Ficha informativa

Ley N° 21.828
Promueve la transparencia y la adopción de medidas para la inclusión laboral de las mujeres

¿Qué es la Ley 21.828?

La Ley N° 21.828 incorpora un nuevo capítulo al Código del Trabajo con el propósito de fortalecer la transparencia y promover la inclusión laboral de las mujeres dentro de las organizaciones. Para ello, establece la obligación de que determinadas empresas elaboren un informe anual sobre el estado de la equidad de género, el cual permitirá conocer el nivel de participación de las mujeres en la organización y las medidas que se han implementado para avanzar hacia una mayor equidad.

¿Qué empresas deben cumplir esta obligación?

La obligación de elaborar este informe no aplica a todas las organizaciones, sino únicamente a aquellas que cumplan con alguno de los siguientes criterios establecidos por la ley:

- Empresas con 200 o más personas trabajadoras, cualquiera sea su actividad económica.
- Empresas con 50 o más personas trabajadoras pertenecientes a los sectores:
  - Minería
  - Investigación y desarrollo
  - Financiero
  - Energía
  - Transporte
  - Construcción

¿Qué información deberá contener el Informe Anual sobre Equidad de Género?

Las empresas deberán elaborar un informe anual sobre el estado de la equidad de género, que permita tener una visión general del estado de la equidad de género dentro de la organización y las medidas implementadas para promover la inclusión laboral de las mujeres. Como mínimo, deberá incluir antecedentes relacionados con:

- Porcentaje de participación de mujeres dentro de la organización
- Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad
- Medidas implementadas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Antecedentes relacionados con brechas salariales
- Otras medidas adoptadas para promover la equidad de género

La ley establece además que los parámetros técnicos y el contenido específico del informe serán definidos mediante una resolución del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Desde ACHS estaremos atentos a la publicación de la resolución que establecerá los parámetros específicos para la elaboración de este informe y les mantendremos informados sobre los aspectos prácticos para su cumplimiento.



Ficha informativa

Ley N° 21.828
Promueve la transparencia y la adopción de medidas para la inclusión laboral de las mujeres

¿Cuándo deberá elaborarse y enviarse este informe?

Las empresas mencionadas deberán confeccionar el informe cada año y remitirlo electrónicamente a la Dirección del Trabajo durante el mes de marzo. Posteriormente, la Dirección del Trabajo enviará estos antecedentes al Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género y al Consejo Superior Laboral. Además, el informe deberá mantenerse disponible para consulta pública en el sitio web de la empresa, favoreciendo la transparencia respecto de las acciones desarrolladas en esta materia.

¿Qué implica esta nueva normativa para las organizaciones?

Más allá del cumplimiento de una obligación legal, esta ley invita a las organizaciones a conocer con mayor profundidad su realidad en materia de equidad de género. Para ello será necesario recopilar información, monitorear indicadores y sistematizar las acciones que actualmente se desarrollan, permitiendo identificar fortalezas y oportunidades de mejora para avanzar hacia ambientes laborales más inclusivos y con igualdad de oportunidades.

Asimismo, disponer de esta información facilitará la toma de decisiones basada en evidencia y permitirá demostrar de manera objetiva los avances de la organización en esta materia.

¿Qué acciones es recomendable comenzar a desarrollar desde ahora?

Mientras se publica la resolución que establecerá el formato y los parámetros técnicos del informe, las organizaciones pueden comenzar a prepararse realizando un diagnóstico de la información que ya poseen y de aquella que será necesario recopilar.

Entre las principales acciones recomendadas se encuentran:

- Revisar la participación de mujeres en las distintas áreas y niveles jerárquicos
- Identificar la presencia de mujeres en cargos de liderazgo y responsabilidad
- Levantar antecedentes relacionados con eventuales brechas salariales
- Sistematizar las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que actualmente ofrece la organización
- Registrar programas, políticas e iniciativas orientadas a promover la equidad de género
- Definir responsables para la recopilación, actualización y reporte periódico de esta información
- Definir la forma en que el informe estará disponible en el sitio web de la empresa

