

**HONORABLE CÁMARA:**

**Paso a informar de conformidad a las normas del Reglamento de la Corporación, sobre misión como delegada representante de la Cámara de Diputados de Chile ante la Comisión de Asuntos Laborales de PARLATINO, en sus sesiones ordinarias en la República de Paraguay, Asunción, 14 y 15 de marzo de 2024**

**Pamela Jiles  
Diputada**



# I. Breve descripción del organismo interparlamentario donde se llevó a cabo la reunión, lugar y fecha.

PARLATINO es un relevante organismo regional, permanente y unicameral integrado por los parlamentos nacionales de los países soberanos e independientes de América Latina y el Caribe, en funciones desde 1987. Tiene como propósito velar por el estricto respeto a los derechos humanos; defender la plena vigencia de la libertad, la justicia social, la independencia económica de los países que lo integran; fomentar el ejercicio de la democracia representativa y participativa, con elecciones libres y transparentes en estricto apego a los principios de la no intervención y de la libre autodeterminación de los pueblos, además de promover el desarrollo económico y social de la comunidad latinoamericana con plena integración económica, política, social y cultural de sus pueblos.

La reunión fue convocada por el Parlamento Latinoamericano y Caribeño PARLATINO en sus sesiones ordinarias en la República de Paraguay, Asunción, entre los días 14 y 15 de marzo de 2024.

En esta sesión ordinaria del PARLATINO estuvieron presentes además miembros de la Comisión de Agricultura, Ganadería y Pesca; y de la Comisión de Servicios Públicos y Defensa del Usuario y el Consumidor, además de participantes de la Comisión de Asuntos Laborales de PARLATINO a la que pertenece esta diputada.

## II. Nómina de parlamentarios chilenos participantes.

La delegación parlamentaria de Chile fue integrada por la Diputada Pamela Jiles.

En la reunión participaron también 24 diputados representantes de Bolivia, Paraguay, Uruguay, Curasao y Cuba.

## III. Descripción de la agenda de la reunión respectiva.

La agenda propuesta fue la siguiente:

### 13 de marzo 2024

Recepción de las delegaciones y traslados Aeropuerto-Hoteles Sede

### 14 de marzo 2024

08.00 Traslado de los Parlamentarios al lugar de las reuniones

08.30 Inauguración conjunta de las sesiones

### Programa Especial

1. Entonación del Himno Nacional
  2. Entonación del Himno PARLATINO
  3. Palabras:
- **Sen. Ricardo Velázquez Meza**, Secretario de Comisiones del PARLATINO
  - **Dip. Carlos Núñez Salinas**, Vicepresidente ante el PARLATINO por Paraguay
  - **Dip. Rolando González Patricio**, Presidente del PARLATINO
  - **Senador. Silvio Ovelar**, Presidente del Congreso del Paraguay
- Acompaña en la mesa principal
- \* **Elías A. Castillo G.**, Secretario Ejecutivo del PARLATINO

### Miembros de la Mesa Directiva del PARLATINO

- I. Numero Artístico
- II. Foto Grupal Oficial

## **PRESENTACIÓN DE LA DIRECTIVA DE COMISIÒN DE ASUNTOS LABORALES Y DE PREVISIÓN SOCIAL**

**Presidencia:** Dip. Alfonso Lereté – Uruguay

**1e vicepresidencia:** Dip. Gilberto Giménez – Venezuela

**2da. Vicepresidencia:** Dip. Luis de Souza Texeira Junior - Brasil

**Secretaría:** Dip. Derlis Rodríguez - Paraguay

09:45 Traslado a lugar donde se llevará a cabo el Diálogo Político sobre Migración

10:00–12:30 DIÁLOGO POLÍTICO SOBRE MIGRACIÓN

**Título: Análisis de los movimientos migratorios en el continente americano.**

**Participante 1:** Diputado Alfonso Lereté, presidente de la Comisión de Asuntos Laborales: Informe sobre migración grupo PARLATINO,

**Participante 2:** Andrés Pérez Esquivel, CAF

**Participante 3:** Ezequiel Texidó, Oficial Regional y Políticas OIM

Debate y conclusión

12:30–13:45 Almuerzo

13:45–14:45 TRABAJO POR COMISIÓN

**Sesiones por Comisión en las Salas que se indiquen. Tema I: Seguridad Social.**

**Experiencia de Uruguay**

Presenta:

Debate y conclusión

14:45–15:45 Taller II Experiencias sobre el programa Oportunidad Laboral o Jornadas Solidarias en Uruguay

Debate y conclusión.

15:45 Tema III: Proyecto de Ley Modelo de Atención a Emergencias

Ratificación por parte de la Comisión ya que esto fue aprobado en la reunión de México.

16:30 Tema IV: Empleo Juvenil hacia una Ley Modelo

Insumos y presentación: Paraguay, Uruguay, Chile, Curazao, San Martín y Perú

Debate y conclusión

17:15 Tema V: Temas de la Agenda Laboral con un especial enfoque de género

17:30 Fin de la jornada

**15 de marzo 2024**

09:30 Visita guiada a Museo

Retorno a los Hoteles

**16 de marzo 2024**

Reuniones bilaterales, encuentros interparlamentarios, con organizaciones sociales, de orden cultural y protocolar.

