
Sistemas de gestión — Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal — Requisitos

Management systems — Management of gender equality and reconciliation of work, family and personal life — Requirements

ICS 03.020



DOCUMENTO PROTEGIDO POR COPYRIGHT

© INN 2021

Derechos de autor:

La presente Norma Chilena se encuentra protegida por derechos de autor o copyright, por lo cual, no puede ser reproducida o utilizada en cualquier forma o por cualquier medio, electrónico o mecánico, sin permiso escrito del INN. La publicación en Internet se encuentra prohibida y penada por la ley.

Se deja expresa constancia que en caso de adquirir algún documento en formato impreso, éste no puede ser copiado (fotocopia, digitalización o similares) en cualquier forma. Bajo ninguna circunstancia puede ser revendida. Asimismo, y sin perjuicio de lo indicado en el párrafo anterior, los documentos adquiridos en formato .pdf, tiene autorizada sólo una impresión por archivo, para uso personal del Cliente. El Cliente ha comprado una sola licencia de usuario para guardar este archivo en su computador personal. El uso compartido de estos archivos está prohibido, sea que se materialice a través de envíos o transferencias por correo electrónico, copia en CD, publicación en Intranet o Internet y similares.

Si tiene alguna dificultad en relación con las condiciones antes citadas, o si usted tiene alguna pregunta con respecto a los derechos de autor, por favor contacte la siguiente dirección:

Instituto Nacional de Normalización - INN

Av. Libertador Bernardo O'Higgins 1449, Santiago Downtown Torre 7, piso 18 • Santiago de Chile

Tel. + 56 2 2445 88 00

Correo Electrónico contacto@inn.cl

Sitio Web www.inn.cl

Publicado en Chile

Contenido	Página
Preámbulo	iv
Introducción	v
1 Alcance y campo de aplicación	1
2 Referencias normativas	1
3 Términos y definiciones	2
4 Sistema de gestión de igualdad de género y conciliación.....	5
4.1 Generalidades.....	5
4.2 Requisitos generales	6
4.3 Requisitos de la documentación	6
5 Responsabilidad de la dirección	8
5.1 Compromiso de la dirección	8
5.2 Política de igualdad de género y conciliación	8
5.3 Planificación	8
5.4 Responsabilidad, autoridad y comunicación	9
5.5 Revisión por la dirección	10
6 Gestión de los recursos	11
6.1 Provisión de recursos.....	11
6.2 Personas de la organización	11
6.3 Infraestructura	12
6.4 Ambiente de trabajo.....	12
7 Operación.....	13
7.1 Planificación y control operacional.....	13
7.2 Requisitos operacionales y legales del sistema de igualdad de género y conciliación.....	14
8 Medición, análisis y mejora	15
8.1 Generalidades	15
8.2 Seguimiento y medición	15
8.3 Mejora.....	16
Anexos	
Anexo A (informativo) Resumen Marco Internacional	17
Anexo B (informativo) Disposiciones legales y reglamentarias, y acuerdos convenios internacionales	19
Anexo C (informativo) Bibliografía	23
Anexo D (informativo) Participantes en elaboración de Norma Chilena NCh3262	25

Preámbulo

El Instituto Nacional de Normalización, INN, es el organismo que tiene a su cargo el estudio y preparación de las normas técnicas a nivel nacional. Es miembro de la INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION (ISO) y de la COMISION PANAMERICANA DE NORMAS TECNICAS (COPANT), representando a Chile ante esos organismos.

Esta norma se estudió a través del Comité Técnico CL039 *Normas básicas*, para establecer los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad, que facilite a la organización mejorar su eficacia y promover un mayor compromiso, desarrollo y bienestar para las personas de la organización.

Por no existir Norma Internacional, en la elaboración de esta norma se ha tomado en consideración la Norma Chilena NCh3262:2012 *Sistemas de gestión - Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal - Requisitos* y antecedentes nacionales proporcionados por el Comité Técnico.

Los Anexos A, B, C y D no forman parte de la norma, se insertan solo a título informativo.

Esta norma reemplaza a la norma NCh3262:2012 *Sistemas de gestión - Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal - Requisitos* y la deja no vigente técnicamente.

Esta norma ha sido aprobada por el Consejo del Instituto Nacional de Normalización, en sesión efectuada el 28 de julio de 2021.

Si bien se ha tomado todo el cuidado razonable en la preparación y revisión de los documentos normativos producto de la presente comercialización, INN no garantiza que el contenido del documento es actualizado o exacto o que el documento será adecuado para los fines esperados por el Cliente.

En la medida permitida por la legislación aplicable, el INN no es responsable de ningún daño directo, indirecto, punitivo, incidental, especial, consecencial o cualquier daño que surja o esté conectado con el uso o el uso indebido de este documento.

Introducción

La adopción de un sistema de gestión que incorpore la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad en sus diferentes niveles y actividades, debería ser una decisión estratégica de la organización para responder a los desafíos que plantean los cambios sociales, entre otros, cambios demográficos, modos de vida y mentalidades; por la responsabilidad social, la exigencia de rendición de cuentas de sus impactos sociales y ambientales, y por la evolución de los aspectos jurídicos en materia de igualdad de género y conciliación.

En este sentido, se considera y reconoce la normativa internacional en materia de derechos humanos e igualdad de género, empoderamiento y progreso de las mujeres a las que Chile adhiere, partiendo a nivel global por la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), entre otras convenciones, como base de un sistema de gestión de esta naturaleza. En Anexo A se incluye un resumen del marco internacional considerado en la elaboración de esta norma.

La promoción de la igualdad de género entre mujeres y hombres en el ámbito laboral se basa en el principio de la igualdad de derechos, que prohíbe toda discriminación, y en el principio de la igualdad de oportunidades, que persigue remediar las desigualdades de hecho que afectan a mujeres y hombres, a través de acciones positivas, que son aquellas medidas de carácter temporal encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social entre los géneros. Además, implica la transversalización de la perspectiva o enfoque de género en todas las políticas, procesos y acciones organizacionales. La promoción de la igualdad de género en una organización pasa por una mejor articulación entre la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad, puesto que para instaurar sosteniblemente una gestión que apunte a una igualdad entre mujeres y hombres, es necesario cambiar los sistemas organizacionales.

Entonces, la organización que se compromete con un proceso de igualdad de género debe facilitar una mejor conciliación entre la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad, que debe ser abordada y respetada como una práctica que aporta beneficios a todas las personas de la organización, tanto mujeres como hombres, a la organización misma y a la sociedad en su conjunto.

Asimismo, el compromiso con un proceso de igualdad de género y conciliación constituye para la organización un factor de cambio de cultura y de valores y un factor de innovación social y de optimización de la gestión basada en las personas.

Las organizaciones que se comprometen con la igualdad y equidad de género, apoyan el desarrollo de carrera de sus trabajadoras y trabajadores, tomando las medidas necesarias para garantizar que al interior de la organización exista la debida difusión de los procesos de promoción. Al mismo tiempo, aseguran, según criterios y condiciones uniformes, un igual acceso a la formación y capacitación, sin que existan discriminaciones de ningún tipo.

Aquellas organizaciones que deseen avanzar más rápidamente en la eliminación de barreras de género, podrán implementar acciones positivas para eliminar estas desigualdades. Estas acciones son aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, siendo razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

La organización que desee implementar esta norma reconoce que antes de su implementación, cumple con toda la legislación vigente que existe y que pueda estar relacionada al tema. Por tal motivo, en Anexo B de esta norma se entrega un listado de las disposiciones legales y reglamentarias, y acuerdos convenios internacionales.

