

INFORME DE LA COMISIÓN DE MUJERES Y EQUIDAD DE GÉNERO RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY QUE PROMUEVE LA TRANSPARENCIA Y LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS QUE INDICA.

Boletín N° [15694-34](#) (S)

HONORABLE CÁMARA:

La Comisión de Mujeres y Equidad de Género viene en informar, en segundo trámite constitucional y primero reglamentario, el proyecto de ley individualizado en el epígrafe, iniciado en una moción de las senadoras Isabel Allende Bussi, Loreto Carvajal Ambiado, Paulina Núñez Urrutia y Claudia Pascual Grau, y del senador Gastón Saavedra Chandía, correspondiente al boletín N° 15694-34 (S).

I.- ANTECEDENTES.

Este proyecto comenzó su tramitación en el H. Senado a través del ingreso de la señalada moción el día 25 de enero de 2023, dándose cuenta de esta iniciativa en la sesión de Sala N° 113ª/370, celebrada ese mismo día, destinándose, para su tramitación e informe, a la Comisión de la Mujer y Equidad de Género, la que dedicó una sola sesión para su estudio.

De acuerdo con el informe emitido por la mencionada Comisión, mediante este proyecto de ley se pretende establecer la obligación de las empresas de 200 o más trabajadores, o de 50 o más trabajadores, -estas últimas pertenecientes al sector minero, de la investigación y desarrollo, financiero, de la energía, del transporte y la construcción,- consistente en confeccionar un informe anual sobre el estado de la equidad de género al interior de la organización y las medidas adoptadas en su favor.

Durante la discusión de esta iniciativa, que se hizo en general y en particular a la vez, la senadora Pascual propuso enmiendas al texto original, que fueron aprobadas por la Comisión. La primera de ellas apuntaba a aplicar un estándar que permita propender a la uniformidad de los parámetros que deberán ser informados por las empresas, particularmente respecto de los indicadores contenidos en la Norma de Carácter General N°461, de la Comisión para el Mercado Financiero, que incorpora Temáticas de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo en la Memoria Anual que deben entregar las empresas que reportan ante dicho organismo. La segunda, por su parte, abordaba la oportunidad para la entrega del reporte, que en los términos contenidos en la moción corresponde al mes de enero de cada año. Al efecto, propuso que tenga lugar en el mes de

marzo, considerando los procesos internos de las empresas durante el último trimestre de cada año.

En definitiva, en los términos originalmente planteados, más las ideas adicionadas según se ha comentado, la Comisión despachó esta iniciativa, lo que fue refrendado por el Senado en sesión 12ª/371, celebrada el día 12 de abril de 2023, al aprobar este proyecto de ley en los mismos términos propuestos por la Comisión especializada.

De esta manera, la Comisión de Mujeres y Equidad de Género de la Cámara de Diputadas y Diputados conoció de esta iniciativa en dos sesiones, despachándola en general y en particular sin modificaciones.

II.- CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 304 del Reglamento de la Corporación, en este informe se debe dejar constancia de lo siguiente:

1.- MINUTA DE LOS FUNDAMENTOS DEL PROYECTO.

Señalan los autores de la moción que aun cuando nuestro país se compone mayoritariamente por mujeres, su inserción laboral históricamente se ha situado por debajo de los hombres. Por ello, se propone adoptar medidas para aumentar su inclusión en el mundo del trabajo, especialmente en aquellos sectores de la economía en que han estado tradicionalmente excluidas, considerando que ello contribuirá a construir a una sociedad más democrática, igualitaria y cohesionada, a aportar nuevas perspectivas, identidades y conocimientos, a mejorar el ambiente laboral y desarrollar las capacidades de los individuos que la componen.

Advierten que, según el último CENSO (2017), la población chilena se compone de 17,5 millones de personas, de las cuales el 51,1% son mujeres. De conformidad con las últimas cifras oficiales disponibles de la Encuesta Nacional de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas, correspondiente al trimestre móvil julio-septiembre de 2022, las mujeres tienen una tasa de participación del 49,7% mientras que la de los hombres alcanza un 70,2%.

Sostienen que la evidente brecha de género alcanzó su diferencia más significativa durante la pandemia, en los meses de abril-junio de 2020, junto a un aumento de la informalidad laboral. Asimismo, 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.

Hacen presente, en relación con otros países, que algunos informes elaborados por consultoras privadas sitúan a Chile en el lugar 31 de los 33 países de la OCDE en inclusión laboral femenina en el periodo de pandemia (2020), y dan cuenta de 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.

