



Foro:
Desarrollo productivo e innovación
tecnológica en Seguridad y Salud en el
Trabajo.

“Norma NCh 3262-2012 y Sello Igual-
Conciliación ”

Expositor: Carolina Peyrín Bravo
III Congreso Internacional de SST
12 y 13 de octubre de 2017



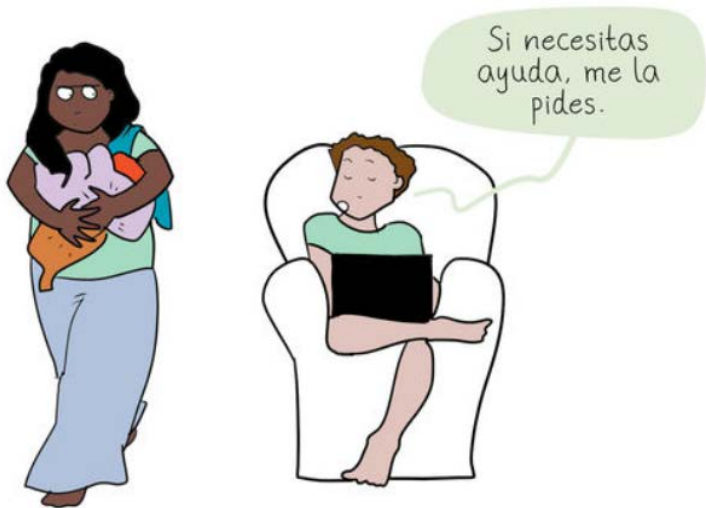
Dimensiones en que se expresan las desigualdades de género



(*)

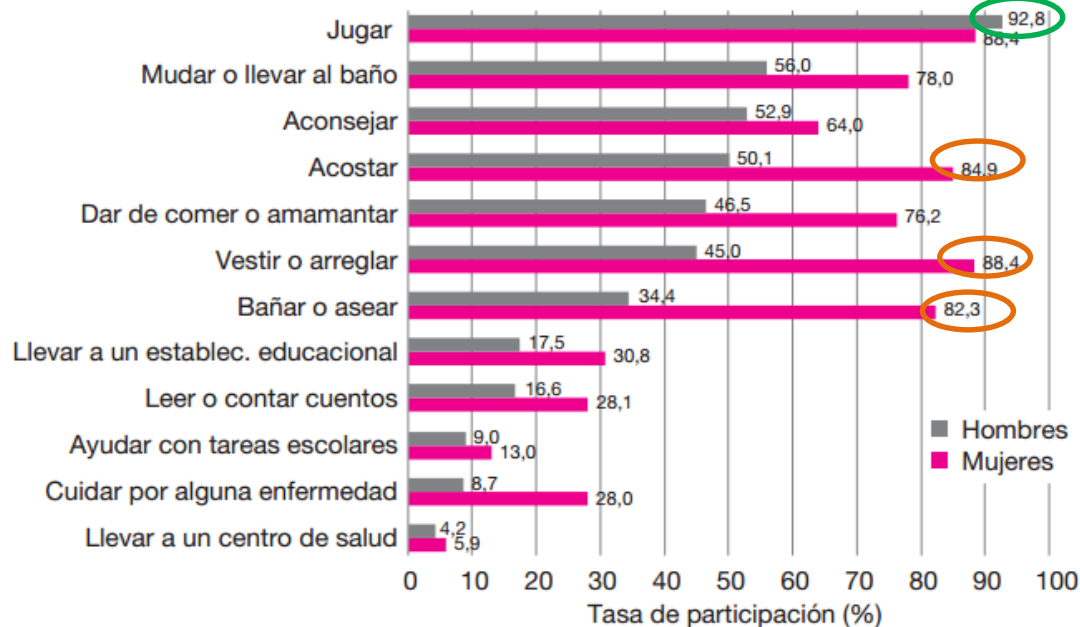
Uso del Tiempo de mujeres y hombres

- Las mujeres destinan en promedio 5,89 horas al trabajo no remunerado, mientras que los hombres destinan 2,74 horas (ENUT, 2015). Lo anterior evidencia la persistencia de roles familiares tradicionales que sobrecargan a las mujeres con responsabilidades domésticas y de cuidados, información que ha detectado la Encuesta ISTAS que aplica el Ministerio de Salud y que incide en un aumento del índice de enfermedades mentales en este país.



Uso del Tiempo de mujeres y hombres

Tasa de participación en actividades de cuidado a integrantes de 0 a 4 años de edad.



Nota: Las tasas de participación se calculan sin considerar a hombres y mujeres que no realizan labores de cuidado a integrantes de 0 a 4 años.

Cuando pedimos a las mujeres que se ocupen de la organización y al mismo tiempo esperamos que ellas asuman parte de las tareas, en el fondo les estamos pidiendo que hagan el 75% del trabajo



Brechas, Barreras e Inequidades de Género en el mundo laboral

Doble presencia

Es el hecho de que recaigan sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico-familiar y las del trabajo asalariado

Trabajo
Doméstico y
de Cuidado

Trabajo
Remunerado

Riesgo para la salud



Tensión



Fatiga



Presentismo



Estrés



Ausentismo

La carga mental significa que siempre tienes que estar en alerta y acordarte de todo

Recuerda que hoy es el último día para pedir que te manden a casa las verduras de toda la semana



Recuerda que el bebé ha crecido 3 centímetros y los pantalones le están pequeños



Recuerda que hoy deberías haber pagado todo el mes a la cuidadora



Las mujeres asumen prácticamente en solitario esta carga mental.



- La Encuesta ENETS (MINSAL, ENETS 2009-2010) revela que los principales síntomas que las chilenas asocian al trabajo son: sensación continua de cansancio, dolores de cabeza, problemas para dormir y sentirse tenso o irritable. Todos ellos son síntomas de estrés.



- Las cifras oficiales muestran que las mujeres de 25 a 54 años de edad están más estresadas que sus colegas masculinos, alcanzando su punto máximo de estrés entre los 35 y 44 años, cuando muchas mujeres hacen malabares para lidiar también con las responsabilidades familiares.

¿Cómo promovemos el cierre de brechas de género en el trabajo desde la buenas prácticas laborales?



Programa Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género

El Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género, del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, SERNAMEG, nace el año 2006 durante la primera administración de la S.E. la Presidenta Michelle Bachelet.

El Programa aborda el desafío de incidir en organizaciones públicas y privadas para que éstas proporcionen oportunidades de acceso, desarrollo y permanencia a las mujeres y condiciones laborales sustentadas en los principios del Trabajo Decente propuesto por la OIT.

Líneas de trabajo estratégicas

1. DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN EL MODELO BPLEG Y DE LA NORMA Nch 3262-2012

A través de :

Charlas, participación en foros, seminarios, mesas de trabajo:

- Mesa Minera de Género
- Red de Empresas por la EG
- Red de Sindicatos por la EG.

Transversalización del enfoque de género en diferentes tipos de organizaciones laborales públicas, privadas, sindicales y sociedad civil.

Difusión del SELLO IGUALA CONCILIACIÓN.



2. CAPACITACIÓN EN MATERIA DE BPLEG

La formación tiene como objetivo instalar capacidades en profesionales y dirigentes/as sindicales de organizaciones laborales públicas, privadas y sindicales para que lideren, faciliten y promuevan instalación del modelo integral BPLEG al interior de sus organizaciones.

A través de:

- Curso Agentes de Igualdad
- Formación en género a dirigentas/es sindicales y potenciación de Redes por la Igualdad de Género en el territorio
- Realización de charlas sobre acoso sexual, conciliación.

Líneas de trabajo estratégicas

3. ASISTENCIA TÉCNICA A ORGANIZACIONES LABORALES PÚBLICAS, PRIVADAS Y SINDICALES EN MATERIA DE BPLEG.

A través de:

- Inducción y sensibilización sobre la relevancia de la incorporación del modelo de BPLEG en la acción sindical y gremial .
- Orientaciones técnicas y transferencia de herramientas para incorporación de elementos del modelo de BPLEG en la negociación colectiva y agenda sindical.
- Elaboración y revisión de protocolos en materia de acoso laboral y sexual.
- Orientaciones técnicas y transferencia de herramientas para incorporación del modelo BPLEG y de la Norma NCh 3262-201
- Instalación Comités de BPLEG.