Esta norma especifica los requisitos para un sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal cuando una organización quiere mejorar su gestión en torno a las buenas prácticas laborales, responsabilidad social, cumplimiento de requisitos legales, entre otros. Todos los requisitos de esta norma son genéricos y se pretende que sean aplicables a todas las organizaciones, sin importar su tipo o tamaño, o los productos y servicios suministrados.

Esta norma es de aplicación voluntaria y puede ser utilizada por los organismos de certificación de sistemas de gestión para evaluar la conformidad de la organización con los requisitos en ella establecidos.

Esta norma ha sido redactada y estructurada de modo que resulte compatible con las normas de sistemas de gestión NCh-ISO 9001, NCh-ISO 14001 o NCh-ISO 45001, permitiendo de este modo la integración entre sistemas de gestión utilizados al interior de la organización.

Una organización puede elegir implementar esta norma en toda la organización, o en unidades geográficas específicas, en la medida que ésta última, tenga capacidades y autonomía tales que le permitan implementar y certificar la norma. La organización debería definir y documentar el alcance de su sistema de gestión de igualdad de género y conciliación. La definición del alcance tiene como fin aclarar los límites de la organización dentro de los cuales se aplicará el sistema de gestión de igualdad de género y conciliación, especialmente si la organización es parte de otra más grande en un lugar dado. Cuando se establezca el alcance, se debería observar que la credibilidad del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación dependerá de cómo se establecen los procesos que estarán considerados en él. Para fines de certificación, el certificado deberá incluir la(s) unidad(es) geográfica(s) que incluye(n) el alcance de la certificación.

Para la definición del alcance de un sistema de gestión de igualdad de género y conciliación se debe tener presente que este sistema impacta sobre la totalidad de las relaciones que se establecen en una organización, estas relaciones se verifican (concretan) cuando los distintos procesos de la organización interactúan para generar el producto o servicio comprometido con las partes interesadas o como quiera que se identifiquen, es decir, que las organizaciones en el marco de un sistema de gestión de igualdad de género y conciliación están dispuestas como una comunidad de relaciones, y que los procesos que se desarrollan en distintas unidades necesariamente interactúan entre ellos, en relaciones con distintos grados de complejidad. Por lo tanto, un sistema de gestión de igualdad de género y conciliación no puede, posterior a la implementación, certificarse parcialmente, esto es considerando sólo algunos de los procesos de la organización pues esto desconocería que los Departamentos, Unidades o Procesos interactúan relacionamente entre sí.

Las organizaciones deberían evaluar la conveniencia de incluir en el alcance de su sistema de gestión de igualdad de género y conciliación, los procesos desarrollados por empresas contratistas y subcontratistas, para esto, deberían considerar el aporte y relevancia de estos procesos contratados externamente para el cumplimiento de los objetivos y requisitos del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación. En forma adicional, las organizaciones podrían pactar contractualmente que las empresas contratistas y subcontratistas implementen de manera independiente su propio sistema de gestión de igualdad de género y conciliación, si con ello estiman que se refuerza el cumplimiento de estos objetivos.

Por lo tanto, todos los procesos de la organización que se encuentren dentro de ese alcance se deberían incluir en el sistema de gestión de igualdad de género y conciliación. Si algún proceso o unidad de una organización no está considerada en el alcance del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación, la organización no debería solicitar la certificación de su sistema de gestión de igualdad de género y conciliación.

Para implementar esta norma, se pueden usar las políticas y procedimientos desarrollados para cumplir los requisitos de otras normas, siempre y cuando sean aplicables a la unidad o proceso específico con la adaptación que se requiera a los temas de género.

AENOR FORMACIÓN CHILE

USO EXCLUSIVO - AENORCHILE SPA (PROHIBIDO LA REPRODUCCIÓN)

Sistemas de gestión — Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal — Requisitos

1 Alcance y campo de aplicación

1.1 Esta norma establece los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad, que facilite a la organización mejorar su eficacia y promover un mayor compromiso, desarrollo y bienestar para las personas de la organización.

1.2 Esta norma es aplicable a cualquier tipo de organización, de cualquier tamaño y actividad, que desee:

- a) transversalizar la perspectiva o enfoque de género en todos los procesos, políticas, acciones de la organización;
- b) reducir o eliminar las brechas de género en la organización;
- c) mejorar su capacidad para atraer, desarrollar y retener a las personas que trabajan en la organización, en un marco de igualdad de género;
- d) mejorar el desempeño y motivación de las personas de la organización, incrementando la productividad;
- e) crear y mantener una posición de vanguardia, innovación y referencia en su sector;
- f) demostrar su compromiso con los principios internacionales de igualdad de derechos y de oportunidades para mujeres y hombres;
- g) crear valor a partir de los resultados de la integración de géneros en sus equipos de trabajo modificando la cultura organizacional; y
- h) demostrar su conformidad con esta norma mediante la certificación de su sistema de gestión de la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

2 Referencias normativas

Los documentos siguientes son indispensables para la aplicación de esta norma. Para referencias con fecha, sólo se aplica la edición citada. Para referencias sin fecha se aplica la última edición del documento referenciado (incluyendo cualquier enmienda).

NCh-ISO 9000, *Sistemas de gestión de la calidad - Fundamentos y vocabulario*.

3 Términos y definiciones

Para los propósitos de esta norma se aplican los términos y definiciones indicados en NCh-ISO 9000 y adicionalmente los siguientes:

3.1

acoso laboral

toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo

[Fuente: Ley N° 20.607]

3.2

acoso sexual

acción indebida realizada por una persona, por cualquier medio, de requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo

[Fuente: Ley N° 20.005]

3.3

auditoría

proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias de la auditoría y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en que se cumplen los criterios de auditoría

[Fuente: NCh-ISO 9000:2015 3.13.1, modificada - Las Notas a la entrada han sido eliminadas]

3.4

brechas de género

diferencias existentes entre la condición o posición de las mujeres y hombres y la sociedad en que se insertan

[Fuente: Adaptada. The Global Gender Gap Report 2012. World Economic Forum, 2012]

3.5

compensación

todo aquello que las personas reciben a cambio de su trabajo como empleados de una organización. Comprende la renta fija, variable y beneficios

3.6

conciliación de la vida laboral, familiar y personal conciliación

estrategia de una organización que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres a través del diseño y uso de medidas que permitan hacer compatibles las diferentes facetas de la vida laboral, familiar y personal

3.7

conformidad

cumplimiento de un requisito

[Fuente: NCh-ISO 9000:2015, 3.6.1, modificada - Las Notas a la entrada han sido eliminadas]

3.8**corresponsabilidad**

medidas orientadas a apoyar que trabajadoras y trabajadores, puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al familiar y personal

NOTA Asunción equitativa, por parte de hombres y mujeres de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociadas al ámbito de lo doméstico, lo familiar y los cuidados. Implica que todos los agentes sociales e institucionales (Estado, empresas, sindicatos, asociaciones, etc.) asuman la gestión efectiva de la realidad personal, familiar y profesional (ver Referencia, [10]).

3.9**derivación de casos**

acción de encauzar la solicitud de apoyo por situaciones de acoso laboral, acoso sexual o de violencia intrafamiliar a la Autoridad Competente

3.10**género**

se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres

[Fuente: ONU Mujeres. Profundicemos en términos de género. Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores, 2017]

3.11**gestión**

actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización

[Fuente: NCh-ISO 9000:2015; 3.3.3, modificada - Las Notas a la entrada han sido eliminadas]

3.12**igualdad de género**

trato equitativo para mujeres y hombres

NOTA 1 Esto incluye el mismo trato o, en algunos casos, un trato que, siendo diferente, puede ser considerado equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

NOTA 2 La igualdad de género define que las diferencias entre hombres y mujeres no tengan un significado discriminatorio, por ende, para alcanzarla, se deben adaptar todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizar el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre (Artículo 3, Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW).

