

SEMINARIO

Promoviendo el Diálogo Social en Chile:

Evaluación de los puestos de trabajo con perspectiva de Género, para la disminución de brechas salariales en el Estado.

En julio de 2015, el Gobierno de Chile y la ANEF suscribieron un protocolo de acuerdo que estableció una agenda integral sobre materias de empleo público. Entre éstos se encuentran demandas de género de larga data.

En ese marco, se aprobó una ley que posibilita que durante el permiso post natal parental a las funcionarias y a los funcionarios se les pague la remuneración con igual tratamiento que en el caso de post natal.

La misma ley estableció que en caso que padre y madre de un menor de dos años sean funcionarios públicos, la madre podrá elegir que su empleador cumpla con la obligación establecida en el artículo 203 del Código del Trabajo en la sala cuna que disponga el servicio público empleador del padre.

También en materia de cuidado infantil, se realizó un estudio que permitió identificar y evaluar las salas cunas y jardines infantiles existentes en los Servicios de la Administración Central del Estado.

Se envió un Instructivo Presidencial Sobre Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas en el Estado. A través de este instrumento se instruyó a los servicios a promover la conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares; desarrollar acciones para prevenir el acoso laboral y sexual.

LINK DE INTERÉS

Ministerio de Hacienda
www.hacienda.cl

Dirección de Presupuestos
www.dipres.gob.cl

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
www.mintrab.gob.cl

Subsecretaría de Previsión Social
www.previsionsocial.gob.cl

Instituto de Seguridad Laboral
www.isl.gob.cl

Agrupación Nacional de Empleados Fiscales
www.anef.cl

Organización Internacional del Trabajo
www.ilo.org

Internacional de Servicios Públicos
www.world-psi.org

MÁS INFORMACIÓN:

• Convenio 100

www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

• Ley N° 20.348

www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1003601

• Protocolo de Acuerdo Gobierno - ANEF

www.dipres.gob.cl/594/w3-article-133172.html

• Publicación Dipres "Desafíos de Política Pública para un Crecimiento con Equidad de Género"

www.dipres.gob.cl/594/articles-140848_doc__pdf.pdf

1

Promoviendo
el Diálogo Social en Chile

**Evaluación de los
puestos de trabajo
con perspectiva
de Género, para la
disminución de
brechas salariales
en el Estado.**



PERSONAL DISPONIBLE

ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL ESTADO (ANEF)

El personal disponible de la Administración Central del Estado (ANEF) alcanza a **140.953 trabajadoras y trabajadores** de las cuales el **50,7% son mujeres** y el **49,3% son hombres**.

DISTRIBUCIÓN DE LA DOTACIÓN Diferencias significativas

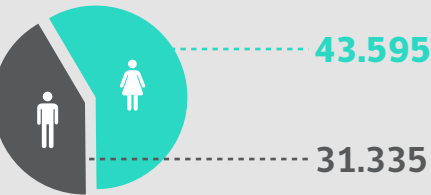
PLANTA

Total dotación planta 30.827



CONTRATA

Total dotación contrata 74.930



FEMINIZACIÓN por ministerios

78,3%

Ministerio de EDUCACIÓN

67,9%

Ministerio de SALUD

59,5%

Ministerio de DESARROLLO

35,2%

Ministerio de DEPORTES

35,2%

Ministerio de JUSTICIA

32,7%

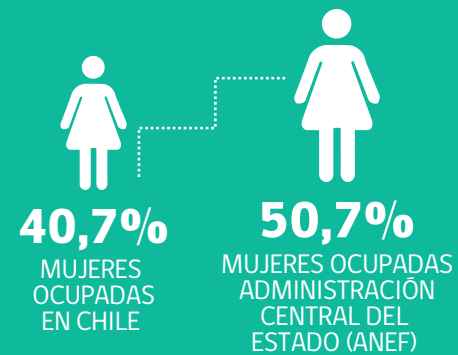
Ministerio de OBRAS PÚBLICAS

31,9%

Ministerio de DEFENSA

Al realizar una comparación entre la tasa de feminización total del mercado laboral chileno y la del Estado se puede observar que en el caso de los trabajadores y trabajadoras de la Administración Central del Estado la tasa es significativamente más alta, superando en 10 puntos porcentuales la de la mercado laboral privado.

LA TASA DE FEMINIZACIÓN ES 10% mayor en la Administración Central del Estado, que en el mercado laboral chileno



BRECHA SALARIALES

Administración Central de Estado (ANEF)

“Actualmente la brecha salarial entre trabajadoras y trabajadores ANEF corresponde a un 10,43%, lo que significa que en promedio **las trabajadoras ANEF tienen remuneraciones 10,4% más bajas que sus compañeros.**”

(Salario promedio mujer – Salario promedio hombre) / Salario promedio hombre

AUXILIAR

-14,6%

ADMINISTRATIVO

1,2%

TÉCNICO

-19,4%

PROFESIONAL

-13,3%

DIRECTIVO

2,6%

FEMINIZACIÓN

según estamentos

Se entiende por feminización el porcentaje de mujeres en el total del personal disponible.

49,7%

AUXILIAR

60,0%

ADMINISTRATIVO

44,6%

TÉCNICO

52,1%

PROFESIONAL

28,2%

DIRECTIVO NO PROFESIONAL

33,6%

DIRECTIVO

1951

OIT adopta el Convenio 100, considerado en la “Declaración de OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Lugar de Trabajo” como uno de sus convenios fundamentales cuyo cumplimiento es obligatorio por parte de los Estados Miembros independientemente de su ratificación o no.

1971

Chile ratifica ante la OIT el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

2009

Promulgación de la Ley 20.348 relacionada con el derecho a la igualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, con el cual se dio un paso importante en relación con la aplicación del Convenio 100.

2011

La Comisión de Expertos (CEARC) en su informe del 2011 subraya que el concepto de igualdad de remuneración por un trabajo engloba tanto la igualdad de remuneración para un mismo cargo como aquella que correspondería a cargos distintos pero que realizan trabajo de igual valor.

2015

Firma de Protocolo de Acuerdo entre el Gobierno y ANEF.

El Gobierno realiza un diagnóstico, que fue publicado como documento de la Serie de Finanzas Públicas de Dipres, socializado y mejorado en encuentros bipartitos con ANEF.

2016

Con el apoyo de OIT, Gobierno y ANEF se comienza a aplicar en ISL un piloto que explora la aplicabilidad de un sistema de evaluación de cargos diseñado para identificar brechas de género.

Al término de esta etapa se presentarán insumos para futuros cambios normativos que apuntarán a perfeccionar los sistemas de remuneraciones vigentes para la **identificación y superación progresiva de desigualdades entre hombres y mujeres.**

Nota: Cálculos en base a cifras de Dipres correspondientes al 30 de Junio 2015