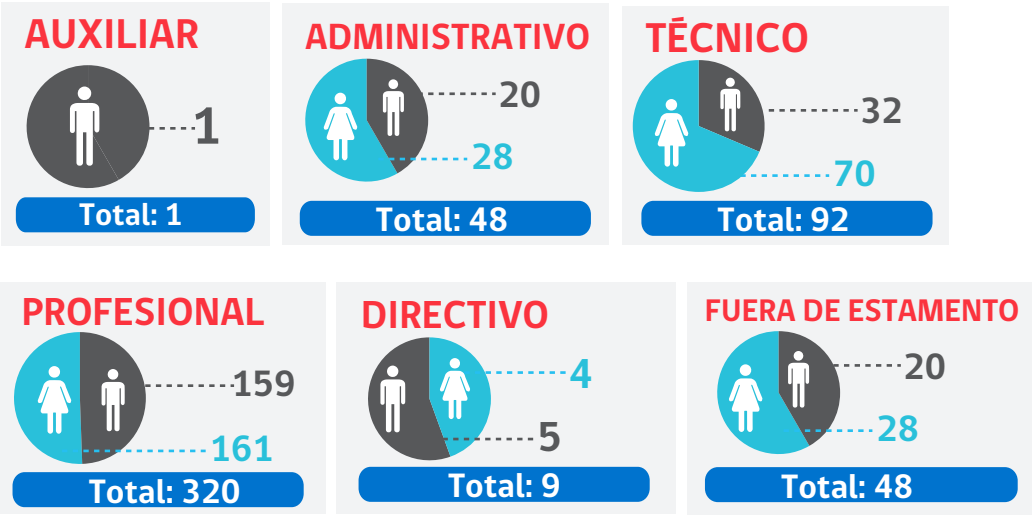


PLAN PILOTO en el Instituto de Seguridad Laboral

En junio de 2015, el Gobierno y la ANEF firmaron un protocolo de acuerdo que estableció una agenda en materias de empleo público. Con el apoyo de la OIT, el 2016 se inició la implementación de un plan piloto en el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), para aplicar un método de evaluación de cargos sin sesgos de género. Este proceso se realiza a través del diálogo social y la activa participación de representantes de la Dirección y de la Asociación de Funcionarios del ISL, que han conformado un Comité Paritario para la ejecución de este plan piloto.

El ISL es una entidad pública que administra el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de acuerdo a la Ley No. 16.744. Su principal desafío es la implementación de la **Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**.



La brecha de ingresos entre hombres y mujeres es una de las formas en que se expresa de manera más clara la discriminación de género.

El Convenio No. 100 de la OIT sobre igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor, adoptado en 1951, se propone garantizar que hombres y mujeres reciban una remuneración igual por trabajo de igual valor, a través de criterios de fijación de salarios sin sesgos de género. Esto implica comparar puestos de trabajo diferentes para determinar su valor relativo de manera objetiva. Existen metodologías de evaluación de ocupaciones para determinar y comparar objetivamente el valor relativo del trabajo.

La metodología seleccionada establece cuatro grandes factores: **Habilidades, conocimientos, calificaciones y competencias necesarias para el cargo; Responsabilidad sobre recursos humanos, financieros, técnicos; Esfuerzo físico, mental y psicológico; Condiciones de trabajo físicas, psicológicas y ambiente de trabajo y está siempre alerta para identificar la presencia de estereotipos de género.** El método de evaluación de cargos se refiere al contenido del trabajo y no a las características de las personas que lo desempeñan, identifica los factores y sub-factores necesarios para cada puesto y les asigna un puntaje en función de las necesidades de la organización. Esto permite determinar el valor numérico de los puestos de trabajo y cuantificar la diferencia en el valor de los puestos al interior de la organización. **El objetivo es avanzar hacia una mayor correspondencia entre el valor de los puestos y el nivel de las remuneraciones.**

2015

- ✓ **Firma de Protocolo de Acuerdo** entre el Gobierno y la ANEF con 19 puntos, entre ellos el de generar instrumentos para avanzar hacia la **igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres**.
- ✓ Ministerio de Hacienda elabora **estudio** sobre composición y nivel salarial de los funcionarios y funcionarias del sector público desagregado por sexo.
- ✓ Comisión ANEF-Gobierno resuelve impulsar un **proyecto piloto** para reducir la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la Administración Central del Estado y solicita apoyo a la OIT.

2016-2017

- ✓ Se acuerda con OIT desarrollar una línea de trabajo para apoyar la implementación efectiva del Convenio 100 de la OIT y fortalecer los procesos de diálogo social en el sector público y apoya a través de asistencia técnica y recursos económicos.
- ✓ Se conforma el Comité Paritario para la Equidad de Remuneraciones (respetando la paridad de género en su composición)
- ✓ Se da inicio a una serie de seminarios bipartitos de difusión y reflexión sobre esta experiencia a lo largo de todo el país.
- ✓ Se capacita al Comité Paritario en métodos de evaluación de puestos de trabajo sin sesgos de género y conceptos relativos a la igualdad de remuneraciones.