[Fuente: NCh-ISO 26000:2010, 2.8]

3.13**lenguaje inclusivo**

manera de expresarse por cualquier medio, sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género

[Fuente: Adaptado, Naciones Unidas. Lenguaje inclusivo en cuanto al género]

3.14

mejora continua

actividad recurrente para aumentar la capacidad para cumplir los requisitos

NOTA El proceso mediante el cual se establecen objetivos y se identifican oportunidades para el mejoramiento es un proceso continuo a través del uso de los hallazgos de la auditoría, las conclusiones de la auditoría, el análisis de los datos, la revisión por la dirección u otros medios, y generalmente conduce a la acción correctiva y preventiva.

[Fuente: NCh-ISO 9000:2015, 3.3.2, modificada.]

3.15

organización

entidad o grupo de personas e instalaciones con responsabilidades, autoridades y relaciones establecidas y objetivos identificables

EJEMPLO Compañía, corporación, firma, empresa, institución de beneficencia, empresa unipersonal, asociación, o parte o una combinación de las anteriores.

NOTA 1 Dicha disposición es generalmente ordenada.

NOTA 2 Una organización puede ser pública o privada, cualquiera sea su forma de organización jurídica.

[Fuente: NCh-ISO 9000:2015, 3.2.1, modificada.]

3.16

parte interesada

persona u organización que puede afectar, verse afectada o percibirse como afectada por una decisión o actividad

[Fuente: NCh-ISO 9000:2015; 3.2.3, modificada.]

3.17

política de igualdad de género y conciliación

intenciones globales y orientación de una organización relativas a la igualdad de género y la conciliación, tal como se expresa formalmente por la alta dirección

[Fuente: NCh-ISO 9000:2015 3.5.8 y 3.5.9, modificada.]

3.18

procedimiento

forma especificada para llevar a cabo una actividad o un proceso

[Fuente: NCh-ISO 9000:2015, 3.4.5, modificada - Se ha eliminado la Notas a la entrada]

3.19

programa de auditoría

conjunto de una o más auditorías planificadas para un período de tiempo determinado y dirigidas hacia un propósito específico

NOTA Un programa de auditoría incluye todas las actividades necesarias para planificar, organizar y llevar a cabo las auditorías.

[Fuente: NCh-ISO 9000:2015, 3.9.2]

3.20**sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal**
sistema de gestión de igualdad de género y conciliación

conjunto de elementos de una organización interrelacionados o que interactúan para establecer políticas, objetivos y procesos para lograr estos objetivos relacionados con la igualdad de género y conciliación

NOTA Este sistema de gestión tiene por objetivo enriquecer y mejorar las condiciones laborales de mujeres y hombres por medio de la aplicación de principios y prácticas de igualdad de género, la detección y eliminación de prácticas discriminatorias y brechas de género existentes al interior de la organización, y la implementación de prácticas laborales que fomenten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad

3.21**transversalización de la perspectiva o enfoque de género**

estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas, procesos y medidas, entre otros, de manera de reducir y eliminar las brechas de género en la organización y no se perpetúe la desigualdad

[Fuente: Adaptado de Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), 1997]

3.22**violencia intrafamiliar**

todo maltrato que afecte la vida o la integridad física o psíquica de quien tenga o haya tenido la calidad de cónyuge del ofensor o una relación de convivencia con él; o sea pariente por consanguinidad o por afinidad en toda la línea recta o en la colateral hasta el tercer grado inclusive, del ofensor o de su cónyuge o de su actual conviviente. También habrá violencia intrafamiliar cuando la conducta referida en el inciso precedente ocurra entre los padres de un hijo común, o recaiga sobre persona menor de edad, adulto mayor o discapacitada que se encuentre bajo el cuidado o dependencia de cualquiera de los integrantes del grupo familiar

NOTA En esta definición la palabra “discapacitada” se refiere a una persona en situación de discapacidad.

[Fuente: Ley N° 20.066]

4 Sistema de gestión de igualdad de género y conciliación**4.1 Generalidades**

4.1.1 La organización debe estar activamente comprometida con la definición, implementación y mantención del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación, que promueva beneficios para todas las partes interesadas.

4.1.2 El compromiso con una estrategia de igualdad de género y conciliación implica para la organización, entre otros, revisar su cultura, sus procesos de gestión de personas de la organización y de funcionamiento e integrar prácticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad.

4.1.3 El compromiso de la organización se debe demostrar y promover desde la alta dirección con la adecuada provisión y disposición de recursos y se debe reflejar en el establecimiento, adopción y divulgación de la política de igualdad de género y conciliación y en los procedimientos del sistema de gestión.

4.1.4 En los casos en que la organización opte por contratar externamente cualquier proceso que afecte a la conformidad del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación, la organización se debe asegurar de controlar tales procesos. La forma como se ejecute el control depende del proceso subcontratado, y de la importancia para la conformidad con los requisitos del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación.

NOTA El control al que se hace referencia en el párrafo anterior considera, por ejemplo, incluir estos procesos en el alcance del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la organización, o incluir en los contratos con la empresa contratista o subcontratista el requisito de que se implemente el sistema de gestión de igualdad de género y conciliación, entre otras acciones.

4.2 Requisitos generales

La organización debe establecer, documentar, implementar y mantener un sistema de gestión de igualdad de género y conciliación y mejorar continuamente su eficacia de acuerdo con los requisitos de esta norma.

La organización debe:

- definir y documentar el alcance de su sistema de gestión de igualdad de género y conciliación;
- definir y documentar las responsabilidades y compromisos que emanen de su política de igualdad de género y conciliación;
- asegurar la disponibilidad de los recursos e información necesarios para apoyar la implementación, funcionamiento y evaluación continua del sistema;
- implementar las acciones necesarias para alcanzar los objetivos planificados; y
- realizar el seguimiento, evaluación y análisis de las acciones planificadas y de los resultados obtenidos.

4.3 Requisitos de la documentación

4.3.1 Generalidades

El sistema de gestión de igualdad de género y conciliación debe incluir los siguientes documentos:

- una declaración de la política y los objetivos en materia de igualdad de género y conciliación;
- un manual del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación;
- los procedimientos documentados y los registros exigidos por esta norma; y
- los documentos incluidos los registros, que la organización determine que son necesarios para la adecuada planificación, control y gestión de los procesos del sistema.

NOTA1 La documentación se puede generar en cualquier formato o tipo de medio.

NOTA 2 La documentación del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación puede estar contenida en la documentación de otros sistemas de gestión, por ejemplo, del sistema de gestión de la calidad.

4.3.2 Manual del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación

La organización debe establecer, mantener y difundir un manual que incluya:

- a) el alcance del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación; y
- b) los procedimientos establecidos para el sistema, o referencia a los mismos.
- c) una descripción de la interacción de los procesos y la configuración del sistema de gestión para la conformidad de cada requisito de la norma.

NOTA En caso que la organización tenga un sistema de gestión implementado, este Manual se puede integrar al Manual del sistema de gestión ya implementado.

