

**Proyecto de ley, iniciado en Moción de los Honorables Senadores señoras Allende, Carvajal, Núñez y Pascual y señor Saavedra, que promueve la transparencia y la adopción de medidas para la inclusión laboral de las mujeres en las empresas que indica.**

## **I. ANTECEDENTES**

Si bien nuestro país se compone mayoritariamente por mujeres, su inserción laboral históricamente se ha situado por debajo de los hombres, situación que se ha sostenido y acentuado lamentablemente durante el último tiempo, por lo que **resulta indispensable adoptar medidas para aumentar su inclusión en el mundo del trabajo, con condiciones laborales adecuadas y especialmente en aquellos sectores de la economía en que han estado tradicionalmente excluidas.**

Quienes suscribimos esta iniciativa creemos que impulsar la inserción de la mujer y la igualdad de género en el mundo laboral, en especial en el sector privado como es el caso de esta iniciativa que se refiere a las grandes y medianas empresas, **contribuirá a construir una sociedad más democrática, igualitaria y cohesionada.**

Creemos que la participación de las mujeres al interior de estas organizaciones **permitirá además aportar nuevas perspectivas, identidades y conocimientos que pueden incrementar sus potencialidades organizacionales, mejorar el ambiente laboral y desarrollar las capacidades de los individuos que la componen, creando empresas más sostenibles en el tiempo y competitivas en el mundo actual.**

Además, **permitirá suministrar importante información a las autoridades políticas para el diseño y formulación de futuras políticas públicas sobre la materia,** y por cierto también para las **posibles trabajadoras y trabajadores** que deseen ejercer en dicho lugar dado que tendrán mayor información sobre las prácticas laborales de la empresa, también a los **consumidores de los productos o servicios** de dichas empresas que podrán optar por aquellas que cumplan los estándares de inclusión y equidad, y por cierto, para **la población en general que valorará mayormente a aquellas empresas que**

## **adopten medidas en favor de la equidad de género e inclusión femenina.**

### **II. FUNDAMENTOS**

Nuestra población se compone de 17,5 millones de personas, de las cuales el 51,1% son mujeres y el restante 48,9% por hombres<sup>1</sup>, de conformidad al último CENSO (2017). Y de acuerdo a las proyecciones para el año en curso (2022) se estima que existen un poco más de 10 millones de mujeres en un universo de 19,8 millones de personas<sup>2</sup>.

De conformidad a las últimas cifras oficiales disponibles de la Encuesta Nacional de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE)<sup>3</sup>, correspondiente al trimestre móvil julio-septiembre de 2022, las mujeres tienen una tasa de participación<sup>4</sup> del 49,7% mientras que la de los hombres alcanza un 70,2%. La evidente brecha de género<sup>5</sup> de -20,5 (pp.) alcanzó su diferencia más significativa durante la pandemia<sup>6</sup>, en los meses de abril-junio de 2020, en los cuales alcanzó un -21,9 (pp.).

Además, la participación laboral de las mujeres posee un mayor componente de informalidad, en un contexto nacional que ya presente alto grado informalidad (la tasa de ocupación informal es 27,1%). De hecho, en el último trimestre móvil señalado anteriormente, anualmente las personas ocupadas informales aumentaron un 3,7% a nivel nacional, incidido principalmente por las mujeres (11,2%)<sup>7</sup>. Y al observar las tasas de

---

<sup>1</sup> Instituto Nacional de Estadísticas (INE). CENSO 2017. Los resultados indican que la población efectivamente censada llegó a un total de 17.574.003 personas, de las cuales 8.601.989 (48,9%) son hombres y 8.972.014 (51,1%) son mujeres. Disponible en: [https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/censos-de-poblacion-y-vivienda#:~:text=Resumen%20de%20censos%20de%20poblaci%C3%B3n%20y%20vivienda&text=Sus%20resultados%20indican%20que%20a.51%2C1%25\)%2C%20mujeres.](https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/censos-de-poblacion-y-vivienda#:~:text=Resumen%20de%20censos%20de%20poblaci%C3%B3n%20y%20vivienda&text=Sus%20resultados%20indican%20que%20a.51%2C1%25)%2C%20mujeres.)

<sup>2</sup> Op. Cit Estimaciones y proyecciones de población al 2022, con base 2017. La proyección de los indicadores demográficos de la población al 2022, estiman una población de 19.828.563 personas, de las cuales 9.782.978 son hombres y 10.045.585 son mujeres. Disponible en: <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/demografia-y-vitales/proyecciones-de-poblacion>

<sup>3</sup> Op. Cit Boletín Estadístico: Empleo Trimestral (INE). Edición N°288, del 28 de octubre de 2022. Disponible en:

[https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2022/pa%C3%ADs/bolet%C3%ADn-empleo-nacional-trimestre-m%C3%B3vil-julio-2022-agosto-2022-septiembre-2022.pdf?sfvrsn=3817a575\\_4](https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2022/pa%C3%ADs/bolet%C3%ADn-empleo-nacional-trimestre-m%C3%B3vil-julio-2022-agosto-2022-septiembre-2022.pdf?sfvrsn=3817a575_4)

<sup>4</sup> La tasa de participación corresponde al porcentaje de personas que participa en el mercado laboral (ocupadas o desocupadas) dentro del total de personas que tienen edad de trabajar (15 años o más).

<sup>5</sup> La brecha de género se calcula como la diferencia en puntos porcentuales (pp.) entre la tasa de las mujeres y la de los hombres.

<sup>6</sup> Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Las Mujeres en el Mercado Laboral. En el peor momento de la pandemia COVID-19 para la participación laboral de las mujeres (abril-junio 2020) 828.456 mujeres salieron del mercado laboral, al comparar con el mismo trimestre de 2019. Disponible en: [https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/genero/infograf%C3%ADas/autonomia-economica/mfograf%C3%ADa-de-g%C3%A9nero-y-mercado-laboral-encuesta-nacional-de-empleo-noviembre-2021-enero-2022.pdf?sfvrsn=e5d8603b\\_2](https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/genero/infograf%C3%ADas/autonomia-economica/mfograf%C3%ADa-de-g%C3%A9nero-y-mercado-laboral-encuesta-nacional-de-empleo-noviembre-2021-enero-2022.pdf?sfvrsn=e5d8603b_2)

<sup>7</sup> Op. Cit. Boletín Estadístico: Empleo Trimestral (INE). Edición N°288, del 28 de octubre e de 2022.

ocupación informal del último año, las mujeres registran en todo momento un mayor porcentaje que los hombres y del total país.

En este contexto, según estimaciones de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), contenidas en el "Informe Especial COVID-19"<sup>8</sup>, la fuerte contracción económica afectó negativamente la ocupación y aumentó la precarización de las condiciones laborales en la región, lo que en el caso de las mujeres representó un retroceso de más de diez años en su participación en el mercado laboral.

En relación a otros países, algunos informes (Women in Work)<sup>9</sup> elaborados por consultoras privadas sitúan a nuestro país en el lugar 31 de los 33 países de la OCDE en inclusión laboral femenina en el periodo de pandemia (2020), también dan cuenta de tener la tercera tasa de desempleo femenina más alta de la OCDE en 2021 y una tasa de participación en la fuerza laboral que no ha logrado recuperar sus mejores indicadores (58%).

Entre las principales fuentes internacionales sobre la materia destacan: i. la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (también conocida como CEDAW, por sus siglas en inglés)<sup>10</sup>, en la cual los Estados partes se obligan a adoptar "todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos"; ii. la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer<sup>11</sup> (también conocida como "Belem do Para", por la ciudad brasileña en la que fue suscrita), cuyo aporte principal consiste en reconocer el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en un sentido amplio e integral (incluido el laboral); y iii. la Convenio 111 de OIT, sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación<sup>12</sup>, la cual promueve la igualdad de derechos entre hombres y

---

<sup>8</sup> Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Informe Especial N°9, COVID-19. Del 10 de febrero de 2021. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46633/5/S2000740.es.pdf>

<sup>9</sup> PwC. Informes Women in Work Index 2020 y 2021. Elaborado sobre la base de indicadores de brecha salarial, participación laboral y desempleo femenino. Disponibles en: <https://www.pwc.com/c/es/Publicaciones/women-in-work-2021.html#:~:ext=La%20tasa%20de%20participaci%C3%B3n%20femenina,logrado%20hace%20a%20un%20a%20%20>

<sup>10</sup> Biblioteca del Congreso Nacional (BCN). Ley Chile. Decreto N°2789, que promulga la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=15606>

<sup>11</sup> Biblioteca del Congreso Nacional (BCN). Ley Chile. Decreto N°1.640, que promulga la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=127Q37>

<sup>12</sup> Biblioteca del Congreso Nacional (BCN). Ley Chile. Decreto N°733, que aprueba el Convenio relativo a la Discriminación en el Empleo y la Ocupación. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=400590>

mujeres en el plano laboral; entre otras.

Sin perjuicio de la nutrida agenda legislativa vinculada a los derechos de las mujeres que se ha desarrollado desde el Congreso Nacional durante los últimos años<sup>13</sup>, estimamos que se debe seguir avanzando especialmente en la inclusión de las mujeres en el ámbito labora], y en particular en aquellos sectores de la economía que tradicionalmente se ha tenido una menor participación femenina.

En esta materia destaca especialmente la dictación de la Norma Chilena (NCh3262) que regula el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal (SIGIGC), por parte del Instituto de Nacional de Normalización<sup>14</sup>, organismo técnico en materia de infraestructura de la calidad y representante de nuestro país en la Organización Internacional de Estandarización (ISO, por sus siglas en inglés).

Esta norma es carácter voluntario, pudiendo ser adquirida por las empresas (NCh3262:2021 tiene un costo de \$44.400 pesos] y también pueden capacitarse en la propia entidad (valor de \$330.000 pesos por 16 hrs.), con la finalidad de que las entidades, particularmente las unidades de recursos humanos, identifiquen y visibilicen sus brechas, barreras e inequidades de género para generar acciones que las aborden y mejoren.

Asimismo, el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género ha desarrollado un procedimiento para que las empresas postulen a un reconocimiento gubernamental denominado "Sello Iguala - Conciliación", para aquellas empresas que se encuentren certificadas por dicha entidad. Actualmente, se han certificado sólo 59 empresas<sup>15</sup>, de las

---

<sup>13</sup> Dentro de los cuales destaca especialmente la dictación de la Ley N°20.348, que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones; la Ley N°20.820, que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género; la Ley N°20.840, estable una medida de acción positiva para promover la representación de las mujeres en el Congreso Nacional; la Ley N°21.030, sobre despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo en tres causales, la Ley N°21.212, que tipifica el delito de femicidio; y la Ley N°21.216, sobre paridad de género en la Convención Constitucional; entre otras.

<sup>14</sup> Es una entidad privada (fundación de derecho privado sin fines de lucro), creada por la CORFO en 1973 y continuadora legal del Instituto Nacional de Investigaciones Tecnológicas y Normalización de 1944, que facilita y promueve el desarrollo de productos aptos y seguros tanto para el mercado interno como externo, siendo el principal referente nacional en el ámbito de la infraestructura de la calidad.