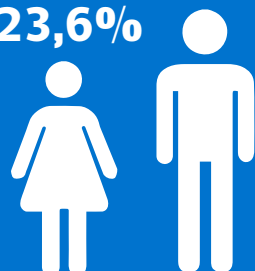
Aquí vamos

- ✓ Comité Paritario revisa la nómina de cargos del ISL para identificar el grado de segregación y la presencia de cargos feminizados o masculinizados.
- ✓ Se entrevista a 91 funcionarios y funcionarias de distintos estamentos en Santiago, Arica, Maule, Valparaíso y Los Lagos.
- ✓ Sobre la base de la información recogida, el Comité Paritario revisa y actualiza la descripción de los puestos de trabajo evaluados y se establece un sistema de puntaje en que se ubican los puestos de trabajo.

BRECHAS DE INGRESO EN CHILE

Las mujeres en Chile reciben un salario **23,6%** menor que el de los hombres.

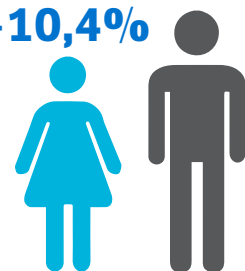
-23,6%



Brecha salarial por sexo EN EL SECTOR PÚBLICO

Las funcionarias de la Administración Central del Estado perciben **10,4%** menos que los funcionarios.

-10,4%



Los salarios de las mujeres son menores que los de los hombres en todos los **tramos de escolaridad**:

-17,9%

Nunca estudió

-28,1%

Primaria

-31,2%

Secundaria

-21,1%

Técnica

-29,0%

Universitaria

-34,9%

Postgrado

DESTACANDO EL ROL DEL ESTADO COMO EMPLEADOR

En la Administración Central del Estado trabajan **69.464 hombres y 71.489 mujeres.**

La Ley 20.955 establece nuevas funciones y atribuciones para la Dirección Nacional del Servicio Civil, a través de las cuales impartirá directrices y ejercerá tareas de coordinación y supervisión en materias de gestión y desarrollo de personas a los ministerios y sus servicios, facultándosele para impartir normas de general aplicación en materias relativas, al reclutamiento y selección de personas; concursos de ingreso y promoción; programas de inducción; programas de capacitación; sistemas de promoción; y sistema de calificaciones, así como también, referidas a buenas prácticas laborales.

A partir de sus nuevas funciones, el Servicio Civil, a través de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas podrá promover que experiencias como las del Piloto de Evaluación de Puestos de Trabajo con perspectiva de género, que se implementa en el Instituto de Seguridad Laboral, comiencen a desarrollarse en otros servicios, a través de un trabajo bipartito en que participen representantes de la autoridad y de las asociaciones de funcionarios.

2

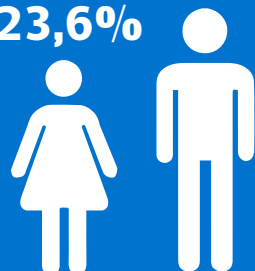
Promoviendo el Diálogo Social en Chile

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

BRECHAS DE INGRESO EN CHILE

Las mujeres en Chile reciben un salario **23,6%** menor que el de los hombres.

-23,6%



Brecha salarial por sexo EN EL SECTOR PÚBLICO

Las funcionarias de la Administración Central del Estado perciben **10.4%** menos que los funcionarios.

-10,4%



Los salarios de las mujeres son menores que los de los hombres en todos los **tramos de escolaridad**:

-17,9%

Nunca estudió

-28,1%

Primaria

-31,2%

Secundaria

-21,1%

Técnica

-29,0%

Universitaria

-34,9%

Postgrado

DESTACANDO EL ROL DEL ESTADO COMO EMPLEADOR

En la Administración Central del Estado trabajan 69.464 hombres y 71.489 mujeres.

La Ley 20.955 establece nuevas funciones y atribuciones para la Dirección Nacional del Servicio Civil, a través de las cuales impartirá directrices y ejercerá tareas de coordinación y supervisión en materias de gestión y desarrollo de personas a los ministerios y sus servicios, facultándosele para impartir normas de general aplicación en materias relativas, al reclutamiento y selección de personas; concursos de ingreso y promoción; programas de inducción; programas de capacitación; sistemas de promoción; y sistema de calificaciones, así como también, referidas a buenas prácticas laborales.

A partir de sus nuevas funciones, el Servicio Civil, a través de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas podrá promover que experiencias como las del Piloto de Evaluación de Puestos de Trabajo con perspectiva de género, que se implementa en el Instituto de Seguridad Laboral, comiencen a desarrollarse en otros servicios, a través de un trabajo bipartito en que participen representantes de la autoridad y de las asociaciones de funcionarios.

2

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.

