

HISTORIA DE IMPLEMENTACIÓN NCh 3262

Sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal

ACERCA DE LA SUPERINTENDENCIA

La Ley N°19.995, de 2005, creó a la Superintendencia de Casinos de Juego como un organismo autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio de Hacienda y tiene el mandato legal de supervigilancia y fiscalización para la instalación, administración y explotación de los casinos de juego del país.

Su misión es promover el desarrollo sustentable de la industria mediante el juego responsable, legal y transparente, contribuyendo al desarrollo regional, de acuerdo a los siguientes objetivos estratégicos:

- ✓ Aumentar la competitividad y el valor público de la industria y los proyectos integrales, relevando su aporte al desarrollo regional y local.
- ✓ Generar un marco ético que contribuya al cumplimiento normativo en la operación de los casinos de juego y desarrollo de una estrategia de juego responsable, preservando la fe pública.
- ✓ Generar un nuevo marco regulatorio que permita incorporar las nuevas tendencias de desarrollo de la industria, resguardando una relación armónica con la comunidad y su entorno.

PRINCIPALES FUNCIONES

- ✓ Desarrollar los procesos de Otorgamiento de Permisos de Operación de Casinos de Juego.
- ✓ Verificar el cumplimiento de las obras de los proyectos integrales de casinos de juego y las obligaciones legales y reglamentarias para autorizar el inicio de operaciones.
- ✓ Fiscalizar las actividades de los casinos de juego y sus sociedades operadoras, para el debido cumplimiento de la Ley de Casinos de Juego y sus reglamentos.
- ✓ Fiscalizar el desarrollo de los juegos, como también el correcto funcionamiento de las máquinas e implementos usados para el desarrollo de los juegos.
- ✓ Convenir con otros organismos de la Administración del Estado o con entidades privadas, la realización de acciones específicas o la prestación de servicios que permitan complementar el ejercicio de sus funciones.
- ✓ Homologar las máquinas e implementos de juego que podrán utilizarse en los casinos de juego, para cuyo efecto la Superintendencia mantiene un registro actualizado.



NUESTRA INSTITUCIÓN

62

Funcionarias
y funcionarios

99,58%

Ejecución presupuestaria
(\$4.566.255.102)

100%

Cumplimiento Metas
de Eficiencia Institucional (MEI)*

01

COMITÉ DE GÉNERO

- ✓ El Comité de Género de la SCJ se creó en **octubre de 2014**, con el objetivo de avanzar en el fortalecimiento institucional para abordar de manera coordinada las políticas de género.
- ✓ **A fines del 2018**, previa propuesta de este comité –integrado por representantes de todas las unidades y divisiones del organismo, además de la Asociación de Funcionarios-, la Superintendente, decide avanzar en la implementación de la Norma de Género, asumiéndolo como un desafío institucional y un compromiso desde la Alta Dirección del servicio.
- ✓ Para su desarrollo se utilizó la guía de implementación del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG).

IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA DE GÉNERO

Fases	Acciones
1. Diagnóstico y conformación Comité de género.	<ol style="list-style-type: none">1. Inicio y conformación del Comité de Género.2. Diagnóstico institucional.3. Diseño, implementación y sistematización de la Encuesta de Género.
2. Desarrollo documental.	<ol style="list-style-type: none">1. Desarrollo de la Política de Género.2. Desarrollo de procedimiento, manuales e indicadores.
3. Cultura inclusiva, plan de comunicación y concientización .	<ol style="list-style-type: none">1. Elaboración e implementación de un plan de comunicaciones.2. Capacitaciones de auditores internos.
4. Auditoría interna y revisión de por la Dirección.	Auditoría interna y revisión final (Desarrollo de documentos, tratamientos de no conformidades, revisión del Comité Directivo)
5. Acompañamiento certificación externa.	Certificación de la Norma NCH 3262
Estimación de horas: - De la fase 1 a la 4: 2.399 horas. - Cursos Talleres: 136 horas .	