<sup>15</sup> De conformidad a sitio electrónico del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, las empresas actualmente certificadas son: Sodexo S.A. Casa Matriz; División Gabriela Mistral de Codelco; Laboratorios Bagó Casa Matriz; Aguas Andinas Casa Matriz; Casa Matriz de Codelco; División Ventanas de Codelco; División Ministro Hales de Codelco; Casa de Moneda; Vicepresidencia de Proyectos Codelco; División Radomiro Tomić de Codelco; OTIC Proforma; División El Teniente de Codelco; División Andina de Codelco; FULCRO ABC Antofagasta; División El Salvador de Codelco; División Chiquicamata de Codelco; SUEZ Medioambiente Chile S.A.; SUEZ Advance Solutions Chile Ltda.; SUEZ Water Solutions Chile Ltda.; SUEZ Inversiones Aguas del Gran Santiago Ltda.; SUEZ EDAM; Instituto de Previsión Social; Superintendencia de Casinos de Juego; Minera El Abra; ESSBIO Concepción; MINTLAB; Caja Compensación Los Héroes; Kapsch TrafficCom Chile S.A.; Aha Inclusión; Puerto de Talcahuano; Metso Outotec; Nuevo Sur Maule; Telefónica Chile; ABB; Consultora Gesproa; Banco Santander; Epiroc; Banco Estado Microempresa; Importadora y exportadora Atenas; Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género; Eurofarma; Fundación Creciendo con Identidad; Arcos Dorados [McDonald's]; AES Andes; Scania; Intercarry; Universidad Bernardo O'Higgins; Prochile; Asesorías e Inversiones Faúndez Latorre Ltda.; Ars Global; WOM; Zofri; IBM; Superintendencia de Medio Ambiente; Sociedad de Servicios La Construcción SpA; Cámara Chilena de la Construcción Asociación Gremial; Subsecretaría del Interior;

cuales 10 corresponden a CODELCO y sus filiales, y otras 7 a entidad públicas.

Sin perjuicio de las diversas causas o motivos que pueden explicar la baja participación femenina en el trabajo, entre las cuales destacan especialmente la existencia de brechas remuneraciones, el desarrollo preferente de responsabilidades al interior de las familias y cuidado de familiares, diversa formación educacional, segregación vertical o impedimentos de ocupar cargos de responsabilidad, falta de conciliación entre la vida familiar, laboral u personal con corresponsabilidad, y perjuicios culturales, entre otros, estimamos que la elaboración de un informe anual por parte de las grandes empresas y algunas medianas, permitirá que esta materia sea objeto de preocupación por parte de la misma, en especial de quienes la dirigen y en aquellos aspectos que se han identificado como una barrera para el acceso de las mujeres al trabajo.

### **III. IDEAS MATRICES**

La presente moción tiene por objeto promover la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral, especialmente en las grandes empresas y en medianas de sectores de la economía en que han sido tradicionalmente excluidas, mediante la elaboración de un informe anual sobre el estado de la equidad de género al interior de la organización y las medidas adoptadas en su favor, y la publicación permanente de dicha información para la consulta de postulantes a puestos de empleo, consumidores y la población en general, entre otras medidas.

### **POR TANTO,**

En virtud de los antecedentes y fundamentos antes expuestos, las senadoras y senadores firmantes, presentamos el siguiente proyecto de ley:

## **PROYECTO DE LEY**

**Artículo único.-** Las empresas de 200 o más trabajadores elaborarán un informe anual sobre el estado de la equidad de género al interior de la organización y las medidas adoptadas en su favor.

Dicho informe contemplará al menos el porcentaje de participación de mujeres dentro de la organización, indicadores sobre su participación en cargos de responsabilidad, medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y de brecha salarial, en caso de existir.

Igualmente las empresas de 50 o más trabajadores pertenecientes al sector minero, de la investigación y desarrollo, financiero, de la energía, del transporte y la construcción deberán confeccionarán dicho informe.

Durante el mes de enero de cada año el informe deberá ser comunicado al Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género, y mantenerlo a disposición permanente del público en los respectivos sitios electrónicos de las empresas,