4.3.3 Control de los documentos y registros

La organización debe establecer un procedimiento que defina los controles necesarios para:

- a) aprobar los documentos en cuanto a su adecuación antes de su emisión;
- b) revisar y actualizar los documentos cuando sea necesario, y aprobarlos nuevamente;
- c) asegurar que se identifica el estatus en la versión vigente de los documentos;
- d) asegurar que las versiones pertinentes de los documentos aplicables estén disponibles en el lugar de uso;
- e) asegurar que los documentos permanezcan legibles y fácilmente identificables;
- f) asegurar que los documentos de obligado cumplimiento, tales como normativa legal vigente y convenios internacionales, relacionados con igualdad de género y acoso sexual y laboral, entre otros, estén identificados, accesibles y se mantengan actualizados; y
- g) prevenir el uso no intencionado de documentos obsoletos, y aplicarles una identificación adecuada en el caso que se mantengan por cualquier razón.
- h) controlar los registros establecidos para proporcionar evidencia de la conformidad con los requisitos del sistema, así como de la eficacia en el funcionamiento del mismo; y
- i) asegurar la identificación, almacenamiento, protección, recuperación, conservación y disposición de los registros.

NOTA La identificación del registro incluye, por ejemplo, el correlativo del registro; el almacenamiento indica el lugar dónde se guarda el registro y el medio de soporte (físico o digital); la protección se refiere a la forma en que se resguarda la confidencialidad e integridad del registro; la conservación se refiere al tiempo que estará el registro disponible en el sistema de gestión de igualdad de género y conciliación, y la disposición se refiere a la metodología de eliminación del registro.

5 Responsabilidad de la dirección

5.1 Compromiso de la dirección

La alta dirección debe proporcionar evidencia de su compromiso con el desarrollo e implementación del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación, así como de la mejora continua de su eficacia:

- a) comunicando a toda la organización la importancia de satisfacer tanto los requisitos del sistema como los legales y reglamentarios;
- b) estableciendo y difundiendo la política de igualdad de género y conciliación;
- c) asegurando que se establezcan los objetivos y metas que den cumplimiento a la política de igualdad de género y conciliación;
- d) llevando a cabo las revisiones por la dirección; y
- e) asegurando la disponibilidad de recursos.

5.2 Política de igualdad de género y conciliación

La alta dirección debe establecer, implementar y mantener la política de la organización en materia de igualdad de género y conciliación, y asegurarse que:

- a) es apropiada a la naturaleza de la organización;
- b) incluye el compromiso de cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias aplicables;
- c) incluye el compromiso de cumplir con los requisitos y mejorar continuamente la eficacia del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación;
- d) proporciona un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos en materia de igualdad de género y conciliación;
- e) es comunicada y entendida dentro de la organización; y
- f) es revisada para su continua adecuación.

5.3 Planificación

5.3.1 Objetivos de igualdad de género y conciliación

La alta dirección debe asegurar que los objetivos estén establecidos para las funciones y niveles pertinentes dentro de la organización, éstos deben ser medibles y coherentes con la política de igualdad de género y conciliación.

5.3.2 Planificación del sistema de igualdad de género y conciliación

La alta dirección debe asegurar que:

- a) la planificación del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación se realiza con el fin de cumplir los requisitos establecidos en 4.2;
- b) se mantiene la integridad del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación cuando se planifican e implementan cambios en éste; y
- c) se establece un plan de acción que incluya entre otros, objetivos generales, objetivos específicos, indicadores, metas, recursos, plazos de cumplimiento y responsables para el cumplimiento de los objetivos.

5.4 Responsabilidad, autoridad y comunicación

5.4.1 Responsabilidad y autoridad

La alta dirección debe promover la participación de las personas que toman decisiones y/o lideran equipos en materia de sistema de igualdad de género y conciliación en la organización, así como de las personas de la organización y además debe asegurar que las responsabilidades y autoridades están definidas y son comunicadas dentro de la organización.

5.4.2 Representante de la dirección

La alta dirección debe designar una persona de la dirección de la organización quien, independientemente de otras responsabilidades, debe tener la responsabilidad y autoridad que incluya:

- a) asegurarse que se establecen, implementan y mantienen los procesos necesarios para el sistema de gestión de igualdad de género y conciliación;
- b) informar a la alta dirección sobre el desempeño del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación y cualquier necesidad de mejora;
- c) asegurarse que se promueve la toma de conciencia en todos los niveles de la organización respecto de la necesidad de la adopción de un enfoque de género; y
- d) asegurarse que se difunde la política y los objetivos en materia de igualdad de género y conciliación en todos los niveles de la organización.

NOTA La responsabilidad del (de la) representante de la dirección puede incluir relaciones con partes externas sobre asuntos relacionados con el sistema de igualdad de género y conciliación.

5.4.3 Comunicación interna

La alta dirección debe asegurar que se establezcan los procesos de comunicación apropiados dentro de la organización y propiciar que ésta considere:

- a) establecer un programa de comunicaciones periódico del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación;
- b) comunicar desde sus inicios la adopción del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de corresponsabilidad;

- c) informar a todas las personas de la organización quién es la persona o personas encargadas del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación;
- d) utilizar medios de comunicación disponibles, a través de los cuales se mantendrá la información sobre el sistema de gestión de igualdad de género y conciliación;
- e) sensibilizar a las personas de la organización a través de reuniones, charlas y capacitaciones en igualdad de género y conciliación; y
- f) utilizar lenguaje inclusivo en los mensajes, fotos, ilustraciones, entre otros.

5.5 Revisión por la dirección

5.5.1 Generalidades

La alta dirección debe revisar el sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la organización, a intervalos planificados para asegurarse de su conveniencia, adecuación y eficacia.

NOTA 1 La revisión por la dirección se puede realizar en el marco de la revisión de los otros sistemas de gestión de la organización.

NOTA 2 Una frecuencia típica para efectuar una revisión por la dirección es una vez cada 12 meses.

La revisión debe incluir la evaluación de las oportunidades de mejora y la necesidad de efectuar cambios al sistema de gestión de igualdad de género y conciliación, incluyendo la política y objetivos del mismo. Se deben mantener registros de las revisiones por la dirección (ver 4.3.3).

5.5.2 Información de entrada para la revisión

La información de entrada para la revisión por la dirección debe incluir:

- a) los resultados de auditorías internas, incluyendo evaluaciones de cumplimiento con los requisitos legales y reglamentarios aplicables (ver Anexo B);
- b) los resultados de la detección de prácticas discriminatorias;
- c) los resultados de la revisión de prejuicios y estereotipos acerca de mujeres y hombres;
- d) la detección de brechas de género al interior de la organización;
- e) el tratamiento de reclamos relativos a situaciones no equitativas y discriminatorias;
- f) el estado de las acciones correctivas;
- g) las acciones de seguimiento de revisiones realizadas en forma previa por la dirección; y
- h) las recomendaciones para la mejora en la gestión de igualdad de género y conciliación.

5.5.3 Resultados de la revisión

Los resultados de la revisión por la dirección deben incluir todas las decisiones y acciones relacionadas con:

- a) la mejora de la eficacia del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación;
- b) las necesidades de recursos, tanto para la mantención como para la mejora de la eficacia del sistema; y
- c) la corrección de brechas de género detectadas al interior de la organización.

6 Gestión de los recursos

6.1 Provisión de recursos

La organización debe determinar y proporcionar los recursos necesarios para implementar y mantener el sistema de gestión de igualdad de género y conciliación y mejorar continuamente su eficacia.

6.2 Personas de la organización

6.2.1 Generalidades

La organización debe cautelar que las personas que realicen trabajos que afecten la conformidad con los requisitos del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación sean competentes con base a educación, formación en materias de género, habilidades y experiencia apropiadas.