Los mocionantes exponen la normativa internacional relativa a la inserción laboral de la mujer, incluyendo la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y el Convenio 111 de OIT, sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación, la que promueve la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el plano laboral.

Indican que, sin perjuicio de la nutrida agenda legislativa vinculada a los derechos de las mujeres que se ha desarrollado durante los últimos años, es necesario seguir avanzando especialmente en la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral, en particular en aquellos sectores de la economía en que tradicionalmente se ha tenido una menor participación femenina. En esta materia, destaca 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 Nacional de Normalización, 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).

Los autores hacen presente que 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. Con todo, detallan que sólo se han certificado 59 empresas, de las cuales 10 corresponden a CODELCO y sus filiales, y otras 7 a entidad públicas.

Finalmente, señalan que, atendidas tales consideraciones, la iniciativa legal pretende promover la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral, especialmente en las grandes empresas y 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. Asimismo, se contempla la publicación permanente de dicha información para la consulta de postulantes a puestos de empleo, consumidores y la población en general, entre otras medidas.

2.- RESUMEN DEL CONTENIDO DEL PROYECTO APROBADO EN EL H. SENADO.

El proyecto de ley, de acuerdo a los términos en que fue despachado por el H. Senado en su primer trámite constitucional, está compuesto por un artículo único, en virtud del cual se dispone que las empresas de doscientos 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. Igualmente, deberán confeccionar dicho informe las empresas de cincuenta o más trabajadores que pertenezcan a los sectores minero, de investigación y desarrollo, financiero, de la energía, del transporte y la construcción.

Se establece que el informe contemplará, al menos, el porcentaje de participación de mujeres dentro de la organización, indicadores sobre su ejercicio en cargos de responsabilidad, medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y antecedentes de brecha salarial, en caso de existir, teniendo en consideración los parámetros de información en materia de personas contenidos en la normativa emitida por la Comisión para el Mercado Financiero, respecto de la memoria anual que deben enviar las entidades que supervisa.

Finalmente, se consigna que durante el mes de marzo de cada año el informe deberá ser comunicado al Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género. Asimismo, se mantendrá a disposición del público en los respectivos sitios electrónicos de las empresas.

3.- NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL.

No hay normas en esta situación.

4.- ARTÍCULOS QUE DEBAN SER CONOCIDOS POR LA COMISIÓN DE HACIENDA.

No tiene.

5.- ARTÍCULOS E INDICACIONES RECHAZADOS POR LA COMISIÓN.

No hubo.

6.- ARTÍCULOS CONSULTADOS A LA CORTE SUPREMA.

No hubo.

7. RESERVAS DE CONSTITUCIONALIDAD FORMULADAS.

No hubo.

III. DISCUSIÓN DEL PROYECTO.

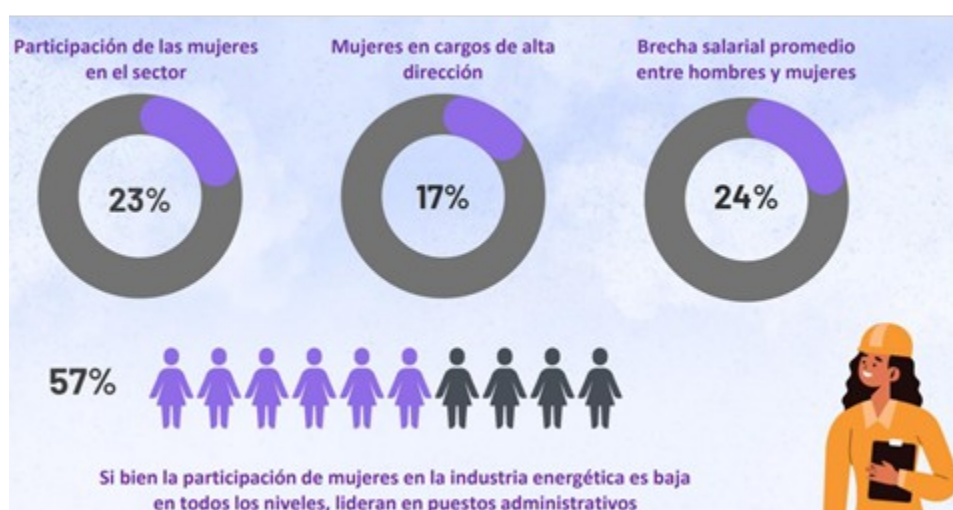
1. Discusión general.

La **Jefa de la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía, señora María Francisca Valenzuela¹**, señaló que se va a referir a la experiencia particular del Ministerio de Energía, donde se ha desarrollado el plan “Energía + Mujer”, y cómo la experiencia ha demostrado que es necesario avanzar en compromisos vinculantes con el sector privado.

El proyecto en particular permite reportar los avances o en qué medida las mujeres se están incluyendo en los sectores más masculinizados – el sector energético, sin duda, es uno de ellos-. En ese sentido, hay instituciones como la Comisión para el Mercado Financiero, donde las empresas que forman parte de ella deben reportar dichas medidas. Por lo tanto, es algo que ya existe y hace necesario mejorar los reportes, el seguimiento, y poner énfasis en los apoyos técnicos que se deban hacer por parte del Estado.

Agregó que el trabajo que se realiza en la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía tiene muchos valores importantes. Uno de ellos es que son uno de los pocos ministerios en el mundo que tiene una oficina de este tipo, que es una unidad específica para poder avanzar en temáticas de género y derechos humanos en una industria tan masculinizada como lo es el sector energético.

Dicha labor nace en el año 2018, con un primer diagnóstico en el sector, donde se relevan datos de gran preocupación:



Indicó que si bien el porcentaje alcanza el 23%, este dato está un poco inflado, porque la participación de mujeres crece en algunos segmentos, como en

¹ http://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=285616&prmTipo=DOCUMENTO_COMISION

los niveles administrativos, donde las mujeres alcanzan el 57%. Por lo tanto, todo lo que significa la participación de mujeres en niveles operarios, técnicos o de participación en la planta, disminuye considerablemente. A nivel de operarios, solo hay un 9% de participación de mujeres, por lo que hay desafíos muy importantes para avanzar en materia de inclusión.

Explicó que, con ese diagnóstico inicial, se da vida al plan “Energía + Mujer”, el cual está inspirado en un modelo australiano, compuesto de 10 ejes, 14 medidas y 40 acciones específicas para avanzar hacia la igualdad de género y la inclusión sostenible de las mujeres en el desarrollo de las industrias energéticas y sus ecosistemas.

La particularidad del plan es que, si bien es un esfuerzo importante, la adhesión es de carácter voluntario, y cada institución define sus ámbitos de acción y carácter. Es un ejercicio no vinculante, pero aún así, el interés desde la industria está en avanzar con un compromiso en esta dirección.

Actualmente, en el plan que lidera el Ministerio de Energía hay más de 100 empresas y gremios del sector energético que participan, y hay metas concretas, como garantizar que más empresas se sumen al mismo. Asimismo, hay desafíos, ya que como esto no es vinculante, no hay ningún instrumento o herramienta para ajustar al plan, incluso cuando se hacen mediciones, sigue siendo netamente no vinculante, no obligatorio, etc., por lo tanto, si hay empresas que no quieran reportar, no hay nada que se pueda hacer al respecto.

Agregó que la voluntad existe, pero también es bueno avanzar en compromisos más concretos, algo que entregue una herramienta para poder hacer seguimientos más adecuados y tener las cifras que corresponden, y no solo de aquellas que quieren darlas, y de ese modo focalizar los esfuerzos donde realmente es requerido.

Hay otras iniciativas que dicen relación con el capital humano, y en ese sentido garantizan que exista al menos un 30% de mujeres capacitadas y certificaciones, y luego esas mujeres requieren un espacio donde insertarse, necesitan un lugar, y es ahí donde el diálogo con la industria es fundamental.

Finalmente, agregó que durante este año, junto con las más de 100 empresas y gremios han trabajado en un esfuerzo colectivo con miras hacia la inclusión laboral sostenible de mujeres, pero en un paraguas de autonomía económica, ya que con las empresas se firman compromisos que son no vinculantes, pero que apuntan a mejorar la inclusión por niveles, es decir, que no siga siendo el 9% de mujeres operarias. Así también, se pretende incrementar la participación de mujeres en directorios, con el compromiso de reducir la brecha

salarial, y en último lugar, se tiene una meta consistente en que el 100% de las empresas puedan tener su política de género.

