

NORMA (NCG) Nº 461 CMF

La nueva Norma de Carácter General (NCG) Nº461 recoge propuestas que ChileMujeres presentó a la CMF participando en las dos consultas públicas:

Diversidad

Se deberá informar sobre las políticas de diversidad y para cada categoría de cargos: directores, directores suplentes, alta gerencia, profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares:

- a. Número de personas por género y por cargo
- b. Número de personas por nacionalidad, por género, cargo .
- c. Número de personas por rango de edad por sexo: menos de 30 años; entre 30 y 40; entre 41 y 50; entre 51 y 60; entre 61 y 70, y más de 70 años.
- d. Número de personas por antigüedad por sexo: menos de 3 años; entre 3 y 6; más de 6 y menos de 9; entre 9 y 12, y más de 12 años trabajando en la entidad.
- e. Número de personas con discapacidad por género y por cargo.

Formalidad laboral por género:

Deberá informar como porcentaje del total de personal de la entidad y separado por género, las personas con contrato a plazo indefinido, a plazo fijo, por obra o faena y respecto a las personas a honorarios.

Adaptabilidad laboral por género:

Deberá informar como porcentaje del total del personal de la entidad, separado por sexo, las personas con jornada ordinaria de trabajo y con jornada a tiempo parcial. Además, se deberá informar como porcentaje del total del personal de la entidad, separado por sexo, las personas que se acogen a teletrabajo, a pactos de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidad familiares, o a pactos de jornada laboral.

Brecha salarial:

Deberá informar por género y por cargo.

Se deberán presentar las metas que se hubiere autoimpuesto la entidad, la mediana y media de brecha salarial por tipo de cargo o categoría de funciones, incluyendo directores titulares y suplentes y ejecutivos principales.

Política de equidad por cargo y por género.

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 hubiera definido planes y/o metas para reducir las inequidades que pudieran existir en esa materia. Diferenciadas por cargo y por género.

Políticas de beneficios laborales entregadas a las personas trabajadoras diferenciadas por cargo y por género:

La empresa deberá reportar los beneficios laborales que entrega por sobre la ley, como por ejemplo seguros de vida u otros, diferenciados por género y cargo.

Acoso laboral y sexual

Deberá divulgar si la entidad cuenta con políticas para prevenir y gestionar el acoso laboral y sexual, señalando expresamente si cuenta con programas de capacitación sobre esas materias y con canales de denuncia. Junto con ello deberá divulgar el porcentaje del total de personal que fue capacitado sobre esas materias durante el año, el número de denuncias de acoso sexual durante el año de conformidad con la Ley N°20.005 y el número de denuncias de acoso laboral durante el año de conformidad con la Ley N°20.607, en ambos casos distinguiendo aquellas presentadas ante la misma entidad y ante la Dirección del Trabajo.

Permiso postnatal de padre, madre, y por cargo y otras políticas de corresponsabilidad:

Se deberá informar las políticas de corresponsabilidad e informar el número de trabajadores y trabajadoras que hubiere hecho uso de esos permisos, junto con el promedio de días que hubieren sido utilizados durante el año, por categoría de funciones, señalando cómo se incentiva el uso de permisos de postnatal por parte de hombres. Por ejemplo, indicar si la entidad confiere

más días que los mínimos establecidos por ley de permiso post natal paternal y, en caso que ello fuere efectivo, indicar ese número de días adicionales. Junto con ello se deberá divulgar para cada país en que opera la entidad, el porcentaje de personas, separadas por sexo, que hubieren hecho uso de permisos de postnatal, considerando el número total de personas elegibles para hacer uso de tales permisos. Además, se deberá indicar el promedio de días que hubieren sido utilizados durante el año por categoría de funciones. En particular respecto del post natal ejercible por los padres distinguir entre el permiso post natal paternal de 5 días y el parental de 6 semanas (o menos).

Capacitación y beneficios por género y por cargo:

La entidad deberá informar respecto a la existencia de políticas de capacitación y beneficios a sus trabajadores, incluyendo: i. El monto total de recursos monetarios y el porcentaje que éstos representan del ingreso anual total de la entidad, que se destinó a educación y desarrollo profesional para las personas que trabajan en la entidad. ii. El promedio anual de horas de capacitación que el personal destinó, por cuenta de la entidad, a actividades de capacitación, diferenciado por cargos y funciones.