6.2.2 Competencia, capacitación y toma de conciencia

La organización debe:

- a) definir con claridad los roles y responsabilidades de las personas que realicen trabajos que afectan a la conformidad con los requisitos del sistema incluyendo las funciones que pueden ser realizadas mediante teletrabajo;
- b) identificar y establecer la competencia en base a educación, habilidades, formación o experiencia necesaria para las personas que realicen trabajos que afectan a la conformidad con los requisitos del sistema;
- c) cuando sea aplicable, proporcionar capacitación o tomar otras acciones para lograr la competencia necesaria de las personas, evaluando la pertinencia de la capacitación y la competencia adquirida;
- d) asegurar que las personas sean conscientes de la pertinencia e importancia de su comportamiento, del uso del lenguaje inclusivo, y de cómo contribuyen al logro de los objetivos del sistema de gestión de la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad; y
- e) mantener los registros apropiados de la educación, formación, habilidades y experiencia de las personas de la organización (ver 4.3.3).

6.3 Infraestructura

La organización que implementa un sistema de gestión de igualdad de género y conciliación debe revisar las condiciones de los lugares de trabajo y servicios asociados, para:

- a) asegurarse que la infraestructura con que se cuenta contempla lugares de trabajo e instalaciones acondicionados y adecuados para una fuerza laboral mixta; y
- b) facilitar las condiciones de seguridad física y personal para mujeres y hombres que permitan asegurar no sólo el cumplimiento de la legislación vigente, sino también de la adecuación de los equipos, maquinarias, cuando corresponda, y elementos de protección personal (ropa de trabajo, zapatos, entre otros) incluyendo aquellos casos en que se desarrollan actividades de teletrabajo o trabajo a distancia.

6.4 Ambiente de trabajo

La organización debe determinar y gestionar el ambiente de trabajo necesario para lograr la conformidad con los requisitos del sistema.

La organización debe:

- a) revisar medir y tomar las acciones que tiendan a la reducción de los prejuicios y estereotipos acerca de mujeres y hombres e implementar un programa de comunicación, sensibilización y formación que permita crear una cultura organizacional libre de prejuicios y estereotipos de género y que integre explícitamente los valores de igualdad de género y conciliación;

NOTA Se sugiere una revisión una vez cada 12 meses.

- b) estimular; la creación y mantención de un ambiente de trabajo de respeto mutuo en las distintas actividades y niveles de la organización, incluyendo las áreas donde los trabajos se desarrollen por personal de la organización contratista y subcontratista, si corresponde;
- c) adoptar medidas y crear las condiciones en el lugar de trabajo que aseguren la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, incluyendo el derecho a la desconexión en los casos en que se desarrollen actividades de teletrabajo y trabajo a distancia;
- d) garantizar un respeto irrestricto a la dignidad humana, implementando medidas que permitan eliminar todo trato abusivo, irrespetuoso o discriminatorio entre jefaturas y subordinados, como así también entre pares, o con el personal dependiente de contratistas y subcontratistas que desarrollen procesos críticos para el sistema de gestión de igualdad de género y conciliación que hayan sido considerados en el alcance de este Sistema;
- e) difundir la importancia para mujeres y hombres de desempeñarse en un ambiente que dé garantías de igualdad de oportunidades y de trato;
- f) asegurar condiciones de acceso a las mujeres y hombres en sectores de actividad y labores donde su género esté subrepresentado;
- g) revisar e incluir en caso de que no existiese, en el reglamento o documento pertinente, las materias de prevención y sanción, no sólo de acoso sexual, también de acoso laboral y cualquier otro tipo de discriminación definida en la legislación vigente, protegiendo a la persona denunciante de represalias al informar de estas situaciones, incluido personal de organizaciones contratistas y subcontratistas cuyos procesos hayan sido definidos dentro del alcance del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación;

- h) asegurar que se implementen programas de salud integral (física y mental) para las personas de la organización, tomando en cuenta los riesgos de salud y seguridad asociadas a hombres y mujeres;
- i) asegurar que se toman acciones para corregir cualquier situación que atente contra el ambiente de trabajo y prevenir su ocurrencia en el futuro, incluido el personal de organizaciones contratistas y subcontratistas cuyos procesos hayan sido definidos dentro del alcance del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación. Registrar el evento y las acciones correctivas;
- j) estimular; acciones para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad para las personas de la organización; y
- k) asegurar que se toman medidas de prevención, detección, derivación en los casos de violencia intrafamiliar, y cuando corresponda, entregar apoyo a la persona del caso según recursos y posibilidad de la organización.

7 Operación

7.1 Planificación y control operacional

La organización debe planificar, desarrollar y controlar los procesos necesarios para la implementación y funcionamiento del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación.

Los procesos deben incluir:

- a) la detección de brechas de género, entre mujeres y hombres, a lo menos en los ámbitos siguientes: compensaciones, participación laboral, participación en puestos que tradicionalmente son asignados de forma mayoritaria a un solo género, participación en cargos de jefatura y toma de decisión (alta dirección, dirección y jefaturas intermedias) y uso de medidas de conciliación;
- b) la gestión de recursos humanos basados en el principio de no discriminación en el acceso al empleo, la capacitación, la compensación y los criterios de promoción de puestos o cargos;
- c) el diseño y desarrollo de acciones de comunicación y sensibilización;
- d) el diseño e implementación de medidas orientadas a facilitar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres en la lógica de la corresponsabilidad, en base a la identificación de necesidades del personal; y
- e) la difusión y promoción del ejercicio de los derechos reconocidos por la ley a los padres trabajadores(as), respecto de sus responsabilidades parentales.

La organización debe conservar los registros necesarios para proporcionar evidencia de que se realiza las actividades planificadas.

7.2 Requisitos operacionales y legales del sistema de igualdad de género y conciliación

7.2.1 Requisitos operacionales

El sistema de gestión de igualdad de género y conciliación debe contener al menos los procedimientos siguientes:

- a) procedimiento que establezca la metodología para la detección de brechas de género y eliminación de prácticas discriminatorias en base a las brechas de género identificadas (compensaciones, participación laboral, participación en puestos que tradicionalmente no son asignados a su género, participación en cargos de jefatura y toma de decisión (alta dirección, dirección y jefaturas intermedias)), y uso de medidas de conciliación;
- b) procedimiento para el reclutamiento y selección de personal, que garantice la igualdad de oportunidades y la no discriminación por género en el acceso a las diferentes funciones y niveles de la organización;

NOTA La aplicación del enfoque de la equidad de género a este procedimiento se operacionaliza en medidas y acciones para corregir las desventajas de base que afectan a las mujeres y que limitan su acceso a determinadas posiciones y áreas productivas. Incluye acciones expresas para eliminar sesgos de género que influyen en la toma de decisiones en las materias de este procedimiento.

- c) procedimiento para el desarrollo de la carrera, la representación equilibrada entre mujeres y hombres en cargos de responsabilidad y el acceso a la capacitación para asegurar el desarrollo equitativo entre mujeres y hombres;

NOTA La aplicación del enfoque de la equidad de género a este procedimiento se operacionaliza en medidas y acciones para corregir las desventajas de base que afectan a las mujeres y que limitan su acceso a determinadas posiciones y áreas productivas. Incluye acciones expresas para eliminar sesgos de género que influyen en la toma de decisiones en las materias de este procedimiento.

- d) procedimiento que defina las prácticas de la organización para la remuneración y compensación basadas en criterios de igualdad de género para todas las funciones y niveles de la organización.

NOTA La aplicación del enfoque de la equidad de género a este procedimiento se operacionaliza en medidas y acciones para corregir las desventajas de base que afectan a las mujeres y que limitan su acceso a determinadas posiciones y áreas productivas. Incluye acciones expresas para eliminar sesgos de género que influyen en la toma de decisiones en las materias de este procedimiento.

