

PERIODO LEGISLATIVO

LEGISLATURA

SESIÓN N°

FECHA:

PRIMER TRÁMITE CONST.

SEGUNDO TRÁMITE CONST. (S)

DESTINACIÓN

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 01.- AGRICULTURA, SILVICULTURA Y DESARROLLO RURAL | <input type="checkbox"/> 19.- CIENCIAS Y TECNOLOGÍA |
| <input type="checkbox"/> 02.- DEFENSA NACIONAL | <input type="checkbox"/> 20.- BIENES NACIONALES |
| <input type="checkbox"/> 03.- ECONOMÍA, FOMENTO; MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA, PROTECCIÓN DE LOS CONSUMIDORES Y TURISMO | <input type="checkbox"/> 21.- PESCA, ACUICULTURA E INTERESES MARÍTIMOS |
| <input type="checkbox"/> 04.- EDUCACIÓN | <input type="checkbox"/> 22.- DE EMERGENCIA, DESASTRES Y BOMBEROS |
| <input type="checkbox"/> 05.- HACIENDA | <input type="checkbox"/> 24.- CULTURA, ARTES Y COMUNICACIONES |
| <input type="checkbox"/> 06.- GOBIERNO INTERIOR, NACIONALIDAD, CIUDADANÍA Y REGIONALIZACIÓN | <input type="checkbox"/> 25.- SEGURIDAD CIUDADANA |
| <input type="checkbox"/> 07.- CONSTITUCIÓN, LEGISLACIÓN, JUSTICIA Y REGLAMENTO | <input type="checkbox"/> 27.- ZONAS EXTREMAS Y ANTÁRTICA CHILENA |
| <input type="checkbox"/> 08.- MINERÍA Y ENERGÍA | <input type="checkbox"/> 29.- DEPORTES Y RECREACIÓN |
| <input type="checkbox"/> 09.- OBRAS PÚBLICAS | <input type="checkbox"/> 31.- DESARROLLO SOCIAL, SUPERACIÓN DE LA POBREZA Y PLANIFICACIÓN |
| <input type="checkbox"/> 10.- RELACIONES EXTERIORES, ASUNTOS INTERPARLAMENTARIOS E INTEGRACIÓN LATINOAMERICANA | <input type="checkbox"/> 33.- RECURSOS HÍDRICOS Y DESERTIFICACIÓN |
| <input type="checkbox"/> 11.- SALUD | <input type="checkbox"/> 34.- MUJERES Y EQUIDAD DE GÉNERO |
| <input type="checkbox"/> 12.- MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES | <input type="checkbox"/> COMISIÓN DE HACIENDA, EN LO PERTINENTE. |
| <input type="checkbox"/> 13.- TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL | <input type="checkbox"/> COMISIÓN MIXTA. |
| <input type="checkbox"/> 14.- VIVIENDA, DESARROLLO URBANO | <input type="checkbox"/> COMISIÓN ESPECIAL MIXTA DE PRESUPUESTOS. |
| <input type="checkbox"/> 15.- TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES | <input type="checkbox"/> EXCMA. CORTE SUPREMA, EN LO PERTINENTE. |
| <input type="checkbox"/> 16.- RÉGIMEN INTERNO Y ADMINISTRACIÓN | <input type="checkbox"/> OTRA: |
| <input type="checkbox"/> 17.- DERECHOS HUMANOS Y PUEBLOS ORIGINARIOS | |
| <input type="checkbox"/> 18.- LA FAMILIA | |

PROYECTO DE LEY QUE CREA UN MECANISMO QUE PERMITE TRANSITAR HACIA LA PARIDAD DE GÉNERO EN LOS DIRECTORIOS DE EMPRESAS PÚBLICAS Y EN AQUELLAS EN QUE EL ESTADO TENGA PARTICIPACIÓN

Contexto y fundamentos

No cabe ninguna duda de que Chile vive, por más de un año ya, una doble pandemia. Por un lado, la enfermedad producida por el COVID-19 y los estragos sanitarios, económicos y sociales que ha producido en nuestro país, restringiendo intensa y masivamente la movilidad de las personas así como el contacto físico entre nosotras y nosotros. Lo anterior ha producido una seguidilla de complicaciones en el mercado del trabajo que ha impactado en el desempleo y las suspensiones de contratos, cuestiones que no han sido debidamente atendidas por las autoridades de Gobierno. En efecto, uno de los principales problemas de los servicios sociales ofrecidos por el Estado ha sido su hiperfocalización y lo difícil que resulta probar la necesidad económica que amerita su acceso. Con todo, la crisis sanitaria tiene una vacuna así como la crisis económica cuenta con diversos instrumentos que, más o menos efectivos, apuntan a resolver los problemas de trabajo, consumo y deudas de personas naturales como empresas.

Sin embargo, en paralelo Chile vive otra pandemia que se viene incubando desde hace décadas, quizás siglos, y que hoy muestra su cara más cruda. En efecto, el machismo y la violencia de género se ha desatado en un contexto de encierro, femicidios y, en lo que respecta a este proyecto, de la terrible caída que ha experimentado la participación femenina en el mercado del trabajo. En 2020 perdimos un 7,2% de participación laboral femenina; todas ellas han vuelto al lugar en que históricamente el machismo las ha puesto: a cargo de la casa, de los cuidados y del trabajo reproductivo¹. Todo, por supuesto, en medio de una crisis de cuidados y sin el debido reconocimiento económico ni previsional de este tipo de trabajo. En breve, las mujeres hemos retrocedido décadas no solo en inserción laboral sino que en avance en derechos. Las mujeres hemos retrocedido en la historia².

¹ <https://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2021/03/22/pandemia-y-empleo-femenino/>

² <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion-laboral>



Quienes firmamos esta iniciativa estamos convencidas de que la recuperación económica no solo debe ser verde, es decir, respetuosa y en conversación con el medio ambiente y su cuidado, sino que también debe ser morada, es decir, con un especial énfasis no solo en recuperar empleos, sino que en recuperar empleos de mujeres. Para ello, creemos que resulta fundamental que las más diversas compañías, industrias y negocios adopten estrategias con este fin, que no debe ser menos que un objetivo país. El medio idóneo para hacerlo, sugerimos con este Proyecto de ley, es mediante una transición hacia directorios paritarios o compuestos con un equilibrio de género. una política como esta urge: los directorios están compuestos por un 9,5% de mujeres³.

Además, existe una gran brecha en perjuicio de las mujeres, en cuanto a la participación de aquellas en cargos que deben tomar decisiones al interior de las empresas, en donde solo participan en un 31,2% en cargos de directivos o directivas, gerentes y en un 34,6% en cargos de supervisión y coordinación.⁴

A mayor abundamiento y considerando lo anterior en Chile, existen muchos sectores o actividades productivas que siguen estando masculinizadas o feminizadas (segregación horizontal). Un ejemplo de aquello es la actividad minera, en donde la participación de las mujeres es de un 9,2% y la de los hombres es de un 90,8%.⁵

Creemos que con esta modificación se hará más probable que la iniciativa empresarial del Estado incluya en su acción no solo un giro hacia la contratación de más mujeres, sino que también hacia protocolos que eviten el abuso y el acoso sexual, a la promoción de mujeres a cargos gerenciales, que hagan efectivo el principio de igual paga igual paga, etc. En vez de obligar a toda empresa pública o estatal a contratar mujeres o cambiar sus decisiones, queremos que sean ellas mismas quienes modifiquen sus políticas de contratación para que esta recuperación económica sea una que nos incluya en vez de dejarnos fuera. Bien lo dicen las calles: nunca más sin nosotras.

En medio de este proceso constituyente, en medio de esta crisis sanitaria y machista, quienes suscribimos este proyecto creemos que debemos abrir la cancha para el Chile que viene y para la Convención que dibujara nuestro futuro. Este proyecto se inserta en el contexto de una asamblea paritaria, con altos grados de aprobación ciudadana de la inclusión del principio de igual paga e igual paga, pero también de la extensión de la paridad

³<https://www.latercera.com/pulso/noticia/participacion-de-mujeres-en-directorios-y-gerencias-de-empresas-ipsa-no-repunta/DGX54DIOTBGAVP542QB3JACSEQ/>

⁴ https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-119454_recurso_1.pdf

⁵ Ibidem



en otros organismos del Estado. En ese sentido, nuestro objetivo no es usurpar sus funciones, sino facilitar una transición a una decisión que, esperamos, sea adoptada por la Convención. Y si no fuera así adoptada, si la paridad en los directorios de las empresas públicas o de propiedad del Estado no fuera una norma de la nueva Constitución, este proyecto será aún más importante, ya porque habrá contribuido a una recuperación económica morada, o bien, porque las próximas parlamentarias, encargadas de comenzar a construir el Chile que viene, encontrarán esta moción como el primer ladrillo de un edificio del que serán sus primeras constructoras.

Contenido del Proyecto

La moción establece criterios aplicables a todo proceso de selección de directores, más allá de quien participe en su nombramiento, hubiera en este concursos públicos o no, si este fuera par o impar, etc., con el objeto de transitar hacia una paridad de género en los directorios de empresas públicas y de sociedades del Estado.

Por todo lo anterior, es que las diputadas firmantes presentamos el siguiente:

PROYECTO DE LEY

“Artículo único.

Los Directorios de empresas públicas o de aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación y representación, se conformarán tendiendo a un equilibrio de género. Para cumplir con lo anterior, toda entidad pública o privada que designe a miembros de dichos directorios, deberá hacerlo considerando las siguientes reglas:

- i) Un equilibrio de género consistente en no más de un 60% de personas del mismo género. En grupos de 3 integrantes, consistirá en al menos una persona de cada género.
- ii) En los casos en que el órgano nombre en una sola oportunidad a más de un(a) integrante, los nuevos miembros deberán ser designados considerando el equilibrio de género, no siendo suficiente que solo uno(a) de ellas cumpla con esta obligación.



iii) En caso de concursos públicos realizados para el nombramiento de nuevos(as) integrantes y de haber un género en desequilibrio en el directorio, las bases considerarán las personas del género necesario para el equilibrio y una pertenencia al mismo como requisito excluyente de los(as) partícipes del concurso.

iv) En caso de composición de ternas, quinas o grupos similares para la selección de un(a) director(a) y de haber un género en desequilibrio en el directorio, los grupos serán compuestos exclusivamente por personas del género necesario para tender al equilibrio.

v) En caso de que en el directorio hubiera equilibrio de género, o que en elecciones simultáneas de dos o más nuevos directores(as) hubiera más de una fórmula para alcanzarlo o mantenerlo, las bases de los concursos públicos y la ternas, quinas o grupos similares se conformarán sin tener en cuenta las letras iii) y iv). Con todo, los grupos se conformarán conforme a i).

Si el Estado tuviera una participación menor a 51% en alguna Sociedad, pero de todos modos tuviera derecho al nombramiento de un(a) integrante del directorio de la misma, deberá hacerlo también tendiendo a un equilibrio de género”.




FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. MAITTE ORSINI P.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. MARCELA HERNANDO P.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. CAMILA ROJAS V.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. KAROL CARIOLA O.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. CLAUDIA MIX J.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. ERIKA OLIVERA D.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. DANIELLA CICARDINI M.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. MAYA FERNÁNDEZ A.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. CAROLINA MARZÁN P.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. XIMENA OSSANDÓN I.