La diputada **Tello** señaló que con la presentación queda clara la necesidad de apoyar el proyecto, considerando que además en la Comisión se ha visto en el rubro minero, de pesca, energía, etc., las dificultades que van teniendo las mujeres para incorporarse en esos rubros, a pesar de que, en la informalidad o invisibilidad, hay muchas mujeres detrás, no solo de los proyectos, sino que también del trabajo que se realiza diariamente, lo que hace relevante la visibilización de las cifras señaladas por la expositora.

La diputada **Mix** hizo presente que le quedaron dudas respecto de las materias vinculadas a la capacitación, cuando se habla del 30%, y preguntó si esa capacitación es externa a la empresa, o es un compromiso que adquiere la empresa al momento de contratar más mujeres, cómo se vincula con el Sence (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo), o con los centros de formación técnica públicos que se levantan en distintas regiones.

La **Jefa de la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía, señora María Francisca Valenzuela**, explicó que esas capacitaciones y certificaciones son impartidas y coordinadas desde el Ministerio de Energía, y se trabaja con alianzas estratégicas, junto a Mineduc y Chile Valora en los procesos de certificaciones. Asimismo, tienen los marcos de cualificación validados en procesos con la industria, y se implementan todos los procesos de capacitación y certificación de la mano de instituciones educativas como Inacap. En el sector energético se está muy lejos de la paridad, lo que hace urgente el instrumento.

En la Oficina de Género y Derechos Humanos hay una oficina de línea capital humano y los programas educativos, porque estos cambios requieren de las fases previas de formación, etc. Para posicionar el 30%, en el Ministerio solo está la labor de promoción y fortalecimiento. Con las alianzas se difunde el mensaje del 30% como algo que se incorpore en el sector energético.

A continuación, adelantó que se está trabajando en la estrategia de transversalización de género para el Plan de Acción de Hidrógeno Verde, y en colaboración con otras instituciones públicas se va a promover el mensaje del 30% de mujeres formadas como un criterio para todas las personas que estén formando en hidrógeno verde.

Asimismo, desde el rol como energía, las capacitaciones y certificaciones financiadas desde el Ministerio, tienen el criterio como obligatorio, y no solo el 30% de mujeres, sino que además el 10% de pueblos indígenas y un 10% de personas asociadas directa o indirectamente a la transición justa.

La diputada **González** señaló que es necesario buscar la forma de ampliar estos espacios, que sean más equitativos, porque muchas veces los discursos que se oyen señalan que las mujeres tienen el mérito propio para llegar a todos los sectores y por ende no necesitan normas de paridad, o apoyo en otros temas, pero la realidad demuestra otra cosa, porque las mujeres son muy capaces, pero hay una estructura social, cultural, jerárquica, que no permite acceder, y eso se reafirma con las estadísticas que se ven día a día.

La diputada **Bello (Presidenta)** preguntó sobre la forma en que el proyecto de ley puede cooperar con lo señalado anteriormente.

La **Jefa de la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía, señora María Francisca Valenzuela**, señaló que ya se midió a la industria y que el próximo año se realizará una nueva medición. En ese sentido, estos datos permiten relevar el diagnóstico, y determinar si existen brechas. Se necesitan estadísticas para tener claridad sobre la realidad que se quiere cambiar. Sin esa información, es muy difícil canalizar las políticas públicas de una manera adecuada, generar indicadores, que permitan mirar hacia la igualdad de género, porque sin información es muy difícil generar cambios.

Actualmente, como no existe la obligatoriedad, todavía hay un espacio vacío de información, ya que esta última es solo respecto de quienes adhieren y quieren participar.

Hizo presente que esto no se quiere hacer desde una mirada enjuiciante, sino que lo que se busca es saber dónde hay que focalizar los esfuerzos como sector público; cómo colaborativamente hay que trabajar, dónde y qué puntos son los más críticos, y lograr eso sin información es muy difícil.

La diputada **Mix** preguntó si se van a entregar lineamientos, o qué se va a realizar una vez recopilada la información.

La **Jefa de la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía, señora María Francisca Valenzuela**, señaló que hoy en día, desde el Ministerio de Energía, se entrega a las empresas información para mejorar ciertos aspectos, y se proponen estándares para alcanzar mejores resultados.

Cabe hacer presente que durante la discusión del proyecto, se recibió, a solicitud de la Comisión, un informe de la Biblioteca del Congreso Nacional, elaborado por doña Pamela Cifuentes Vidal, denominado "Obligación de las empresas de informar el estado de igualdad de género en su organización"².