- e) procedimiento para el registro confidencial y tratamiento de reclamos relativos a situaciones no equitativas o discriminatorias por razones de género;
- f) procedimiento que establezca medidas para prevenir, detectar, abordar y derivar los casos de acoso laboral y sexual en el trabajo, de acuerdo a lo establecido por la Autoridad Competente;
- g) procedimiento que establezca medidas para prevenir, detectar y derivar los casos de violencia intrafamiliar, de acuerdo a lo establecido por la Autoridad Competente; y

NOTA Se considera una buena práctica dentro de la organización que dentro de los procedimientos indicados en f) y g) se incluya la realización del seguimiento de los casos detectados según recursos y posibilidad de la organización y en el marco del consentimiento de la persona afectada.

- h) procedimiento que defina medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad, de mujeres y hombres.

La organización debe conservar los registros necesarios para proporcionar evidencia de que se realizan las actividades planificadas.

7.2.2 Requisitos legales

La organización debe establecer, implementar y mantener procedimientos para identificar y acceder a la documentación relativa a los requisitos legales sobre igualdad de remuneraciones, acoso laboral y sexual, derechos parentales, teletrabajo, entre otros.

8 Medición, análisis y mejora

8.1 Generalidades

La organización debe planificar e implementar los procesos de seguimiento, medición, análisis y mejora necesarios para:

- asegurar la conformidad con el sistema de gestión de igualdad de género y conciliación; y
- mejorar continuamente la eficacia del sistema.

Esto debe comprender la determinación de los métodos aplicables para la realización de los procesos antes mencionados, incluyendo los indicadores, y el alcance de su utilización.

La organización debe incluir la detección y análisis de no conformidades potenciales y la manera en que éstas se pueden prevenir y tratar.

8.2 Seguimiento y medición

8.2.1 Auditoría interna

La organización debe realizar a intervalos planificados auditorías internas con el fin de evaluar el desempeño del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación. Esta debe proporcionar información sobre:

- el cumplimiento con los requisitos de esta norma; y los definidos por la organización para su sistema de gestión de la igualdad de género; y
- la implementación y la mantención eficaz del sistema.

Se debe preparar un programa de auditoría tomando en consideración el alcance del sistema, las áreas a auditar, así como los resultados de las auditorías previas. Se deben definir los criterios, alcance, frecuencia y metodología de la auditoría.

La selección de personas para conformar el equipo de auditoría y la realización de esta actividad debe asegurar la imparcialidad del proceso de auditoría. Las personas que realizan la auditoría no deben auditar su propio trabajo.

Se debe establecer un procedimiento para definir las responsabilidades y requisitos para planificar y realizar las auditorías, establecer y conservar registros, e informar sus resultados (ver 4.3.3).

La dirección responsable del área auditada se debe asegurar que se realizan las correcciones y se toman las acciones correctivas necesarias sin demora injustificada para eliminar las no conformidades detectadas y sus causas. Las actividades de monitoreo deben incluir la verificación de las acciones tomadas y el informe de los resultados de la verificación.

En la revisión por la dirección se deben considerar los resultados de la auditoría del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación para identificar los problemas e introducir las mejoras correspondientes.

8.2.2 Seguimiento y medición de los procesos

Se debe realizar el seguimiento continuo del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación y de los recursos necesarios (incluyendo a las personas de la organización). El desempeño del sistema debe ser medido según métodos que deben demostrar la capacidad de los procesos para alcanzar los resultados planificados. Cuando no se alcancen los resultados planificados, se deben llevar a cabo correcciones y acciones correctivas, según sea conveniente.

NOTA Al determinar los métodos apropiados, es aconsejable que la organización considere el tipo y grado de monitoreo o medición apropiado para cada uno de sus procesos en relación con su impacto sobre la eficacia del sistema.

8.3 Mejora

8.3.1 Mejora continua

La organización debe mejorar continuamente la eficacia del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación mediante el uso de la política y objetivos del sistema, los resultados de las auditorías, el análisis de las acciones y la revisión por la dirección.

8.3.2 Acción correctiva

La organización debe tomar acciones para eliminar las causas de las no conformidades, con objeto de prevenir que vuelvan a ocurrir. Las acciones correctivas deben ser apropiadas a los efectos de las no conformidades encontradas.

Se debe establecer un procedimiento para definir los requisitos para:

- a) revisar las no conformidades (incluyendo aquellas generadas por los reclamos de las personas de la organización y por la detección de prácticas discriminatorias);
- b) determinar las causas de las no conformidades;
- c) evaluar la necesidad de adoptar acciones para asegurarse que las no conformidades no vuelvan a ocurrir;
- d) determinar e implementar las acciones necesarias;
- e) registrar los resultados de las acciones tomadas (ver 4.3.3); y
- f) revisar la eficacia de las acciones correctivas tomadas.

Anexo A (informativo)

Resumen Marco Internacional

En este anexo se resume el marco de acuerdos, declaraciones y objetivos internacionales que sustenta un sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en que las organizaciones se comprometen a generar cambios estructurales en su gestión, considerando que ello constituye un cambio de cultura y de valores, y un factor de innovación social y optimización de la gestión de los recursos humanos.

En primer lugar la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) que obliga a los Estados Partes a erradicar la discriminación directa e indirecta contra las mujeres en las leyes, en el ámbito público y privado, para lo cual demanda políticas públicas específicas.

La Plataforma de Acción de Beijing, formulada con motivo de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995), estableció como estrategias fundamentales para garantizar la Igualdad Sustantiva, el trato equitativo a partir de medidas de acción afirmativa y la transversalización de género (gender mainstreaming), o sea, una integración plena en el Estado, en la política, en la sociedad y en la economía. Convocando a que hombres y mujeres establezcan un esquema de poder compartido y de responsabilidades conjuntas en la familia, en la comunidad, en el lugar de trabajo y en la comunidad política nacional e internacional.

Chile ha adherido a los Objetivos de Desarrollo del Milenio convenidos internacionalmente en la Declaración del Milenio de la Asamblea General de las Naciones Unidas (2000), promoviendo la Igualdad de Género y el empoderamiento de la Mujer, a través de su participación efectiva en la economía, los mercados de empleo y la política.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los Objetivos en 15 años, que incluye 17 Objetivos y 169 metas, presenta una visión ambiciosa del desarrollo sostenible e integra sus dimensiones económica, social y ambiental.

Esta nueva Agenda y sus Objetivos representan una gran oportunidad para lograr la igualdad de género y la autonomía de las mujeres. Para ello, la Agenda incluye el Objetivo 5, denominado “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. Asimismo, la Agenda incorpora transversalmente la perspectiva de género en las metas de los demás Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible establece objetivos y metas a ser implementados tanto a nivel nacional, regional y global. Para abordar los desafíos estructurales y las prioridades de América Latina y el Caribe, estos objetivos y metas deben ser alineados y complementados con los compromisos ya existentes en la Agenda Regional de Género, que son el denominador común regional.

Los países de la región reunidos en la XIV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Chile, 2020) aprobaron el Compromiso de Santiago que establece “tomar todas las medidas necesarias para acelerar la efectiva implementación de la Plataforma de Acción de Beijing y de la Agenda Regional de Género, fortaleciendo la institucionalidad y la arquitectura de género a través de la jerarquización de los mecanismos para el adelanto de las mujeres y de la transversalización de la perspectiva de género en los diferentes niveles del Estado”. Esto se logrará, dice el acuerdo, “incrementando, de acuerdo con las realidades, capacidades y legislaciones nacionales, la asignación de recursos financieros, técnicos y humanos, la presupuestación con perspectiva de género, y el seguimiento y la rendición de cuentas, con miras a reforzar la aplicación de políticas de igualdad en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”.