FIRMA CARTA DE COMPROMISO

En agosto de 2019 la Superintendencia de Casinos de Juego firmó una carta a través de la que se comprometió con el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG) a implementar la NCh 3262:2012 a partir de ese año.

Principios fundamentales

- Igualdad de derechos.
- Igualdad de oportunidades.
- Promoción de la igualdad de género, conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Cambio de sistemas organizacionales, culturales y de valores.

Características

- Voluntariedad.
- Compatibilidad con otros sistemas de gestión, con la visión estratégica, con el clima laboral, con la innovación, con la gestión basada en las personas e impacto sobre la totalidad de los procesos de la organización.

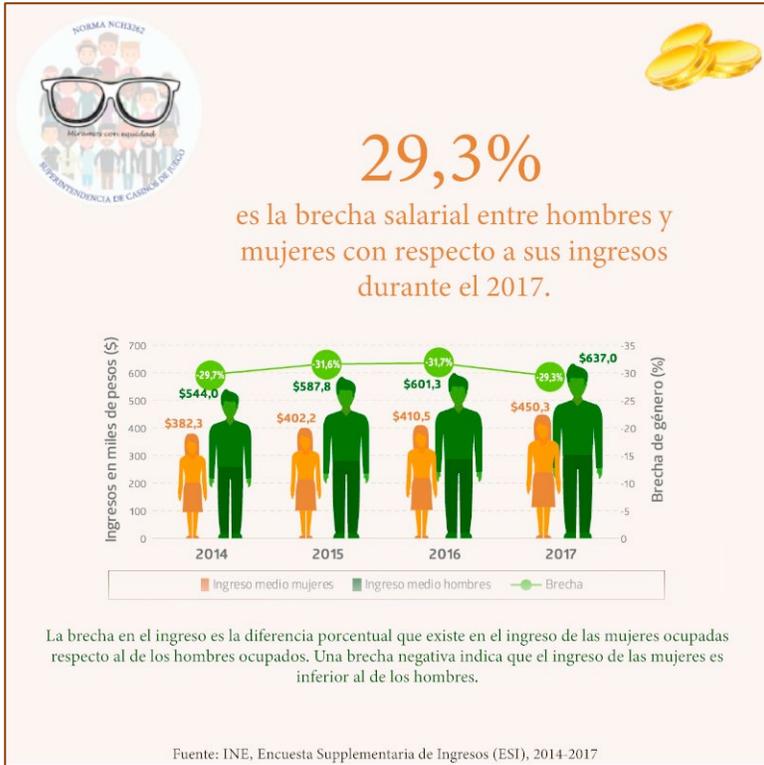
POLÍTICA ORGANIZACIONAL

1. Cumplir con la **normativa legal nacional e internacional** con relación al rechazo de cualquier forma de discriminación.
2. **No tolerar** acto alguno de **discriminación**, basado en sesgos, estereotipos y prejuicios.
3. **Resaltar y valorar la diversidad** de todas las personas.
4. **Identificar y reducir las brechas de género** existentes.
5. **Resguardar la Conciliación** de la vida laboral, familiar y personal.
6. Difundir y sensibilizar respecto al **Acoso Laboral y Sexual, la Violencia de género e intrafamiliar, aplicando acciones de prevención, detección, derivación y sanción.**
7. **Asegurar la formación y sensibilización de funcionarios y funcionarias**, en temas de igualdad de género.
8. **Mejorar continuamente** el Sistema de Igualdad de Género y Conciliación, midiendo permanentemente su efectividad.

DIAGNÓSTICO DOCUMENTAL (julio – septiembre de 2019)