² <https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmTIPO=DOCUMENTOCOMUNICACIONCUENTA&prmID=122920>

El documento da cuenta de cómo las normativas de Australia, España y Francia establecen la obligación a las empresas de informar el estado de igualdad de género dentro de sus organizaciones. Todas son leyes específicas de igualdad en el ámbito laboral, que tienen por objetivo mejorar la participación de las mujeres y aumentar la igualdad en el lugar de trabajo. Asimismo, todas las normativas estudiadas incorporan principios de igualdad aplicables a la Administración Pública y sanciones en caso de incumplimiento. En específico, de los países mencionados, se destaca lo siguiente:

- Australia exige a las empresas y organismos públicos de más de 100 trabajadores, que presenten informes anuales con información relacionada con varios y detallados indicadores de igualdad de género. La Agencia de Igualdad de Género en el Trabajo es el organismo encargado de publicar los informes en su Portal.

- España plantea un Plan de Igualdad que deben elaborar obligatoriamente todas las empresas con 50 o más trabajadores. Es un Plan que requiere de un diagnóstico previo que da cuenta de la situación de la empresa en materia de igualdad. Es elaborado de manera consensuada entre empleadores y trabajadores y debe inscribirse en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas del Ministerio del Trabajo.

- Francia, finalmente, establece que el empleador de una empresa con al menos 50 trabajadores, debe calcular y publicar un índice de igualdad profesional entre mujeres y hombres. La publicación de los resultados del índice se hace tanto en el sitio web de la empresa, como en el del Ministerio del Trabajo.

Votación General

Sometida a votación la idea de legislar, se aprobó por la mayoría de las diputadas presentes (11-1-0). Votaron a favor las diputadas Bello (Presidenta), Bravo, González, Medina, Morales, Olivera, Mix, Romero, Tello, Veloso y Weisse. Votó en contra la diputada Barchiesi.

2. Discusión y votación particular:

Habiéndose dado un plazo para formular indicaciones, no se presentó ninguna, por lo que la Comisión procedió a la votación del artículo único.

Sometido a votación el artículo único, se aprobó por la mayoría de las diputadas presentes (10-1-0). Votaron a favor las diputadas Bello (Presidenta), Bravo, Medina, Morales, Olivera, Orsini, Mix, Romero, Tello y Weisse. Votó en contra la diputada Barchiesi.

IV. ADICIONES Y ENMIENDAS AL TEXTO APROBADO POR EL H. SENADO.

No hubo.

V. DIPUTADA INFORMANTE.

Se designó como informante a la diputada **María Francisca Bello Campos**.

VI. TEXTO DEL PROYECTO DE LEY, EN VIRTUD DE LOS ACUERDOS DE LA COMISIÓN.

Por las razones señaladas y por las que expondrá oportunamente la diputada Informante, esta Comisión recomienda aprobar el texto del proyecto de ley despachado por el H. Senado, en los mismos términos, de la siguiente manera:

PROYECTO DE LEY

“Artículo único.- Las empresas de doscientos 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. Igualmente, deberán confeccionar dicho informe las empresas de cincuenta o más trabajadores que pertenezcan a los sectores minero, de investigación y desarrollo, financiero, de la energía, del transporte y la construcción.

El informe contemplará, al menos, el porcentaje de participación de mujeres dentro de la organización, indicadores sobre su ejercicio en cargos de responsabilidad, medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y antecedentes de brecha salarial, en caso de existir, teniendo en consideración los parámetros de información en materia de personas contenidos en la normativa emitida por la Comisión para el Mercado Financiero, respecto de la memoria anual que deben enviar las entidades que supervisa.

Durante el mes de marzo de cada año el informe deberá ser comunicado al Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género. Asimismo, se mantendrá a disposición del público en los respectivos sitios electrónicos de las empresas.”.

Tratado y acordado, según consta en las actas correspondientes a las sesiones de fechas 9 y 23 de agosto de 2023, con la asistencia de las diputadas María Francisca Bello Campos (Presidenta), Chiara Barchiesi Chávez, Ana María Bravo Castro, Marta González Olea, Karen Medina Vásquez, Claudia Mix Jiménez, Carla Morales Maldonado, Erika Olivera De la Fuente, Maite Orsini Pascal, Natalia Romero Talguia, Carolina Tello Rojas, Consuelo Veloso Ávila y Flor Weisse Novoa.

Sala de la Comisión, a 23 de agosto de 2023.

XIMENA INOSTROZA DRAGICEVIC
Abogada Secretaria de la Comisión