Entre los 48 puntos del Compromiso de Santiago se destacan acuerdos para erradicar la violencia de género, otorgar acceso universal a servicios de salud integrales, incluidos los servicios de salud sexual y reproductiva, fomentar la participación laboral de las mujeres en áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, implementar políticas y programas que contribuyan a un envejecimiento saludable y activo, que incluyan la perspectiva de género, reducir la brecha salarial y aumentar la representación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones a fin de alcanzar la democracia paritaria, entre otros.

Los países también se comprometieron a “implementar políticas contracíclicas sensibles a las desigualdades de género para mitigar los efectos de crisis y recesiones económicas en la vida de las mujeres, y promover marcos normativos y políticas que dinamicen la economía en sectores clave, incluido el de la economía del cuidado”, así como a “integrar la perspectiva de género en las políticas nacionales de adaptación al cambio climático y mitigación de sus efectos, reconociendo sus impactos diferenciados en las mujeres, las adolescentes y las niñas”.

Otras normativas internacionales que promueven los sistemas de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, son los Convenios 100, 111, 156 y 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), referidos a Igualdad de Remuneración para hombres y mujeres por trabajo de igual valor desempeñado (100); sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación (111); y sobre Trabajadores/as con Responsabilidades Familiares (156); y sobre la violencia y el acoso (190).

Anexo B (informativo)

Disposiciones legales y reglamentarias, y acuerdos convenios internacionales

NOTA La presente enumeración no es exhaustiva ni excluyente de otras disposiciones legales y reglamentarias que en el futuro se emitan.

Es responsabilidad de la persona usuaria verificar el marco normativo vigente.

Materia	Descripción normativa	Entidad reguladora	Fecha publicación
Acoso Laboral	Ley N° 20.607 Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	08-08-2012
Acoso Sexual	Ley N° 20.005 Tipifica y sanciona el acoso sexual.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	18-03-2005
Acoso Sexual	Ordinario N°0850 Subcontratación; Acoso Sexual: Facilidades de la empresa principal y contratista.	Dirección del Trabajo	08-02-2016
Capacitación	Ley N° 19.518 Fija Nuevo estatuto de capacitación y empleo.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	01-04-2017
Conciliación	Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.	OIT	23-06-1981
Conciliación	Ley N° 20.680 Introduce modificaciones al código civil y a otros cuerpos legales, con el objeto de proteger la integridad del menor en caso de que sus padres vivan separados.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	21-06-2013
Conciliación	Ley N° 20.830 Crea Acuerdo de unión civil.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	21-04-2015
Conciliación	Ley N° 20.255, Que Estableció La Reforma Previsional y otorgó a las mujeres un bono por hijo/a nacido vivo.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	28-04-2017
Conciliación	Ley N° 19.505 Concede permiso especial a trabajadores(as) en caso de enfermedad grave de sus hijos(as).	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	25-07-1997
Conciliación	Ley N° 20.047 Establece un permiso paternal en el código del trabajo.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	02-09-2005
Conciliación	Ley N° 20.137 Otorga permiso laboral por muerte y nacimiento de parientes que indica.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	16-12-2006
Conciliación	Ley N° 20.399, Otorga derecho a sala cuna al trabajador.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	23-11-2009
Conciliación	Ley N° 20.535 Concede permiso a los padres de hijos con discapacidad, para ausentarse del trabajo.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	03-10-2011

(continúa)

(continuación)

Materia	Descripción normativa	Entidad reguladora	Fecha publicación
Conciliación	Ley N° 20.769 Permiso a trabajadoras(es) para efectuar exámenes de mamografía y próstata respectivamente.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	20-09-2014
Conciliación	Dictamen N° 2888 Hace extensivo el permiso del Artículo 207 del código del trabajo a los acuerdos de unión civil.	Dirección Del Trabajo	31-05-2016
Conciliación	Ordinario N° 4940, Atiende presentación referida a efectos del acuerdo de unión civil en el otorgamiento de beneficio para matrimonio pactado en contrato colectivo.	Dirección Del Trabajo	05-10-2016
Conciliación	Ordinario N° 1086/11, Derecho de alimentación; pago de pasajes; ampliación del tiempo de traslado; postergación del inicio de la jornada; anticipación de la jornada; madre que mantiene al menor en el hogar.	Dirección Del Trabajo	26-03-2019
Conciliación	Ley N° 21.155, Establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicio.	Ministerio de la mujer y la equidad de género	02-05-2019
Conciliación; derechos parentales	Ley N° 21.063, Crea un seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan las enfermedades que indica, y modifica el código del trabajo para estos efectos (Ley SANNA).	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	30-12-2017
Conciliación; Protección a la maternidad; derechos parentales	Ley N° 20.367, Modifica Código del Trabajo y hace extensivo permiso a la madre en caso de adopción de un menor.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	07-08-2009
Conciliación; Protección a la maternidad; derechos parentales	Ley N° 20.545, Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	17-10-2011
Conciliación; Protección a la maternidad; derechos parentales	Ley N° 20.764, Protección a la maternidad, la paternidad, la vida familiar y establece permiso matrimonio del trabajador.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	18-07-2014
Conciliación; Protección a la maternidad; derechos parentales	Ley N° 20.761, Padres trabajadores el derecho a alimentar hijos y perfecciona normas sobre protección de la maternidad.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	22-07-2014
Conciliación; Protección a la maternidad; derechos parentales	Ley N° 21.220, Entrega derechos a trabajadores/as que realizan trabajos a distancia y teletrabajo.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	26-03-2020
Conciliación; Violencia Intrafamiliar	Convención Interamericana sobre la protección de las personas mayores.	Ministerio de Relaciones Exteriores	07-10-2017
Condiciones sanitarias en el trabajo	Decreto Supremo 594, Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.	Ministerio de Salud	23-07-2015
Discriminación	Convención sobre igualdad de remuneración para hombres y mujeres por trabajo de igual valor desempeñado.	OIT	23-05-1953
Discriminación	Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.	OIT	15-06-1960
Discriminación	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.	ONU	03-09-1981

(continúa)

(continuación)

Materia	Descripción normativa	Entidad reguladora	Fecha publicación
Discriminación	Resolución relativa a la igualdad de remuneraciones.	OIT	21-05-2004
Discriminación	Ley N° 20.609, Establece medidas contra la discriminación.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	24-07-2012
Discriminación	Ley N° 20.348, Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	19-06-2009
Discriminación	Ley N° 19.739, Modifica el Código del trabajo a fin de evitar la discriminación por edad y estado civil en la postulación a empleos.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	06-07-2011
Inclusión	Reglamento Ley N° 21.015, Sobre inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.	Ministerio Del Trabajo Y Previsión Social	01-02-2018
Inclusión	Ley N° 21.120, Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género.	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	10-12-2018
Inclusión	Ley N° 20.422, Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.	Ministerio de Planificación	13-03-2017
Inclusión	Ley N° 21.015, Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.	Ministerio de Desarrollo Social	15-06-2017
Inclusión	Ley N° 21.042, Aplica al trabajador que celebra un acuerdo de unión civil el permiso laboral que se otorga a quien contrae matrimonio.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	08-11-2017
Legales varios	DFL N° 1- 2003 - Código del Trabajo.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	16-01-2003
Legales varios	DFL N° 1 Texto Refundido, coordinado y sistematizado del código del trabajo en versión vigente.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	01-04-2017
Legales varios	Ley N° 20.940, Moderniza el sistema de relaciones laborales.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	10-04-2017
Legales varios	Ley N° 20.123, Regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	16-10-2006
Protección a la maternidad	Ley N° 19.591, Modifica el Código del Trabajo en materia de protección a la maternidad.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	09-11-1998
Protección a la maternidad	Ley N° 20.166, Extiende el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos aun cuando no exista sala cuna.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	12-02-2007
Protección a la maternidad	Ley N° 20.891, Perfecciona el permiso post natal parental y el ejercicio del derecho a sala cuna para las funcionarias y funcionarios públicos que indica.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	22-01-2016
Protección a la paternidad	Convenio sobre la protección de la maternidad.	OIT	07-09-1955
Protección del trabajo	Convenio sobre el trabajo decente.	OIT	21-06-1905
Salud y seguridad	RE N° 336 de 2013 del Ministerio de salud. "Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo".	Ministerio de Salud	24-11-2017

