



**Boletín N° 15725-13**

**PROYECTO DE LEY**

**Modifica el Código del Trabajo, con el objeto de establecer políticas de equidad de género e igualdad de derechos en las empresas.**

**FUNDAMENTOS:**

I- Fundamentos

1. El informe de “Progreso en el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible. Panorama de género 2022” de ONU Mujeres revela datos que siguen siendo muy preocupantes en los tiempos que nos rodean. Las brechas imperantes y el escaso progreso que han experimentado los países permiten estimar que la discriminación legislativa podría demorar cerca de 286 años en ser erradicada. Los factores que generar la inequidad son multidimensionales, y en materia laboral parten, inclusive, desde la etapa de enseñanza, en la cual “las normas con sesgos y estereotipos de género, arraigados en los planes de estudios, libros de texto y prácticas docentes y de aprendizaje, entorpecen las opciones de estudios de las niñas en la escuela y, en última instancia, las oportunidades para cursar una carrera u obtener un empleo en la edad adulta” . Si bien, en todo el mundo las mujeres superan a los hombres en la educación, ellas conforman la minoría de los estudiantes de las carreras de ciencias y matemáticas. Lo anterior, según ONU Mujeres tiene su origen en la manera como los docentes y la familia, aunque no necesariamente de forma intencionada, perpetúan los sesgos patriarcales, lo cual trae como consecuencia una mayor inseguridad en la manera de percibir ciertas carreras que han sido reservadas socialmente para los hombres.

Luego, a partir de aquí, las mujeres cuando ingresan al campo laboral van siendo empujadas a desarrollar ciertos tipos de trabajos, y en aquellas áreas en las cuales pueden competir con los hombres se encuentran con entornos inflexibles y excluyentes.

2. Por otro lado, el COVID también significó un retroceso en el equilibrio que se había conseguido, dado por la excesiva representación de las mujeres en los sectores más



afectados por la pandemia. La desigualdad en la distribución del trabajo de cuidados no remunerado y el escaso acceso a los beneficios por maternidad, cuidado infantil y licencias parentales profundizaron las disparidades. Así, si bien antes de la pandemia las mujeres conformaban el 39,4% de la totalidad de los empleos al 2019, se prevé que ahora solo obtendrán el 21% de los empleos que se recuperen.

En Chile, la presencia y participación femenina (al año 2019) era apenas de un 28,3% en puestos de gerencia, de un 10,5% en directorios, mientras su contraparte masculina alcanza un 85,5%. A ello se le suma la brecha salarial en estos puestos donde tanto las mujeres en nivel ejecutivo como aquellas en nivel administrativo ganan, en el caso de las primeras un 10,9% menos que su contraparte masculina y, en el caso de las segundas, un 10,2% menos.

3. En lo que respecta a las condiciones laborales el panorama también es sombrío. La presencia de acoso sexual y laboral es otro elemento que se suma a las desigualdades de género que experimentan las mujeres dentro de la relación laboral, producto principalmente, a la falta de un enfoque de género en las prácticas laborales, predominando todavía dentro de la empresa una cultura sexista y discriminatoria. Entre el año 2018 y 2020 se registraron en nuestro país 1.597 denuncias por acoso sexual laboral en el sector privado, de las cuales el 60% correspondió a mujeres, un 35% no registró género y apenas el 4% se registraron por hombres. En el sector público se registraron 225 denuncias entre el año 2018 y 2019, de las cuales un 93% correspondieron a mujeres.

4. En consecuencia, resulta imperioso retomar la agenda que permita reducir las brechas de inequidad en materia laboral, tanto en el acceso al trabajo como en las condiciones bajo las cuales se desarrolla la relación laboral.

5. En este sentido, el 3 de enero de 2023 fue aprobado por la Comisión de Relaciones Exteriores del Senado el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que busca la eliminación del acoso y violencia en el ámbito laboral. Este acuerdo busca adoptar medidas que fortalezcan los mecanismos existentes en la materia, promoviendo una cultura de desarrollo laboral en condiciones de igualdad de oportunidades y trabajo decente.

Este convenio constituye la primera normativa internacional que aborda la violencia y



el acoso en el ámbito laboral, y considera un enfoque inclusivo que tiene en cuenta la perspectiva de género. De esta manera, con la ratificación del Convenio 190, el Estado de Chile se compromete a promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas dentro de la empresa (entendido este término en su acepción más amplia).