4. ESTABLECIMIENTO DE CONVENIOS, DIALOGOS Y PACTOS PARA LA IGUALDA DE GÉNERO Y LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES

Generación de alianzas estratégicas a través del establecimiento de convenios, diálogos y pactos con actores públicos y privados a escala internacional, nacional, regional y local en favor de la Autonomía Económica de las mujeres.

Ejemplos:

- Grupo ACCOR
- Grupo Norte
- SOFOFA
- CPC

Promoción del dialogo territorial a través de la instalación de Plataformas de Acción Multiactor para la Equidad de Género a nivel regional.

Certificación en igualdad de género

Norma NCh3262-2012 Sistemas de Gestión. Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal – Requisitos” y Sello Igualdad-Conciliación.

Cumplimiento
voluntario



Establece los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión para la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Ámbitos abordados por la Norma NCh 3262-2012

Infraestructura

Gestión de
personas

Cultura
organizacional

Jurídico



Cultura Organizacional y Ambiente de Trabajo



Medidas de
Conciliación con
Corresponsabilidad

Prevención y
abordaje de
la Violencia
de Género

Acoso
Sexual y
Laboral

Incorporación
de lenguaje
inclusivo

Eliminación
de
estereotipos
de género

Eliminación de
sesgos en el
reclutamiento y
selección

Capacitación
y promoción
del desarrollo
de carrera

Salud Integral



Plan o Programa
de Salud mental
para
trabajadoras/es

Levantamiento de
información
diferenciada por sexo
sobre causales de salud

Promoción de salud en
ámbitos que afectan a
mujeres y hombres: salud
sexual y reproductiva, VIF,
Depresión.

Promoción de diagnóstico
preventivo de enfermedades
de mayor incidencia en
mujeres y hombres.

Levantamiento de
información sobre
factores
psicosociales que
afectan el bienestar
de trabajadoras/es.

¿Qué prácticas se han instalado para promover una cultura organizacional y un ambiente de trabajo libre de discriminaciones de género?

Diseño de Manuales de procedimientos para el reclutamiento de personal, libres de juicios de valor y sesgos sexistas.

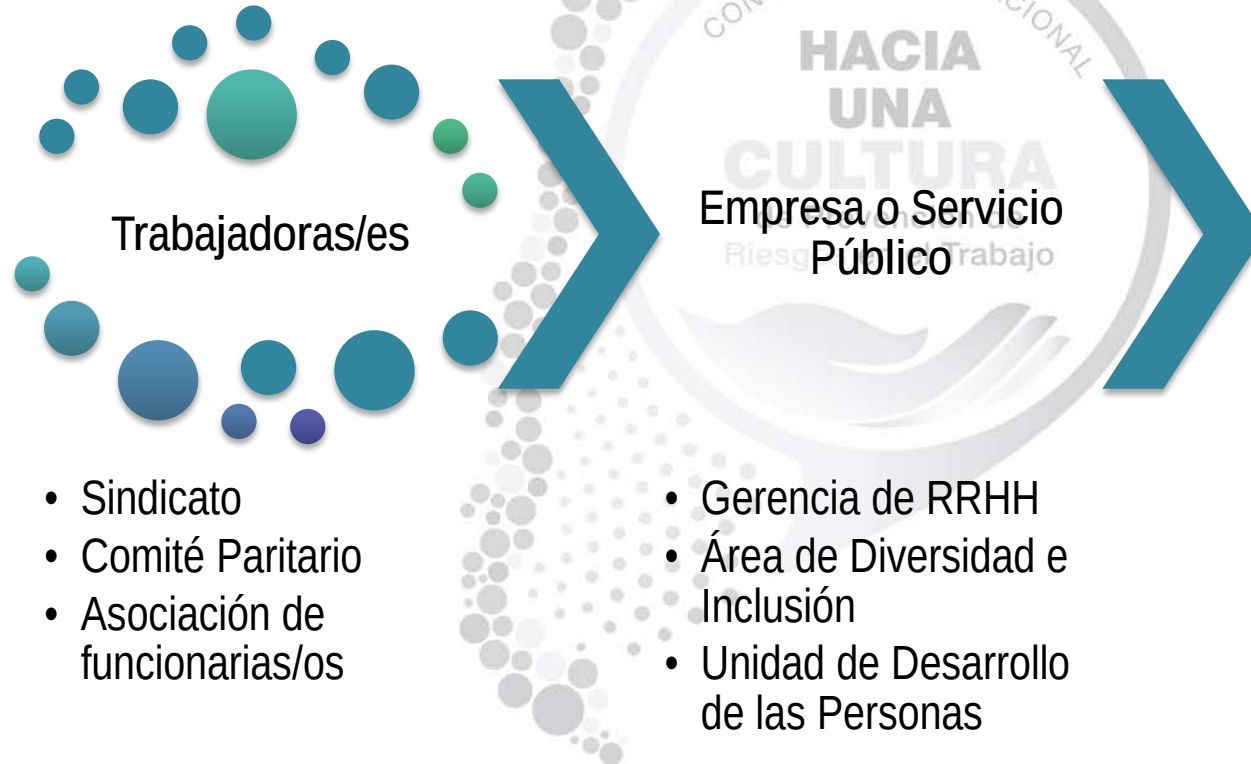
Existencia de cuotas mínimas de ocupación para personas del sexo subrepresentado en los cargos o categorías de mayor nivel jerárquico.