## **IV. Breve introducción sobre el tema o temas en debate y resumen de los puntos más importantes del debate, tanto en el plenario como en comisiones.**

El senador mexicano Ricardo Velázquez, Secretario de Comisiones del Parlamento Latinoamericano y Caribeño, convocó a la reunión Ordinaria de la Comisión de Asuntos Laborales y de Previsión Social -de la que soy miembro titular en representación de la Cámara de Diputadas y Diputados chilena- con el objeto de abordar un diálogo político sobre Migración ante la emergencia del traslado humano en la región y sus consecuencias en las condiciones laborales de la población.

Los temas tratados fueron:

- Análisis de los movimientos migratorios en el continente.
- La Seguridad Social en el caso de trabajadores migrantes.
- Ratificación de un Proyecto de Ley Modelo de Atención a Emergencias, que ya fue tratado y aprobado en anterior reunión de la Comisión en México.
- Propuestas sobre Empleo Juvenil.
- Agenda Laboral con un especial enfoque de género

## **V. Resumen de los puntos más importantes del encuentro, tanto en el plenario como en comisiones.**

Consigno que fue modificada sobre la marcha la Agenda propuesta originalmente puesto que la ciudad de Asunción, sufrió apagones totales de electricidad los días 14 y 15 de marzo. Eso, sumado a que viajé en transbordo desde Nueva York -donde me encontraba cumpliendo otra misión por la Cámara- significó agregar actividades que describo a continuación:

- Reunión mía con el presidente de PARLATINO, señor Rolando González Patricio
- Visita de la Comisión a Biblioteca del Congreso.
- Entrevista mía con Evangelina Cabrera, directora de biblioteca y archivos legislativos del Congreso Nacional.
- Encuentro con trabajadores paraguayos de la industria de caña. Intercambié con la Comisión sobre su situación laboral, seguridad en el trabajo y demandas previsionales.
- Recorrido por la fábrica artesanal tradicional de caña.
- Reunión mía con el embajador de Chile en Paraguay, señor Guillermo Bittelman

El punto más importante de la reunión fue el Diálogo Político sobre Migración que abarcó un intercambio con las Comisiones de Agricultura y de Defensa de Consumidores.

Se abordó la necesidad de un enfoque integral y multidimensional para favorecer una migración segura, ordenada y regular, que contribuya al desarrollo sostenible, promoviendo los derechos humanos de los migrantes.

Se intercambié legislaciones comparadas para perseguir organizaciones criminales, la tipificación de delitos, y la necesidad de políticas públicas sólidas en los países que reciben migración, puesto que si no tienen un esquema de protección social que los contengan, son carne de cañón para el narcotráfico y las bandas delictuales.

## **VI. Textos de los discursos o ponencias de los parlamentarios chilenos.**

Compartí opiniones y enfoques legislativos sobre los temas de Migración y Empleo Juvenil, pero concentré nuestra participación en el tema del enfoque de género para un intercambio de agenda legislativa laboral en nuestros países, con una ponencia que incluyo completa en Anexo.

## **VII. Texto de las Declaraciones o Acuerdos adoptados por el Plenario de la respectiva organización.**

Se ratifica por parte de la Comisión el “Proyecto de Ley Modelo de Atención a Emergencias” que ya fue elaborado y aprobado en la sesión anterior en México, y cuyo texto reproduzco en Anexos.

Dados los apagones de energía eléctrica q sufrimos durante la reunión, se propuso abordar próximamente el tema de la crisis energética, la necesidad de crear una geopolítica energética en torno al nuevo escenario de nuestros países, lo que implicaría la convocatoria a nivel de parlamentos latinoamericanos. Pero no hubo acuerdos más concretos que pudieran comprometer a la Cámara de Diputados ni otros asuntos relativos a la asunción de cargos que comunicar.

## **VIII. Síntesis de las reuniones bilaterales o con altas autoridades que se lleven a cabo con ocasión de la visita al exterior.**

Sostuve reuniones bilaterales con el Presidente del PARLATINO, señor Rolando González Patricio, con la directora de Archivos Legislativos del Congreso de Paraguay, y con nuestro embajador en ese país señor Guillermo Bittelman.

En las tres reuniones escuché las visiones de estos personeros sobre los desafíos y tareas que tenemos en común, y los aportes que proponemos desde la Cámara de Diputadas y Diputados de Chile.

También abordamos con los dos primeros los contenidos del encuentro de la Comisión Laboral de PARLATINO en, Asunción, y los requerimientos para las siguientes sesiones ordinarias.

En ese sentido, les pusimos al tanto de las normativas generadas en nuestro parlamento que podrían ser un aporte en materias de Migraciones, Empleo Juvenil y Perspectiva de Género en lo laboral.

## **IX. Compromisos o conclusiones del encuentro.**

A propuesta nuestra, se reiteró la necesidad de adoptar criterios permanentes de paridad, dar enfoque de género a todas nuestras iniciativas de norma y priorizar la protección de niños, niñas y adolescentes en toda legislación. Estas propuestas fueron asumidas y acordadas por el conjunto de la Comisión desde hace dos sesiones.

Se definió crear un grupo de trabajo conformado por legisladores que estuvieron en la fase inicial del proyecto y con al menos un representante de cada directiva de las Comisiones del PARLATINO, que catastre la legislación Migratoria y haga análisis comparativos.

Esta instancia se llamó tentativamente “Observatorio” y deberá ser reglamentado.