(continúa)

(conclusión)

Materia	Descripción normativa	Entidad reguladora	Fecha publicación
Salud y seguridad	Decreto N° 44, Aprueba Reglamento de las prestaciones incluidas en el programa de acompañamiento y materias a fines de la Ley N° 21.030.	Ministerio de Salud	19-12-2018
Salud y seguridad	Decreto N° 47, Política nacional de seguridad y salud en el trabajo.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	16-09-2016
Salud y seguridad	Ley N° 16.744, Establece normas sobre accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	01-02-1968
Salud y seguridad	Ley N° 20.949, Modifica el código del trabajo para reducir el peso de las cargas de manipulación manual.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	17-09-2016
Violencia contra la mujer	Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belem do Pará).	ONU	09-06-1994
Violencia contra la mujer	Ley N° 21.212, Modifica el Código Penal, el Código Procesal Penal y La Ley N° 18.216 en Materia de tipificación del femicidio.	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	04-03-2020
Violencia Contra La Mujer	Ley N° 21.153, Modifica el Código penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos.	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	03-05-2019
Violencia de Género y Violencia Intrafamiliar	Ley N° 19.617, Modifica el Código penal, el código de procedimiento penal y otros cuerpos legales en materias relativas al delito de violación.	Ministerio de Justicia	17-09-1999
Violencia De Género Y Violencia Intrafamiliar	Ley N° 19.927, Modifica Código Penal, Código de procedimiento penal y el Código procesal penal en materia de delitos de pornografía infantil.	Ministerio De Justicia	14-01-2004
Violencia De Género Y Violencia Intrafamiliar	Ley N° 20.526, Sanciona el acoso sexual de menores, la pornografía infantil virtual y la posesión de material pornográfico infantil.	Ministerio de Justicia	13-08-2011
Violencia Intrafamiliar	Decreto N° 830 Promulga convención sobre los derechos del niño.	Ministerio de Relaciones Exteriores	27-09-1990
Violencia Intrafamiliar	Ley N° 20.066, Establece Ley de violencia intrafamiliar.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	07-10-2005
Violencia Intrafamiliar	Ley N° 20.480, Modifica El Código penal y la Ley N° 20.066 sobre violencia intrafamiliar, estableciendo el femicidio.	Ministerio de Justicia	18-12-2010
Violencia Intrafamiliar	Ley N° 21.013, Tipifica un Nuevo Delito de Maltrato y Aumenta La Protección de Personas en Situación Especial	Ministerio De Justicia Y Derechos Humanos	06-06-2017
Violencia Intrafamiliar	RE N° 1.288, Plan Nacional de Acción Contra la violencia hacia las mujeres, 2014-2018.	Ministerio de la mujer y la equidad de género	12-10-2017
Violencia Intrafamiliar/ Inclusión	Decreto N° 99 Promulga la convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.	Ministerio de Relaciones Exteriores	20-06-2002
Violencia Intrafamiliar/ Inclusión	Decreto N° 162 Promulga la convención interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores.	Ministerio de Relaciones Exteriores	07-10-2017

USO EXCLUSIVO - AENORCHILE SPA (PROHIBIDO LA REPRODUCCIÓN)

Anexo C (informativo)

Bibliografía

- [1] NCh-ISO 9001:2009, *Sistemas de gestión de la calidad - Requisitos*.
- [2] NCh-ISO 9001:2015, *Sistemas de gestión de la calidad - Requisitos*.
- [3] NCh-ISO 14001:2015, *Sistemas de gestión ambiental - Requisitos con orientación para su uso*.
- [4] NCh-ISO 26000:2010, *Guía de responsabilidad social*.
- [5] NCh-ISO 45001:2018, *Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo - Requisitos con orientación para su uso*.
- [6] Matriz Sistema Igualdad de Género Iguala.
- [7] Sistema de Certificación en Buenas Prácticas Laborales con Igualdad de Género - Instituto Nacional de las Mujeres - México.
- [8] Sistema de Equidad de Género MEG: 2003 - México, 2003.
- [9] Sistema de equidad de género para Argentina (MEGA 2009).
- [10] Casado Aparicio, Elena y Gómez Esteban, Concepción, (2006). Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI. Biblioteca Nueva. Madrid.
- [11] Ley N°20.607 Modifica el Código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral. Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo, 2012.
- [12] Ley N°20.005 Tipifica y sanciona el acoso sexual. Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo, 2005.
- [13] OIT-PNUD, 2009. Trabajo y familia hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social.
- [14] The Global Gender Gap Report 2012. World Economic Forum, 2012.
- [15] Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, 2014. Estrategia de Igualdad de Género 2014- 2017.
- [16] ONU Mujeres. Profundicemos en términos de género. Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores, 2017.

- [17] ONU; Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995.
- [18] Servicio Civil (2006). Instructivo Presidencial Código de Buenas Prácticas Laborales en la Administración del Estado.
- [19] CEPAL, 1996. Serie mujer y desarrollo. N°16 Violencia de Género: Un Problema de Derechos Humanos.

AENOR FORMACIÓN Chile

USO EXCLUSIVO - AENORCHILE SPA (PROHIBIDO LA REPRODUCCIÓN)

Anexo D (informativo)

Participantes en elaboración de Norma Chilena NCh3262

La Norma Chilena NCh3262 ha sido preparada por la División de Normas del Instituto Nacional de Normalización y en su elaboración participaron las personas naturales y organizaciones siguientes:

AENOR Chile	María Angélica Sanhueza
ARS Global	Andrea Aracena
Bagó	Ximena Friz
Red de Mujeres de Alta Dirección (REDMAD)	Claudia Vargas
Centro de Ingeniería Organizacional (CIO), U. de Chile	Loreto Martínez
Comunidad Mujer	Carolina Peyrin
Consultora Puente	Wenceslao Caro
ESSBIO	Claudio Toloza
Fulcro ABC	Marjorie Henríquez
Fulcro ABC	Boris Aguilera
Gestión y Excelencia	José Mantilla
Independiente	Ana María Coro
Independiente	Marcela Gutiérrez
Independiente	Narda Oyanedel
Independiente	Rocío Munizaga
Independiente	Sandro Moyano
Instituto Nacional de Normalización, INN	Marly López
Instituto Nacional de Normalización, INN	Claudia Cerda
Instituto Nacional de Normalización, INN	Gabriela Faúndez
Los Héroes	Luz María Cáceres
Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género	Gloria Fuentes
Mintlab	Ariela Ortiz
Mintlab	Yuri Barriga
Oppici	Jaime Garrido
Independiente	Belem Jara
Reactive Consultores	Ingrid Soto
Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	Paula Pizarro