

**PROYECTO DE LEY, EN PRIMER TRÁMITE CONSTITUCIONAL, INICIADO EN MOCIÓN DE LAS SENADORAS ALLENDE, CARVAJAL, NÚÑEZ Y PASCUAL Y DEL SENADOR SAAVEDRA, QUE PROMUEVE LA TRANSPARENCIA Y LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS QUE INDICA
(BOLETIN N° 15.694-34)**

TEXTO LEGAL VIGENTE ¹	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO
	<p style="text-align: center;">PROYECTO DE LEY:</p> <p>“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.</p> <p>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</p>

¹ -**Artículo 505 bis del Código del Trabajo:** Para los efectos de este Código y sus leyes complementarias, los empleadores se clasificarán en micro, pequeña, mediana y gran empresa, en función del número de trabajadores.

Se entenderá por micro empresa aquella que tuviere contratados de 1 a 9 trabajadores, pequeña empresa aquella que tuviere contratados de 10 a 49 trabajadores, **mediana empresa aquella que tuviere contratados de 50 a 199 trabajadores y gran empresa aquella que tuviere contratados 200 trabajadores o más.**

-Norma de Carácter General N°461 de la Comisión para el Mercado Financiero, de fecha 12 de noviembre de 2021. **5.1. Dotación de personal** 5.1.1 Número de personas por sexo Deberá reportar separado por hombres y mujeres el total de personas por cada tipo de cargo o categoría de funciones; **5.3. Adaptabilidad laboral** Deberá informar separado por sexo, el número de personas con jornada ordinaria de trabajo, con jornada a tiempo parcial y con pactos de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidades familiares, así como el porcentaje del total de trabajadores de la entidad que representan esas personas para cada una de esas modalidades. Además, cuando corresponda se deberá informar como porcentaje del total del personal de la entidad, separado por sexo, las personas que se acogen a teletrabajo o a pactos de adaptabilidad de jornada laboral. **5.4. Equidad salarial** por sexo 5.4.1 Política de equidad La entidad deberá divulgar la existencia de políticas que tuvieran como objetivo velar por una compensación equitativa entre los trabajadores de la entidad, de conformidad con sus roles y responsabilidades, y señalar expresamente si se hubieren definido planes y/o metas para reducir las inequidades que pudieran existir en esa materia. Se deberán presentar las metas que se hubiere autoimpuesto la entidad. 5.4.2 Brecha salarial Deberá informar la brecha salarial anual por sexo y para cada categoría de funciones de aquellas definidas al inicio de la sección 5, medida como el porcentaje que el salario bruto de las mujeres representa respecto del salario bruto de los hombres.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO
	<p>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.</p> <p>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.”.</p>

-Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género. Artículo 8° de la ley N°20.820, que creó el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género: Créase el Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género, cuya función será colaborar en la implementación de las políticas, planes y programas orientados a la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, incorporando la perspectiva de género en la actuación del Estado. El Comité es una instancia de coordinación, información, orientación y acuerdo para las políticas públicas en esta materia.