## **X. Calendario de las próximas reuniones agendadas.**

Si bien no se fijó una fecha para nuestra próxima sesión ordinaria, sí se hará llegar una propuesta de fecha y país convocante a la brevedad, de modo de consolidar propuestas legislativas y calendarios de trabajo para la consideración de las autoridades del PARLATINO, y de nuestros respectivos parlamentos nacionales.

Es todo cuánto puedo informar,



**Pamela Jiles**  
**Diputada**

ANEXO

Declaración de Interés Nacional



CONGRESO NACIONAL

Comisión Permanente

DECLARACIÓN N° 9.-

POR LA CUAL LA COMISIÓN PERMANENTE DEL CONGRESO NACIONAL  
DECLARA DE INTERÉS NACIONAL LAS REUNIONES DE COMISIONES DEL  
PARLAMENTO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO (PARLATINO), A  
LLEVARSE A CABO EN PARAGUAY LOS DÍAS 14 Y 15 DE MARZO DE 2024.

-----

LA COMISIÓN PERMANENTE DEL CONGRESO NACIONAL

DECLARA:

Artículo 1.º

Artículo 2.º

De interés nacional las reuniones de comisiones del Parlamento Latinoamericano y Caribeño (PARLATINO), a llevarse a cabo en Paraguay los días 14 y 15 de marzo de 2024.

Comunicar a quienes corresponda y cumplido, archivar.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DE LA COMISIÓN PERMANENTE DEL  
CONGRESO NACIONAL, A LOS SIETE DÍAS DEL MES DE FEBRERO DEL  
AÑO DOS MIL VEINTICUATRO.

  
Maria Constanza Benítez de Benítez  
Secretaria



  
Colym Gregorio Soroka Benítez  
Presidente  
Comisión Permanente

Tema de agenda laboral con un enfoque de género

Biblioteca del Congreso Nacional, Departamento de Estudios, Extensión y Publicaciones

1. Introducción

Si bien históricamente el mercado laboral chileno ha mostrado llamativas brechas de género, este escenario se vio impactado fuertemente por la pandemia mundial del COVID 19. La participación laboral de las mujeres retrocedió casi una década durante el periodo más álgido de la pandemia y hasta la fecha se ha recuperado a un ritmo menor que la de los hombres.

La división sexual del trabajo genera una distribución social de las tareas de acuerdo al sexo. Así, las mujeres se encargan de las tareas principalmente *reproductivas* como el cuidado, la crianza y el trabajo doméstico, y los hombres son responsables de las tareas *productivas*. El mercado laboral se ordena bajo esta premisa, lo que genera consecuencias permanentes y significativas. Las mujeres continúan registrando mayores grados de informalidad y se concentran en empleos más vulnerables y de menores ingresos, por la persistente segregación en el mercado del trabajo que restringe su acceso a posiciones de liderazgo (la denominada segmentación vertical) y en sectores económicos peor remunerados y con mayores niveles de precariedad, generalmente asociados a labores de cuidados, como la salud, la educación y el trabajo doméstico remunerado (llamada segmentación horizontal). Además, hay que señalar que la pandemia profundizó el tiempo y la intensidad del trabajo de cuidados que realizan las mujeres al interior de los hogares, con efectos que perduran hasta el día de hoy.<sup>1</sup>

La tasa de participación laboral de las mujeres se situó en 46% en 2020, mientras que la de los hombres en 69%. Se calcula, además, que la tasa de desocupación de las mujeres llegó al 12% en 2020, porcentaje que se eleva al 22,2% si se asume la misma tasa de participación laboral de las mujeres de 2019. En 2020, se registró una contundente salida de mujeres de la fuerza laboral, quienes, por tener que atender las demandas de cuidados en sus hogares, no retomaron la búsqueda de empleo.<sup>2</sup>

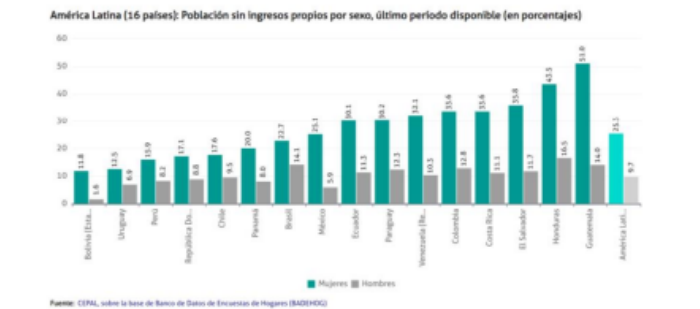
Estos elementos son particularmente relevantes al analizar la situación nacional en materia de igualdad de género ya que uno de sus pilares es la autonomía económica de las mujeres, es decir, su capacidad de acceder y controlar recursos como los ingresos propios, activos, recursos productivos, financieros, tecnológicos y el tiempo. Considera el trabajo remunerado y no remunerado y el impacto de su distribución desigual entre hombres y mujeres.<sup>3</sup>

2. Autonomía económica de las mujeres: algunos datos en el contexto regional

Los indicadores que permiten comprender la situación de las mujeres en este contexto son los siguientes<sup>4</sup>:

<sup>1</sup> Cuarto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2022. Ministerio de Hacienda, 2023. Disponible en: <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2023/03/original-cuarto-reporte-indicadores-genero-2022-digital.pdf>  
<sup>2</sup> La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. CEPAL 2021 Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/items/02481a1f-a217-4763-8de8-16f49951966d>  
<sup>3</sup> <https://www.cepal.org/es/subtemas/autonomia-economica-mujeres#>  
<sup>4</sup> Observatorio de Igualdad de Género Cepal <https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-economica>

Población sin ingresos propios por sexo:



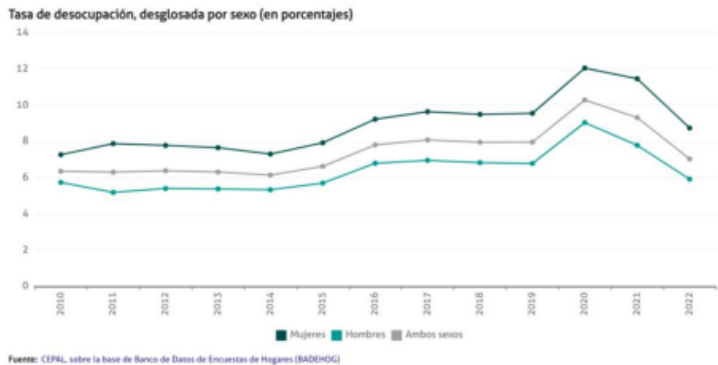
Este indicador es clave para caracterizar las desventajas que enfrentan las mujeres para ejercer su autonomía económica. Si bien el aumento de la participación laboral de las mujeres ha contribuido a la disminución de la proporción de mujeres sin ingresos propios, una cuarta parte de las mujeres de la región depende de otros para su subsistencia, lo que las hace vulnerables desde el punto de vista económico y dependientes de quienes perciben ingresos.

Proporción del tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, desglosado por sexo (indicador ODS 5.4.1)



La distribución del trabajo no remunerado, compuesto por el trabajo doméstico y de cuidado, da cuenta de la injusta organización social de los cuidados entre hombres y mujeres. Los datos muestran que la brecha entre hombres y mujeres está presente en todos los países, llevándose las mujeres una sobrecarga de estos trabajos. En la región, en promedio cada día las mujeres dedican el triple del tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en comparación al tiempo que le dedican los hombres.

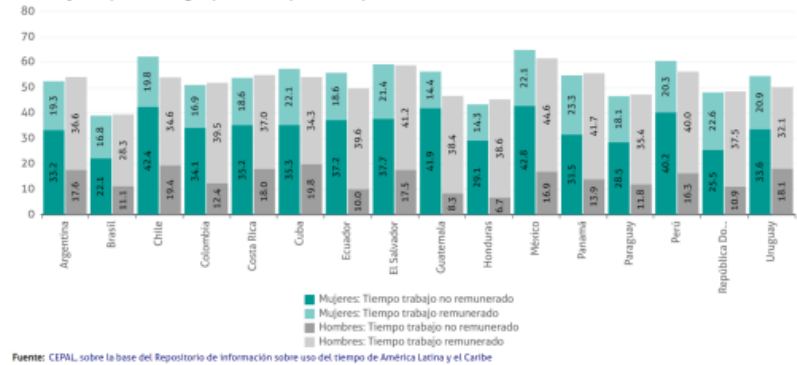
Tasa de desocupación, desglosada por sexo (en porcentajes)



El promedio regional muestra que a pesar de los avances de las mujeres en materia de participación laboral, existe una brecha de género persistente a lo largo de los años, desfavorable para las mujeres. Si bien los datos en la región han seguido la misma tendencia, existe una brecha que refleja como la tasa de desocupación de las mujeres es constantemente superior a la de los hombres.

Tiempo total de trabajo

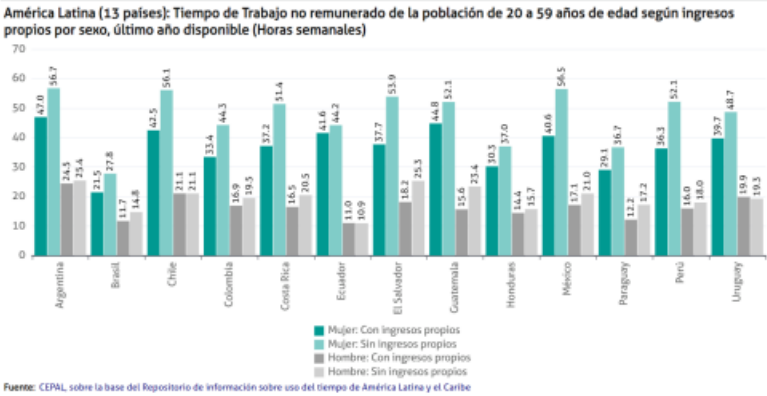
América Latina (16 países): Tiempo promedio destinado al trabajo remunerado y no remunerado de la población de 15 años de edad y más, por sexo, según país, último período disponible (Promedio de horas semanales)



En todos los países el tiempo de trabajo no remunerado de las mujeres es considerablemente mayor que el tiempo que dedican los hombres a las mismas actividades. Pese a la creciente participación femenina en el trabajo para el mercado, ésta no se ha visto correspondida por una mayor participación masculina en labores domésticas y de cuidados no remuneradas al interior de los hogares. La sobrecarga de horas de trabajo de las mujeres actúa como una

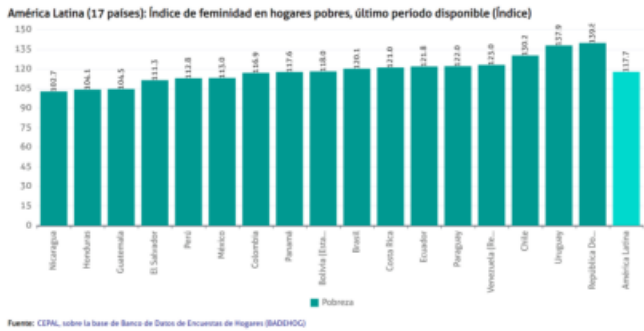
barrera para la participación en el mercado laboral en igualdad de condiciones con los hombres y el acceso a recursos económicos que les permitan mayores grados de autonomía.

Tiempo de trabajo no remunerado según ingresos propios por sexo



Al analizar dos recursos fundamentales de la autonomía económica como son los ingresos y el tiempo, se aprecia que las asimetrías entre hombres y mujeres tienen un componente monetario, pero además tienen un componente en la asignación de las actividades demandadas en el hogar que acentúa la brecha de género al interior de estos. Si bien las mujeres disminuyen su carga de trabajo no remunerado al obtener ingresos propios, asociado a la posibilidad de compra en el mercado de algunos servicios y producto y al uso del tiempo en el mercado laboral, la brecha de género no disminuye. La diferencia en horas destinadas al trabajo no remunerado entre hombres y mujeres sigue siendo muy amplia, más del doble en la mayoría de los casos.

Índice de feminidad en hogares pobres



El índice de feminidad en hogares pobres compara el porcentaje de mujeres pobres de 20 a 59 años respecto de los hombres pobres en esa misma franja de edad.

Este indicador muestra que los esfuerzos de reducción de la pobreza en la región no han beneficiado de igual manera a hombres y mujeres, y que los hogares pobres concentran una mayor proporción de mujeres en edades de mayor demanda productiva y reproductiva. En 2022, por cada 100 hombres viviendo en hogares pobres en la región, había 118 mujeres en dicha situación lo que evidencia la falta de autonomía económica de las mujeres, quienes en ausencia de otros ingresos del hogar son más proclives a estar en situación de pobreza, situación que se agudiza en hogares con mayor presencia de niños y niñas.

### 3. Las prioridades

Chile continúa siendo uno de los países de la OCDE con menor participación laboral femenina. Aun cuando en el trimestre noviembre 2023 – enero 2024<sup>5</sup> el número de mujeres ocupadas superó los 4 millones (52,9%), el nivel más alto desde la pandemia, aún está distante del 53,3% de mujeres ocupadas antes de la crisis del COVID 19 y más lejano todavía al promedio OCDE, que supera el 65%.

Los indicadores de Género 2023 relativos al ODS 8 (Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos) muestran que las desigualdades en el acceso al mercado laboral, la ubicación de las mujeres en él, el uso del tiempo y las diferencias de ingreso, dan cuenta de una preocupante mantención de brechas en materia laboral entre hombres y mujeres.<sup>6</sup>

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha elaborado una serie de propuestas y recomendaciones dirigidas a los Estados y ordenadas en cuatro dimensiones: fomentar nuevas políticas de empleo con perspectiva de género, invertir en la economía del cuidado, promover nuevas políticas sociales (protección social), e incrementar el conocimiento y las capacidades de las mujeres.

En este escenario nacional e internacional, surgen algunas prioridades en materias laborales con enfoque de género:

Avanzar en una **Política Nacional de Cuidados** es crucial para realmente tener una mayor inserción laboral femenina. Las políticas de cuidado abarcan todas aquellas acciones públicas referidas a la organización social y económica del trabajo destinado a garantizar el bienestar físico y emocional cotidiano de las personas con algún nivel de dependencia. Estas políticas consideran tanto a los destinatarios del cuidado, como a las personas proveedoras e incluyen medidas destinadas tanto a garantizar el acceso a servicios, tiempo y recursos para cuidar y ser cuidado, como a velar por su calidad mediante regulaciones y supervisiones. Como se ha señalado, debido a las desigualdades sexo-género de la división social del trabajo y a segmentaciones en el mercado de trabajo, son mayoritariamente las mujeres quienes proveen cuidados, sea de forma no remunerada en los hogares o remunerada en el ámbito laboral. En

<sup>5</sup> INE Boletín Estadístico empleo trimestral Febrero 2024 [https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2023/nacional/ene-nacional-304.pdf?sfvrsn=648b2402\\_6](https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2023/nacional/ene-nacional-304.pdf?sfvrsn=648b2402_6)

<sup>6</sup> La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la Agenda Regional de Género en América Latina y el Caribe: indicadores de género a 2023 CEPAL – ONU Mujeres 2024 <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/22c106e3-3bdc-4569-b8f9-cbed84edf582/content>

Chile y América Latina el cuidado se desarrolla en condiciones de alta desigualdad, y es un espacio en el que se reproduce y amplifica la desigualdad socioeconómica y de género.<sup>7</sup>

**Reforma legal al artículo 203 del Código del Trabajo.** Actualmente, el beneficio existe, pero sólo para las trabajadoras de empresas que cuenten con 20 o más mujeres contratadas. Por ello, se producen efectos que aumentan la brecha salarial y la contratación de mujeres. Una nueva mirada del tema debe considerar como eje la corresponsabilidad, es decir, que se asuma como un derecho de padres y madres trabajadores.<sup>8</sup>

En la línea e fomento de la corresponsabilidad también hay que señalar la importancia de evaluar el actual **permiso posnatal del padre**, considerando las alternativas de igualar sus condiciones de elegibilidad y financiamiento al permiso postnatal maternal.