- ✓ Reclutamiento y selección de personal.
- ✓ Desarrollo de carrera.
- ✓ Representación equilibrada de mujeres y hombres en cargos de responsabilidad y toma de decisión.
- ✓ Acceso a la capacitación.
- ✓ Prácticas de remuneración y compensación basadas en criterios de igualdad.
- ✓ Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, incorporando la corresponsabilidad. Infraestructura y ambiente de trabajo.
- ✓ Manual del Sistema.
- ✓ Procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual.
- ✓ Procedimiento de prevención, detección y derivación de la Violencia Intrafamiliar.
- ✓ Procedimiento de prevención, detección y eliminación de prácticas discriminatorias.
- ✓ Procedimiento de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad.
- ✓ Procedimiento de reclamo por situaciones inequitativas y/o discriminatorias.
- ✓ Procedimiento gestión de la capacitación y la formación.
- ✓ Procedimiento de reclutamiento y selección.
- ✓ Procedimiento de desarrollo de la carrera y movilidad interna.
- ✓ Procedimiento revisión por la dirección.
- ✓ Procedimiento acciones preventivas, correctivas y de mejora del SGIGC.
- ✓ Procedimiento de Gestión de auditorías internas del SGIGC
- ✓ Procedimiento control de la información documentada.

PLAN DE CONCIENTIZACIÓN (SEPTIEMBRE-OCTUBRE DE 2019)



Nuestro Procedimiento de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en la Lógica de la Corresponsabilidad entrega orientaciones que faciliten y promuevan la comprensión de estas prácticas, así como fomentar el uso de éstas, internalizándolas como parte de la cultura organizacional, contribuyendo en la mejora de los ambientes laborales, en la productividad y la calidad de vida de los funcionarios y funcionarias.

Te invitamos a conocerlo haciendo click sobre la imagen

Nuestro Procedimiento de Reclamo por Situaciones Inequitativas y/o discriminatorias, establece un canal de comunicación por el cual el personal pueda manifestar su reclamo, garantizándole la total confidencialidad en su tratamiento.

Conócelo haciendo [click](#) aquí



PLAN DE CONCIENTIZACIÓN (SEPTIEMBRE-OCTUBRE DE 2019)



Procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual

Ya se encuentra disponible en nuestra **Intranet** 



Procedimiento de reclutamiento y selección

Nuestro Procedimiento de Reclutamiento y Selección, tiene como objetivo garantizar el irrestricto respeto a la dignidad humana, transparencia, ética, probidad y objetividad, permitiendo contratar al personal idóneo para cada vacante generada en la SCJ.



Para conocer más **pincha aquí**



AUDITORÍA INTERNA (octubre-noviembre de 2019)

La auditoría consistió en verificar que el SGIGC se encontrara implementado y cumpliera con los requisitos de la norma.

Se ejecutó a través de la revisión de procedimientos y entrevistas a funcionarios y funcionarias de la Superintendencia.

Para ello se implementó un programa y plan de auditoría, para lo que se requiere un auditor/a líder.

REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN

Uno de los requisitos de la norma es que la alta dirección revise el SGIGC, siendo parte de la información de entrada para la revisión los resultados de las auditorías internas .

INTEGRANTES COMITÉ DIRECTIVO

Superintendente de Casinos de Juego

Jefa de la Unidad de Asuntos Institucionales y Comunicaciones

Jefe de la Unidad de Estudios

Jefe de la Unidad de Gestión Estratégica de Clientes

Jefe de la División Fiscalización

Jefe de la División Jurídica

Jefe de la División de Autorizaciones

Jefe de la Unidad de Tecnología y Desarrollo de Procesos

Jefe de la Unidad Gestión Interna y de Personas

HORAS PERSONAS COMPROMETIDAS (en un periodo aproximado de 8 meses)

Personas	Horas
Superintendente (2 horas a la semana)	64
8 personas integrantes del equipo directivo (1 hora a la semana)	256
1 funcionaria del área de personas (8 horas a la semana)	256
1 funcionaria de la Unidad de Asuntos Institucionales y Comunicaciones (8 horas a la semana)	256
8 personas integrantes del Comité de Género (8 horas a la semana)	1.456
Capacitaciones a las personas integrantes del Comité de Género	136
2 personas voluntarias	111
Total horas	2.535

CONSULTORÍA EXTERNA

Para la implementación de la Norma de Género, la Superintendencia contó durante cuatro meses con una asesoría externa, la que tuvo un costo aproximado de cinco \$5 millones y consistió principalmente en la realización de las siguientes actividades:

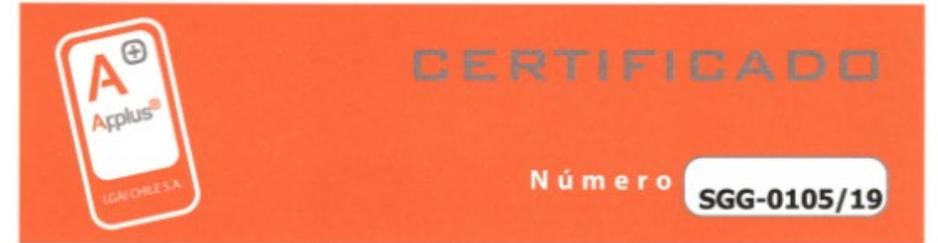
- Elaboración de un diagnóstico documental
- Resultados encuesta de estereotipos
- Informe de brechas
- Informe de estereotipos
- Propuesta de Política de Género
- Informe respecto a los procedimientos y el Manual del Sistema
- Informe Auditoría y reunión con la dirección.

AUDITORÍA DE CERTIFICACIÓN

- ✓ La Superintendencia se certificó en la Norma de Género NCh 3262-2012, el 31 de diciembre de 2019.

El 14 de julio de 2023, el Servicio se recertificó bajo la nueva versión de la Norma de Género NCh 3262-2021, la que estará vigente hasta el 30 de diciembre de 2025.

- ✓ El 27 de enero del 2020, el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género entregó a la Superintendencia el Sello Iguala Conciliación, el que corresponde a un reconocimiento gubernamental a todas aquellas organizaciones que hayan instalado el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida Familiar, Laboral y Personal.



LGAI CHILE S.A.,

Certifica que el Sistema de Gestión – Gestión de igualdad de género y Conciliación de la vida Laboral, personal y Familiar:

Superintendencia de Casinos de Juego SCJ

RUT: 61.976.100-6
Morandé N° 360, Pisos 4 y 11, Santiago
Región Metropolitana de Santiago, Chile.

Para las actividades siguientes:

Planificación y estructura organizacional para la Igualdad de género y conciliación de la Vida Laboral y familiar de la Superintendencia de Casinos de Juego los cuales se desarrollan en sus dependencias de Morandé N° 360, pisos 4 y 11, Santiago para las funciones de supervigilancia, fiscalización para la instalación, administración y explotación de los casinos de juego del país, considerando las siguientes unidades: División Jurídica - División de Fiscalización - División de Autorizaciones - Unidad de Asuntos institucionales y Comunicaciones - Unidad de Auditoría interna - Unidad de Estudios - Unidad de Gestión estratégica y de clientes - Unidad de Tecnología y desarrollo de procesos - Unidad de Gestión interna y de personas

Es conforme con los requisitos de la norma NCh 3262 - 2021

Fecha de Otorgamiento Inicial:
31 de Diciembre del 2019
Fecha de Otorgamiento de Renovación:
31 de Diciembre del 2022

Fecha de Reemisión de Certificado:
14 de Julio del 2023
Fecha de Vencimiento:
30 de Diciembre del 2025

Fecha de Decisión: 14 de Julio del 2023

Para Verificar validez del certificado tomar contacto telefónico al +56 (2) 2562 90 18 o vía e-mail a: certificacion@applus.com

Carolina Troncoso Fernandez
Directora de Certificación CHILE

ESTRUCTURA ACTUAL DEL SGIGC



Mesa de Gestión y desarrollo de personas



PRESUPUESTO IMPLEMENTACIÓN Y MANTENCIÓN

Servicio	Monto
Consultor externo (implementación 2019)	\$5.000.000
Certificación primer año (diciembre 2019)	\$4.000.000
Primera auditoría de mantención (2020)	\$2.000.000
Segunda auditoría de mantención (2021)	\$2.000.000
Tercera auditoría para recertificación (2022)	\$2.500.000
Upgrade NCh 3262: 2021 (2023)	\$500.000

01

HISTORIA DE IMPLEMENTACIÓN NCh 3262

Sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal