

I. INFORMACIÓN GENERAL

Nombre de la iniciativa:

Fortalecimiento de la gestión de personas con la norma de equidad de género NCH3262t

Dimensión del diálogo social:

1. Representación / Subdimensión representación de la empresa.

II. DATOS DE CONTACTO

Empresa o institución: Socofar

División o servicio: Mintlab

Unidad: Subgerencia de Personas

Persona de contacto: Ariela Ortiz

Teléfono: +56 9 71246907

E-mail: ariela.ortiz@mintlab.cl

III. DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

¿Qué resuelve?

La dotación, con mayoría de trabajadoras (53%), mostraba preocupación por el trato recibido en las áreas operativas. Si bien no hubo hechos específicos denunciados, sí se inició la articulación de un sindicato. En ese momento (2015) llegó a la compañía una jefa de Desarrollo Organizacional que tomó el desafío de estructurar la capacidad de la empresa para responder a este fenómeno, el que fue conceptualizado como la promoción de la equidad de género.

La necesidad que movilizó las acciones fue la profesionalización, medición y mejoramiento de procesos administrativos en Gestión de Personas. Para un genuino Diálogo Social respecto a la equidad de género en la gestión resultaba necesario que el área especialista se constituyera en contraparte de las necesidades de sus trabajadoras y trabajadores.

¿Qué se hizo?

La administración de la empresa decidió certificarse en la norma chilena 3262 de Equidad de Género. Las acciones emprendidas incluyeron un diagnóstico preliminar para reconocer buenas y malas prácticas de administración desde el enfoque de género, la creación de planes de intervención sobre el ambiente laboral, la infraestructura y la gestión de personas, la puesta en práctica de diversas medidas tanto en cambios discursivos como en aspectos materiales, para luego recibir la certificación y mantener un ciclo de mejoramiento continuo.

¿Qué resultados arrojó?

El proceso de certificación fortaleció al área de Personas con una metodología de gestión que toma en serio su rol de contraparte de las preocupaciones de las personas respecto al trato recibido desde las jefaturas, el respeto a sus necesidades y la atención que requiere el género como preocupación actual en la sociedad y el trabajo.

Se capacitó en buenas prácticas organizacionales con enfoque de género al 100% de la dotación.

La empresa cuenta con políticas, procedimientos y protocolos que favorecen un lugar de trabajo más inclusivo, equitativo y respetuoso.

Como resultado global esta área tiene una capacidad mejorada de desempeñar la representación de la empresa ante sus trabajadoras y trabajadores.