**Reforma de pensiones.** En esta materia hay que considerar aspectos como el 34,9% de brecha de género en desmedro de las mujeres en la pensión total promedio.<sup>9</sup> Es preciso subsanar la discriminación debido al cálculo de tablas de mortalidad diferenciadas por sexo, que incorporan su mayor esperanza de vida. Y adicionalmente reconocer el trabajo de cuidados no remunerado, que provoca lagunas previsionales y baja densidad en las cotizaciones.

**Potenciar la participación laboral de las mujeres** en el campo STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). En América Latina, las mujeres aún se encuentran subrepresentadas en los niveles más altos de las carreras profesionales y continúan siendo una minoría en muchos campos de las STEM. En Chile el 51,3% de las matrículas de educación superior corresponde a mujeres, sin embargo, los datos disponibles del último proceso de admisión a las universidades (2023) revela que solo un 27,5% de los postulantes seleccionados en carreras STEM son mujeres.<sup>10</sup>

#### 4. La experiencia de Chile: Políticas públicas

##### Plan de equidad laboral 2021 – 2030<sup>11</sup>

En el gobierno del presidente Sebastián Piñera se presenta el Plan de Equidad Laboral con el objetivo de aumentar la presencia de mujeres en el mercado laboral, así como también mejorar sus condiciones de trabajo.

Esta propuesta es definida como una hoja de ruta para los sectores público y privado, las organizaciones de la sociedad civil y la ciudadanía, para avanzar hacia una transformación

<sup>7</sup> Sobre el cuidado y las políticas de cuidado CEPAL 2023 <https://www.cepal.org/es/sobre-el-cuidado-y-las-politicas-de-cuidado>

<sup>8</sup> Comunidad Mujer, Chile Mujeres, Mujeres empresarias <https://comunidadmujer.cl/sala-cuna-sique-firme-entre-las-medidas-pro-empleo-que-el-sector-privado-ve-urgentes/>

<sup>9</sup> Informe de Género del Sistema de Pensiones y del Seguro de Cesantía <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-article-15785.html>

<sup>10</sup> Más Mujeres Científicas (+MC) - Admisión 2024 <https://uchile.cl/presentacion/asuntos-academicos/pregrado/admision-especial/cuotas-de-genero>

<sup>11</sup> [https://minmujeryeq.gob.cl/wp-content/uploads/2022/03/Plan-de-Equidad-Laboral-2021\\_2030.pdf](https://minmujeryeq.gob.cl/wp-content/uploads/2022/03/Plan-de-Equidad-Laboral-2021_2030.pdf)

que permita que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades, derechos y responsabilidades en el ámbito laboral, desde una perspectiva interseccional.

Los pilares que componen el Plan son 4:

1. **Sociedad:** considera acciones destinadas a fomentar una sociedad más inclusiva para las mujeres y hombres.
  2. **Empleabilidad:** mediante medidas e iniciativas que permitan mejorar las condiciones de empleabilidad de las mujeres.
  3. **Inserción y Emprendimiento:** medidas que buscan la promoción e incentivo de oportunidades de acceso al mercado laboral y emprendimiento femenino.
  4. **Mercado Laboral:** a través de la promoción de un mercado laboral que permita la inserción y el desarrollo íntegro de las mujeres.
- Considera 12 objetivos específicos con 55 medidas, con la finalidad de alcanzar el promedio de participación laboral femenina de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Norma chilena **NCh3262:2021**:<sup>12</sup> Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. Esta estrategia público-privada busca implementar un conjunto de medidas que generen un cambio cultural para reducir brechas de género, favoreciendo la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, además de la corresponsabilidad, al interior de las organizaciones. La norma certifica a empresas con el Sello Iguala-Conciliación.

---

<sup>12</sup>[https://www.sernameg.gob.cl/2page\\_id=32792#:~:text=Norma%20chilena%20NCh3262%3A2021%3A%20Gesti%C3%B3n,familiar%20y%20personal%20%2D%20SernamEG%20%2D%20SernamEG](https://www.sernameg.gob.cl/2page_id=32792#:~:text=Norma%20chilena%20NCh3262%3A2021%3A%20Gesti%C3%B3n,familiar%20y%20personal%20%2D%20SernamEG%20%2D%20SernamEG)

## ANEXO

### Proyecto de Ley Modelo de Atención a Emergencias

CONTAR CON UN INSTRUMENTO ADMINISTRATIVO-TÉCNICO-JURÍDICO-LEGAL PARA PROTEGER LA INTEGRIDAD FÍSICA DE LOS INTEGRANTES DE LOS CUERPOS DE EMERGENCIAS INSTITUCIONALES DEL SISTEMA, DEL CIUDADANO Y SUS BIENES, A TRAVÉS DE UN ORGANISMO PÚBLICO, QUE ESTABLEZCA ESTRATEGIAS QUE GARANTICEN LA SEGURIDAD PÚBLICA DE LOS HABITANTES DE LA NACIÓN, CON LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS, PROGRAMAS Y ACCIONES PUNTUALES ORIENTADAS A LA PREVENCIÓN Y DISMINUCIÓN DE LA MORTALIDAD Y LA MORBILIDAD.

LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN LA PRESENTE ESTABLECEN LAS BASES MÍNIMAS PARA REGULAR LA INTEGRACIÓN, ORGANIZACIÓN Y EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LOS CUERPOS DE EMERGENCIAS INSTITUCIONALES.

EL SISTEMA, CONTARÁ PARA SU FUNCIONAMIENTO Y OPERACIÓN CON INSTANCIAS, INSTRUMENTOS, POLÍTICAS, ACCIONES Y SERVICIOS PREVISTOS EN LA PRESENTE LEY Y SU REGLAMENTO TENDIENTES A CUMPLIR LOS FINES DE LA SEGURIDAD Y PROTECCIÓN AL CIUDADANO Y SUS BIENES.

LOS TRES NIVELES DE GOBIERNO, DEBEN DE TENER BIEN IDENTIFICADO LAS CAPACIDADES Y NECESIDADES DE LOS RECURSOS HUMANOS, MATERIALES, FINANCIEROS Y TÉCNICOS CON LOS QUE CUENTAN LOS CUERPOS DE EMERGENCIAS INSTITUCIONALES DEL SISTEMA, PARA HACER FRENTE ANTE UNA SITUACIÓN DE EMERGENCIA QUE SE LLEGARA A PRESENTAR.

DEBERÁN COORDINARSE PARA:

I.- INTEGRARSE AL SISTEMA PARA CUMPLIR CON SUS OBJETIVOS, METAS Y FINES.

II.- FORMULAR POLÍTICAS INTEGRALES, SISTEMÁTICAS, CONTINUAS Y EVALUABLES, ASÍ COMO, PROGRAMAS Y ESTRATEGIAS EN MATERIA DE LOS SERVICIOS DE EMERGENCIAS.

III.- EJECUTAR, DAR SEGUIMIENTO Y EVALUAR LAS POLÍTICAS, ESTRATEGIAS Y ACCIONES, A TRAVÉS DE LAS INSTANCIAS PREVISTAS EN ESTA LEY Y SU REGLAMENTO.

IV.- PROPONER, EJECUTAR Y EVALUAR LOS PROGRAMAS TENDIENTES AL MEJORAMIENTO DE LOS SERVICIOS Y DEMÁS INSTRUMENTOS PROGRAMÁTICOS EN LA MATERIA PREVISTOS EN LA PRESENTE LEY Y SU REGLAMENTO.

V.- DISTRIBUIR A LOS INTEGRANTES DE LOS CUERPOS DE EMERGENCIAS INSTITUCIONALES DEL SISTEMA, ACTIVIDADES ESPECÍFICAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS FINES DE LOS SERVICIOS DE EMERGENCIAS.

VI.- GENERAR, COMPARTIR, INTERCAMBIAR, INGRESAR, ALMACENAR Y PROVEER INFORMACIÓN, ARCHIVOS Y CONTENIDOS A LAS BASES DE DATOS QUE INTEGRAN EL SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN DE LOS SERVICIOS DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN LA LEGISLACIÓN EN LA MATERIA.

SE CREARÁ UN CONSEJO NACIONAL DE ATENCIÓN DE EMERGENCIAS. EL CONSEJO NACIONAL, TENDRÁ LAS SIGUIENTES FACULTADES Y ATRIBUCIONES:

I.- FORMULAR, EJECUTAR, DAR SEGUIMIENTO Y EVALUAR LAS POLÍTICAS, PROGRAMAS Y ESTRATEGIAS EN MATERIA DE LOS SERVICIOS DE LOS CUERPOS DE EMERGENCIAS INSTITUCIONALES DEL SISTEMA.

II.- PROPONER, EJECUTAR Y EVALUAR EL PROGRAMA NACIONAL DEL SISTEMA Y DEMÁS INSTRUMENTOS PROGRAMÁTICOS EN LA MATERIA.

III.- ESTABLECER LOS INSTRUMENTOS Y POLÍTICAS PÚBLICAS INTEGRALES, SISTEMÁTICAS, CONTINUAS Y EVALUABLES, TENDIENTES A CUMPLIR LOS OBJETIVOS Y FINES DEL SISTEMA.

IV.- PROMOVER LA EFECTIVA COORDINACIÓN DE LOS CUERPOS DE EMERGENCIAS INSTITUCIONALES Y DAR SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES QUE PARA TAL EFECTO SE ESTABLEZCAN.

LA INTEGRACIÓN DE LOS CUERPOS DE EMERGENCIA SERÁ DE TODAS LAS PERSONAS FÍSICAS Y JURÍDICAS, PUBLICAS O PRIVADAS RELACIONADAS CON LA SEGURIDAD, LA SALUD Y LA COMUNICACIÓN.

## - CUERPOS DE EMERGENCIA

MISIÓN INSTITUCIONAL: LOS CUERPOS DE EMERGENCIAS INSTITUCIONAL DEL SISTEMA, SON INSTITUCIONES DE AUXILIO Y SEGURIDAD CIUDADANA AL SERVICIO DE LA COMUNIDAD, CONFORMADA POR HOMBRES Y MUJERES QUE TIENEN COMO MISIÓN EL SALVAR VIDAS, Y PROTEGER LOS BIENES MEDIANTE ACCIONES OPORTUNAS Y EFICIENTES EN LA PREVENCIÓN Y LA ATENCIÓN A LAS EMERGENCIAS.

