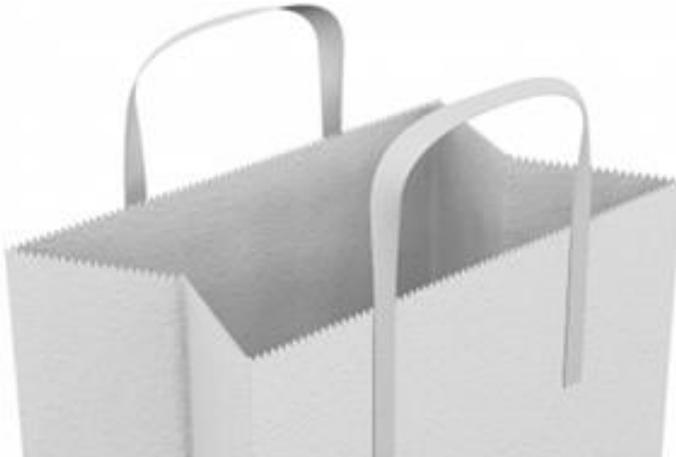
Chile 47.5% (Casen, 2011)
América Latina 52,8% (Cepal, 2011)
Países de OECD 63,8% (OECD, 2011)

Promedio
América
Latina:
52,8%



■ Hombres
■ Mujeres





BID 2007: “Si Chile alcanza la tasa de América Latina, la pobreza se reduciría en un 20% y el ingreso per cápita se incrementaría en un 10%”

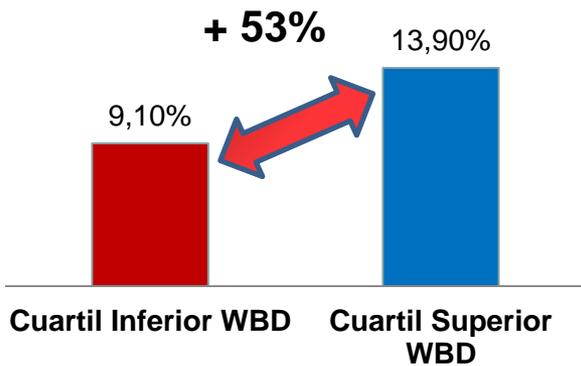


Las organizaciones con equipos balanceados son más productivas, competitivas e innovadoras. Empresas del Fortune 500

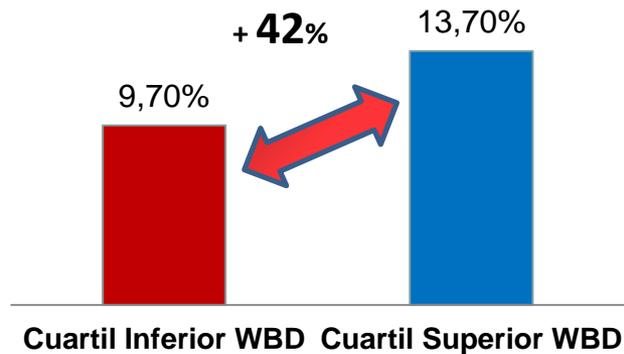
Rentabilidad 35% más alta

Mayor Retorno

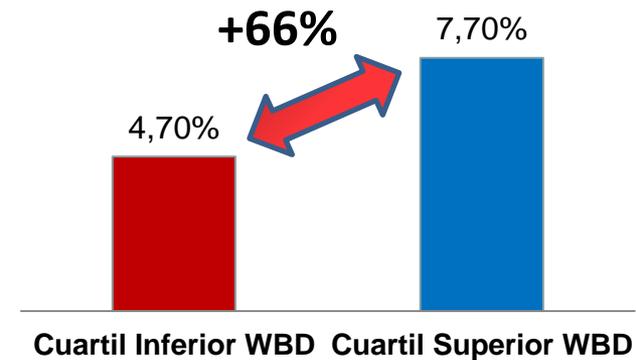
Retorno en Valor



Retorno en ventas



Retorno en inversión



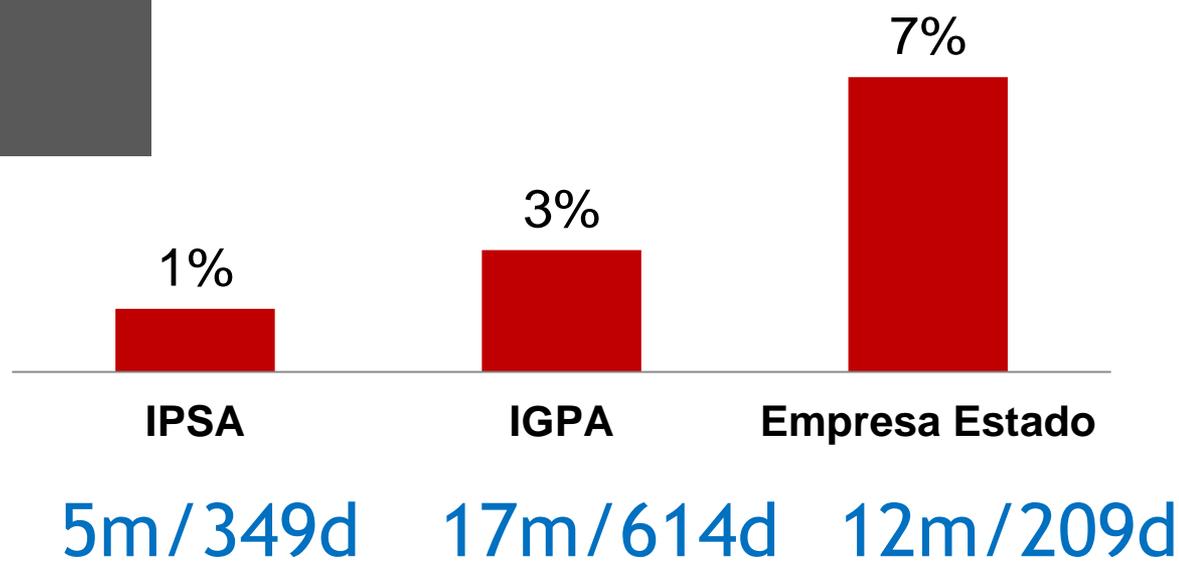
Fuente Catalyst 2007



PARTICIPACIÓN EN DIRECTORIOS

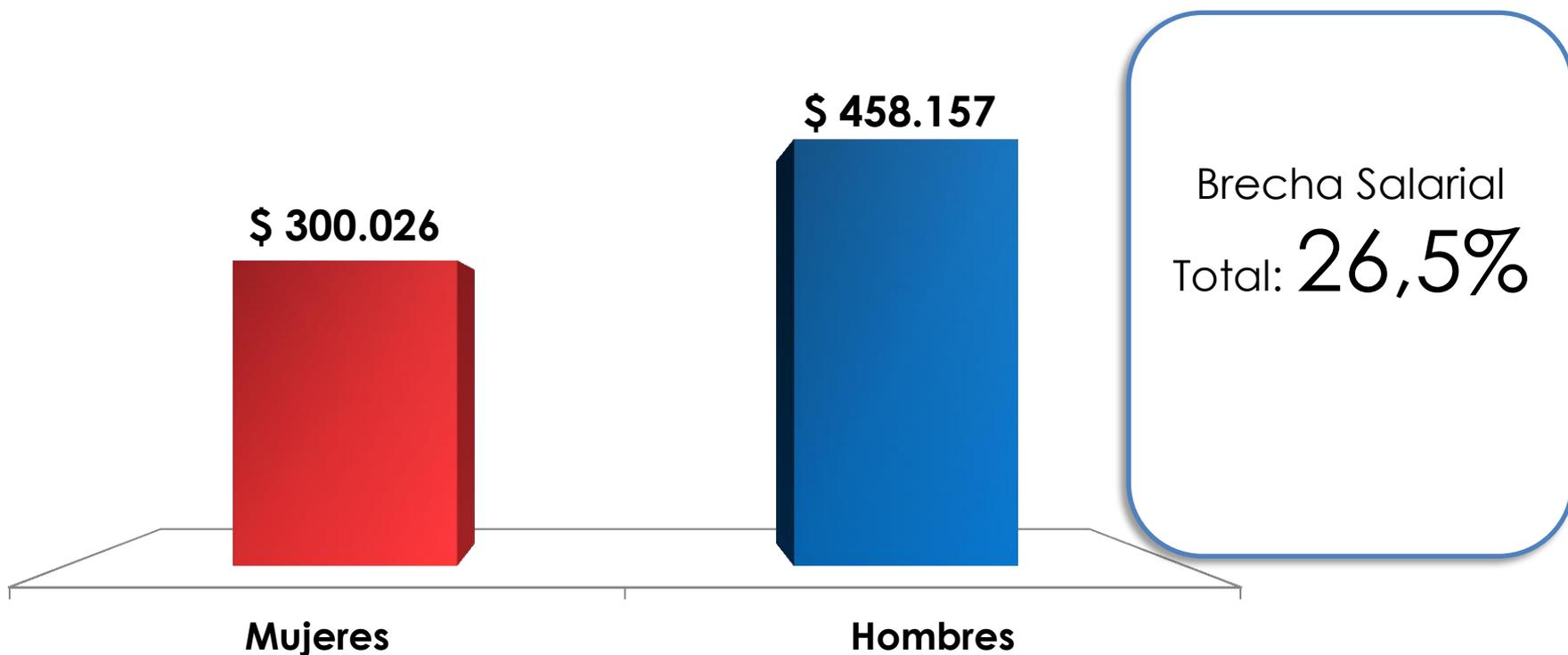
% mujeres puestos en directorios

■ Directorios



Brecha Salarial

Salarios promedio de hombres y mujeres ocupados/as (asalariados/as e independientes)





**Programa Buenas Prácticas Laborales con
Equidad de Género
Área Mujer y Trabajo**



Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género:



Se ha trabajado con más de 100 empresas para crear modelos de referencia de prácticas de equidad de género en el empleo, mediante la instalación voluntaria – en su gestión de recursos humanos-, de acciones, planes o programas desde una perspectiva de derechos laborales y responsabilidad social empresarial.

Líneas de Trabajo

Antecedente:
Modelo IGUALA

Norma Chilena de
Igualdad de
género y
Conciliación

Sello Iguala-
Conciliación

Plataforma
Tecnológica
Pymes

Base Teórica:
Piloto Riqueza de
Mujer

Alianza Público Privada:
convenios con sectores
Productivos





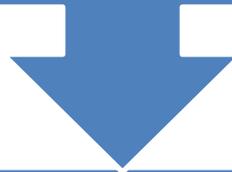
**“NCh 3262: 2012 Sistemas de Gestión.
Gestión de Igualdad de Género y
Conciliación de la vida laboral, familiar y
personal – Requisitos”.**





Objetivo de la Norma: Permite mejorar la gestión

Lo que no se mide, no se gestiona



Norma de gestión de calidad:
“Iguala –Conciliación”





Características generales:

- Ha sido aprobada por el Consejo del INN en sesión del 02 de marzo de 2012.
 - Es de cumplimiento voluntario.
 - Tiene estructura según el sistema de gestión ISO 9000. Es compatible con las NCh ISO 9001, 14001 y 18001, para la integración entre sistemas de gestión en la organización.
 - Pueden certificar Diversas Organizaciones (Pymes, Servicios Públicos, Empresas grandes y medianas, Municipios y Ongs).
 - Establece los **requisitos** que debe cumplir un sistema de gestión de la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- 

Contenidos

1. **Detección de brechas.**
2. **Gestión de RR.HH no discriminación.**
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 y responsabilidades parentales.**
6. **Infraestructura.**
7. ***Ambiente de trabajo.***



1. Detección de brechas respecto a:

compensaciones,
participación laboral,
participación puestos no
tradicionales, participación
cargos de jefatura y
responsabilidades
directivas, procesos
reclutamiento y selección.



2. Gestión de RR.HH 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 y responsabilidades parentales.





6. Infraestructura: instalaciones adecuadas para fuerza laboral mixta, facilitar condiciones de seguridad física y personal mixta.