Adopción de compromiso explícito de prevenir y combatir la violencia laboral en todas sus formas, en la misión, visión y código de ética de la organización.

Contar con mecanismos de denuncia, seguros y confidenciales, de casos de violencia laboral, los mismos deben asegurar la transparencia en el seguimiento de los casos denunciados.

Establecer como criterio **no hacer reuniones una hora antes del horario de salida de trabajadores/as**, permitiendo así fomentar en mujeres y hombres la corresponsabilidad en las tareas del hogar.

Actores involucrados en la implementación



Programa Buenas
Prácticas Laborales con
Equidad de Género

Estrategia de implementación

Norma NCh 3262-2012

Congreso Internacional

HACIA UNA CULTURA
de Prevención de Riesgos en el Trabajo



Herramientas para la implementación de la Norma



Promoción del modelo de gestión en BPLEG y la Norma NCh 3262-2012

- Se han realizado 8 “Cursos de Formación para Agentes de Igualdad de Género” y se han formado 238 Agentes de Igualdad.
- Empresa Privada (39%). Empresa Pública (3%), Servicio Público (37%), Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios (12%), Gremios (1%) y ONG's (4%).



Sello Iguala – Conciliación

Distinción gubernamental que otorga SERNAMEG a organizaciones que han obtenido la certificación en la Norma chilena de igualdad de género y conciliación, otorgada por un organismo certificador acreditado ante el Instituto Nacional de Normalización.

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



¿Quiénes pueden postular al Sello Iguala- Conciliación?

Congreso Internacional

HACIA UNA CULTURA
de Prevención de Riesgos en el Trabajo

Las organizaciones que hayan obtenido la certificación en la Norma NCh 3262-2012 pueden postular al Sello Iguala – Conciliación.



¿Quiénes se han certificado?



POSTULANDO



POSTULANDO

CODELCO

Ventanas

Casa Matriz

Gabriela
Mistral

Ministro Hales

¿Quiénes están implementando la Norma?



Empresa Nacional del Petróleo



Gobierno Regional de O'Higgins



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

Universidad del Bío- Bío



Coca Cola Casa Matriz



Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales



Servicio de Salud de O'Higgins



Superintendencia de Seguridad Social



Empresa Portuaria de Iquique



-Radomiro Tomic
-Vicepresidencia de Proyectos
-Andina
-Chuquicamata

IV Foro de Empresas por la Igualdad de Género, Chile - 2018



El desafío más grande es “acelerar”..

- Al ritmo actual de cambio, serán necesarios otros setenta años para lograr la igualdad de género. Son necesarios compromisos político formales e iniciativas de política activa para **acelerar** este proceso, ya que la igualdad de género es también un requisito previo para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad y, por tanto, para la sostenibilidad y el bienestar de nuestras sociedades.
- La idea es ir “cerrando” algunos temas de género en los cuales aún no se han podido instalar los cambios necesarios para igualar la cancha entre mujeres y hombres.



GRACIAS