VISIÓN INSTITUCIONAL: LOS CUERPOS DE EMERGENCIAS INSTITUCIONAL DEL SISTEMA, BUSCAN SER INSTITUCIONES MODELOS REFERENTES A LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A LAS EMERGENCIAS EN DIVERSAS MODALIDADES, QUE UTILIZA PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN NORMALIZADOS CON EQUIPAMIENTO DE ALTA TECNOLOGÍA Y CON PERSONAL ALTAMENTE PREPARADO Y CALIFICADO PARA LA TRANQUILIDAD DE LA CIUDADANÍA.

## - OBJETIVOS ESTRATÉGICOS: LOS OBJETIVOS SON LOS QUE CONTRIBUYEN AL CUMPLIMIENTO DE LA MISIÓN

I.- ASESORÍA Y APOYOS: SE TRATA DE FORTALECER LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS INTERNOS INSTITUCIONALES DOTANDO DE MAQUINARIA, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS A LOS CUERPOS DE EMERGENCIAS DEL SISTEMA, QUE PERMITAN LA MEJORA CONTINUA DE LAS ACTIVIDADES INTERNAS, QUE CONTRIBUYAN EN LOS PROCESOS SUSTANTIVOS PARA UNA ATENCIÓN OPORTUNA A LA CIUDADANÍA QUE ASÍ LO REQUIERA.

II.- ATENCIÓN PREHOSPITALARIA: ES EL INCREMENTAR EL NIVEL DE RESPUESTA A EVENTOS DE ATENCIÓN MÉDICA EN LOS CUERPOS DE EMERGENCIAS INSTITUCIONAL DEL SISTEMA, EN SITUACIONES DE URGENCIAS, A TRAVÉS DE GRUPOS ESPECIALIZADOS EN ACCIONES MÉDICAS OPORTUNAS DE ALTA CALIDAD CON HERRAMIENTAS Y EQUIPAMIENTOS ESPECIALIZADOS.

III.- CENTRAL DE EMERGENCIAS: ES EL SISTEMA DE COMUNICACIÓN PARA LAS EMERGENCIAS Y ESTÁ ORGANIZADO CON EL PROPÓSITO PRINCIPAL DE APOYAR E INCREMENTAR EL NIVEL DE RESPUESTA DE DESPACHO OPERATIVO A EVENTOS ADVERSOS DE LA CIUDADANÍA A TRAVÉS DE ACCIONES PROPIAS Y OTRAS COORDINADAS CON INSTITUCIONES VINCULADAS AL SISTEMA NACIONAL A TRAVÉS DEL 911.

IV.- FORMACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN: SE TRATA DE INCREMENTAR EL NIVEL DE FORMACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA Y HUMANISTA, DEL PERSONAL INTEGRANTE DE LOS CUERPOS DE EMERGENCIAS INSTITUCIONAL DEL SISTEMA, ASÍ COMO LOS CONOCIMIENTOS DE LA CIUDADANÍA RESPECTO A LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA LAS EMERGENCIAS.

V.- PREVENCIÓN DE INCENDIOS: ES EL PROCESO DE FORTALECER LAS GESTIÓN DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CIUDADANA A TRAVÉS DE SISTEMAS DE ANÁLISIS, EVALUACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE ACCIONES DE REDUCCIÓN DE RIESGOS DE EMERGENCIAS Y VINCULACIÓN COMUNITARIA PERMANENTE.

VI.- SINIESTROS: SE TRATA DE INCREMENTAR EL NIVEL DE RESPUESTA RELACIONADOS CON INCENDIOS, RESCATE, SALVAMENTO, SERVICIOS MÉDICOS Y MANEJO DE MATERIALES PELIGROSOS MEDIANTE PLANES DE ATENCIÓN TÉCNICAMENTE DISEÑADOS E INFRAESTRUCTURA ESPECIALIZADA.

## - VOLUNTARIOS DE LOS CUERPOS DE EMERGENCIAS INSTITUCIONAL

SE DENOMINARÁN VOLUNTARIOS A LAS PERSONAS MAYORES DE DIECIOCHO AÑOS, QUE TENGAN INTERÉS EN COOPERAR EN SU COMUNIDAD, A EFECTO DE ORIENTAR A SUS VECINOS SOBRE LA PREVENCIÓN DE INCENDIOS, FUGAS, DERRAMES, LA ATENCIÓN PREHOSPITALARIA Y OTROS SINIESTROS, PARA FOMENTAR LA CULTURA DE LA PREVENCIÓN, ASÍ COMO ACTUAR EN CASO DE

*PRESENTARSE ALGUNA EMERGENCIA, COLABORANDO CON EL SISTEMA Y CON LAS DEMÁS INSTANCIAS DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN CIVIL.*

*LOS VOLUNTARIOS SERÁN CAPACITADOS, EN LAS REPRESENTACIONES ESTATALES DE MANERA GRATUITA.*

*LOS VOLUNTARIOS, NO RECIBIRÁN POR OCUPAR ESE CARGO SUELDO O REMUNERACIÓN ALGUNA.*