7. Ambiente de trabajo: *prejuicios y estereotipos; respeto mutuo; ambiente con igualdad de oportunidades; condición de acceso de mujeres y hombres; salud integral; Prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual; medidas de prevención (detección y derivación VIF); acciones de conciliación con co-responsabilidad.*



Características generales:

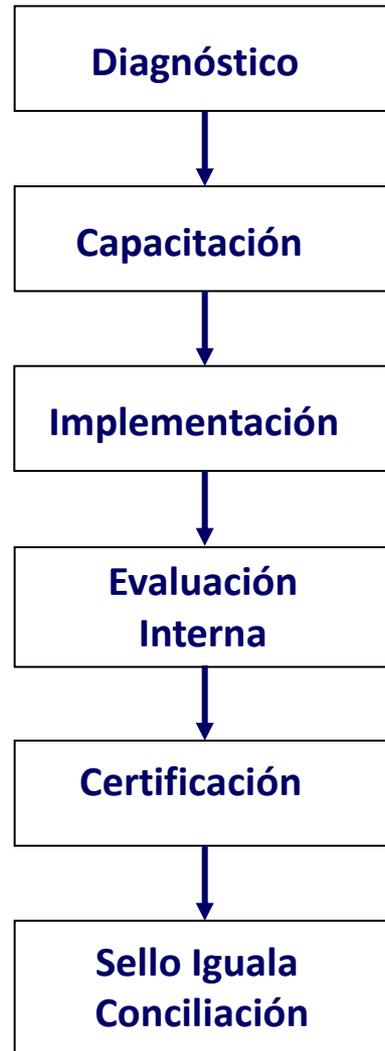


¿Cómo implementarla?

- Las organizaciones pueden partir con la NCh3262 o bien integrarla a su sistema de gestión NCh9001.
- ¿Es requisito tener la NCh9001? No, pero es deseable ya que facilitaría los procesos.
- ¿Cómo hacerlo? Capacitar internamente a personal para que lleve a cabo el proceso o externalizar a través de una implementadora.
- El tiempo y costo de implementación dependerá de la propia organización (alcance deseado, número de procesos, etc.)
- Esta norma es financiable por Programa Fomento a la Calidad (FOCAL) de CORFO dirigido a PYMES (empresas con ventas netas de hasta UF 100.000).



Estrategia de implementación.



Evaluar cuánto de lo que exige la norma, actualmente se cumple. Autoevaluación.

Entregar conceptos de género, corresponsabilidad, medidas inclusivas, acciones positivas.

- 1.- Incorporar los requisitos que faltan.
- 2.- Aplicar el sistema y detectar la brecha
- 3.- Actuar sobre las brechas detectadas.

Auditar y revisar el sistema. Interna

Por una entidad acreditada

Emitido por SERNAM





Beneficios y alcances

¿Qué permite la Norma?

1. Que las organizaciones **detecten y superen brechas** en algunas de las siguientes áreas:
 - Participación laboral y toma de decisiones.
 - Brecha salarial.
 - Segmentación laboral: áreas masculinizadas o feminizadas.



Beneficios y alcances

¿Qué permite la Norma?

2. Establecer mecanismos de mejoramiento del **clima laboral y productividad** mediante:

- Uso de medidas de **conciliación** de la vida laboral, familiar y personal para mujeres y hombres.
- Mejorar la capacidad de la organización para **atraer y retener a los mejores talentos.**
- Mejorar el **desempeño y motivación** de las personas de la organización, incrementando la productividad;
- Promover el **valor de los equipos mixtos** y su impacto en la cultura organizacional en su **competitividad y capacidad de innovación.**
- Hacer efectivo **compromiso con los principios internacionales** de igualdad de derechos y de oportunidades para mujeres y hombres.





- Distinción gubernamental que otorgará SERNAM a organizaciones que **obtengan la certificación** en la Norma chilena de igualdad de género y conciliación.
- Esta distinción es de carácter promocional, y dará derecho a la organización certificada a incorporarlo en las estrategias promocionales.



Incentivos para las organizaciones:

- **Eficiencia:** desarrollan sistemas que las benefician a través de una relación virtuosa (buenas prácticas/buenos resultados).
- **Mercado:** posicionamiento y reputación en mercados preocupados por el tema, incluirlo en temas de RSE.
- **Etico/responsabilidad social:** la alta dirección ha incorporado estos valores en su gestión de negocios y entiende la importancia de la imagen que proyecta a sus pares, clientes y comunidad en general.



- Se traduce en una política pública que impulsa transversalmente **la eficiencia y competitividad** del país y de sus organizaciones, mejora el acceso, permanencia y desarrollo de las mujeres en el mercado laboral remunerado.
- Promueve un **cambio cultural**, donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades en lo público y en lo privado.

Gracias.



**Servicio
Nacional
de la Mujer**

Gobierno de Chile