Señala el preámbulo del Convenio 190 que “reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”.

6. De esta manera, el espíritu de este proyecto es contribuir en la generación de herramientas que propicien un ambiente laboral inclusivo y erradicado de estereotipos que pudieren ocasionar conductas violentas, sexistas o discriminatoras hacia las mujeres al interior de la empresa.

Como se señala en el preámbulo del Convenio, es necesario investigar y abordar las causas subyacentes y los factores de riesgos sobre los cuales se radica la violencia dentro del trabajo, y aquello debe ser considerado en nuestra normativa laboral como parte de las responsabilidades que tiene la empresa con sus trabajadores. Lo anterior implica un deber de la empresa de adoptar las medidas necesarias para capacitar, continuamente, al área de recursos humanos en materia de equidad de género e igualdad de derechos, con la finalidad de promover y adoptar, en su interior, las políticas destinadas a eliminar toda forma de discriminación arbitraria contra las mujeres.

7. De esta manera se propone crear la figura del “Gestor/a de Género” dentro del Código del Trabajo, a cargo de un trabajador del área de recursos humanos encargado de velar por la implementación de estas políticas, y complementar el artículo 153 y 154 del Código del Trabajo, de forma de adecuarlas al espíritu del presente proyecto



de ley, y en definitiva, incorporar la igualdad de derechos y equidad de género dentro de la estructura y menciones que deberá contener el reglamento interno de la empresa.

**PROYECTO DE LEY:**

Artículo único: Modifíquese el Código del Trabajo en el siguiente sentido:

1- Modifíquese el epígrafe del Título III del Libro I del Código del Trabajo, en el siguiente sentido:

Título III  
“Del Reglamento Interno, la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad y de las Políticas de Equidad de Género e Igualdad de Derechos”

2- Se agrega al final del inciso segundo del artículo 153 antes del punto aparte la siguiente frase:

“, con estricta sujeción en los principios de equidad de género e igualdad de derechos”

3- Se agrega al artículo 154 un nuevo numeral, en el siguiente sentido:

14. Las medidas destinadas a erradicar y prevenir las desigualdades de género dentro de la empresa, como también las medidas para fomentar la equidad de género e igualdad de derechos, las cuales se someterán a lo dispuesto en el capítulo III del Título III del Libro I del Código del Trabajo.

4- Créese un nuevo Capítulo III, dentro del Título III, del Libro I del Código del Trabajo bajo el título en el siguiente tenor:

Capítulo III  
“De las políticas de equidad de género e igualdad de derechos dentro de la empresa”



Artículo 157 quinquies: Al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos dentro de la empresa deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la equidad de género e igualdad de derechos. Se entenderá que tienen estos conocimientos los trabajadores que cuenten con una certificación al respecto otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la Ley N°20.267. Las empresas señaladas en el inciso anterior deberán promover en su interior políticas destinadas a eliminar toda forma de discriminación arbitraria contra las mujeres, a reconocer las diversidades de géneros existentes dentro de la empresa, y en definitiva, a asegurar la superación de los estereotipos, prejuicios y prácticas sociales y culturales basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos de los trabajadores.

Artículo 157 sexies: Las empresas deberán, elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación a su personal, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión de género bajo principios de equidad e igualdad de género. Estos programas y medidas deberán ser informadas por la empresa, anualmente, a la Dirección del Trabajo, de conformidad a los principios y directrices establecidos en el Plan Nacional de Igualdad entre hombres y mujeres elaborado por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

Artículo transitorio : Las empresas, tendrán el plazo de un año contados desde la publicación la ley, para realizar los respectivos cambios a los reglamentos internos y para efectuar las capacitaciones señaladas en el numeral 4 del artículo único de la presente ley.



Este documento fue firmado electrónicamente, de acuerdo con la ley N° 19.799.

Nombre | Marcela Correa Peillard

Cargo | Oficial de Partes

Fecha firma | 08-03-2023 15:28

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese el código de verificación: ed1c7371-20d3-45dd-a6bb-6f9b8c4b4b4f en <https://ofpartes.senado.cl/docinfo>