



Organización
Internacional
del Trabajo

MEMORIA

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



MARZO 2018

MEMORIA

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

Copyright© Organización Internacional del Trabajo 2018
Primera edición 2018

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

.....
Memoria. Evaluación de los puestos de trabajo con perspectiva de Género, para la disminución de brechas salariales en el Estado. Santiago, Organización Internacional del Trabajo, 2018.

ISBN:

.....
978-92-2-328549-4 (versión impresa)

978-92-2-328550-0 (versión web pdf)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

.....
Diseño y diagramación Daniela Moraga Lovera
Impreso en Chile

Índice

.....

❖ Preámbulo	6
La igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres en el empleo público	8
❖ Marco internacional del principio de igualdad de remuneraciones	12
Una mirada a los Convenios Internacionales	13
El Convenio sobre Igualdad de Remuneraciones (núm. 100).	13
El Convenio sobre la No Discriminación en el Empleo y la Ocupación (núm. 111).	13
Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979).	15
Igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor en el mundo	15
Diagnóstico	15
Iniciativas legislativas y de política pública recientes en países.	16
Iniciativas y estrategias de incidencia de coaliciones internacionales.	19
❖ Ley N° 20.348 sobre igualdad de remuneraciones	22
Descripción de la Ley	23
Evaluación de la Ley N° 20.348	23
Propuestas de mejora para la Ley de Igualdad de Remuneraciones	24
❖ Avances en igualdad de remuneraciones 2014–2017	26
Agenda de trabajo Gobierno–ANEF 2014–2018	27
Primer hito del protocolo: Estudio de diagnóstico sobre la Brecha de Remuneraciones en la Administración Central del Estado.	29





Segundo hito del protocolo: construcción/adaptación de metodología internacional de evaluación de puestos de trabajo con perspectiva de género, para la disminución de brechas salariales en el Estado.	36
Algunos resultados a partir de la revisión de los resultados del piloto en el ISL.	45
Algunas reflexiones tras el proceso piloto de evaluación de puestos de trabajo sin sesgos de género realizado en el ISL.	46
❖ Conclusiones y desafíos	48
Empleo público y crecimiento inclusivo	49
El desafío de abordar la brecha salarial a través del diálogo social	49
Desafíos y proyecciones	50
Desafíos inmediatos.	50
Proyecciones.	50
❖ Anexos	52
Anexo 1: Oficinos de invitación a servicios seleccionados a realizar pilotos	53
Oficio Ordinario 158 del 25 de enero de 2018, de Subdirector de Racionalización y Función Pública al Director Servicio Civil.	53
Oficio Ordinario 189 del 2 de febrero de 2018, de Subdirector de Racionalización y Función Pública a Directora Nacional del Fondo Nacional de Salud (Fonasa).	54
Anexo 2: Materiales adicionales de difusión del proyecto	56



Preámbulo

.....

Durante las últimas décadas, el mundo entero ha experimentado los efectos del proceso de globalización. Se han generado importantes cambios económicos, productivos y sociodemográficos, que han impactado las formas de organización en el ámbito del trabajo, de las relaciones sociales e incluso, de la estructura familiar. Dentro de esos cambios, el principal se refiere al aumento sostenido de la participación de mujeres en el campo laboral.

En Chile, a principios de la década de 1990, la tasa de participación laboral femenina era de 32,5, la cual ha venido aumentando de manera sostenida hasta actualmente sobrepasar los 47 puntos porcentuales. Este hecho ha generado una serie de desafíos, en la medida que se intentan generar soluciones a las barreras impuestas sobre las mujeres en esta área, siendo la más visible, la brecha de ingresos con respecto a los hombres.

Las diferencias salariales se constituyen como una de las formas más persistentes de desigualdad, manteniéndose a pesar de que hombres y mujeres ocupen cargos similares y se desempeñen de la misma forma. Es necesario atender estas diferencias arbitrarias, ya que es una cuestión de derechos humanos. Representa el derecho a una justa retribución por el trabajo realizado, considerando el valor de éste por sí mismo, diferenciándolo de consideraciones subjetivas y de sesgos de género.

Respecto a esta problemática, ésta ha sido abordada por una serie de normas e iniciativas internacionales, entre las cuales destacan:

- ✓ Convenio 100 OIT sobre Igualdad de Remuneraciones / **1951**
- ✓ Convenio 111 de la OIT sobre No Discriminación en el Empleo y la Ocupación / **1958**
- ✓ Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer / **CEDAW, 1979**
- ✓ Objetivos de Desarrollo Sostenible / **OSD, 2030**
- ✓ Iniciativa de la Coalición por la Igualdad de Remuneración, recientemente lanzada / **EPIC, 2017**

En el caso de Chile, **las mujeres asalariadas reciben actualmente ingresos 19,3%**¹ menores a los de los hombres. Esta cifra oscila según ciclos económicos y puede elevarse en épocas de mayor auge de sectores económicos que constan con menor presencia laboral femenina, lo cual no nos puede dejar indiferentes.

En relación a esos datos, se han generado medidas como la aprobación de la Ley de Igualdad de Remuneraciones N°20.348 en el año 2009. A pesar de no haber logrado los resultados esperados, éste ha sido un paso de gran im-

.....
¹ Brecha de género en el Ingreso Medio Mensual de las personas asalariadas a nivel nacional, según la Encuesta Suplementaria de Ingresos 2016 (ESI), INE.

portancia, cuya evaluación ha permitido identificar otros instrumentos complementarios de política, los cuales permitirán en el futuro disminuir las diferencias de ingresos económicos por temas de género.

A su vez, el 1º de abril del 2017 comenzó a regir la Reforma Laboral Ley N°20.940, incorporando una herramienta relevante para detectar brechas salariales: el derecho de los sindicatos a solicitar información sobre remuneraciones asignadas a cargos y funciones de la empresa. Esta medida, junto a la promoción de acuerdos de planes de igualdad de oportunidades y equidad de género, se ha constituido como un avance concreto y sustantivo en esta materia.

❖ La igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres en el empleo público

Enfocando el tema específicamente en el ámbito del empleo público, hoy en día, un estudio realizado por la Dirección de Presupuestos (Dipres) detectó que **las funcionarias de la Administración Central del Estado reciben un 10,4%** menos que los funcionarios², diferencia que puede variar dependiendo del servicio que se analice. Estos promedios suelen ocultar las diferencias que derivan del régimen de empleo, escondiendo las causas de las diferencias salariales y sus consecuencias.

.....
2 Bentancor, A., L. González y C. Ureta (2015). "Desafíos de Política Pública para un Crecimiento con Equidad de Género", en http://www.dipres.gob.cl/594/articles-140848_doc_.pdf.pdf

Algunas cifras no coinciden exactamente con las del estudio de Bentancor, González y Ureta debido a que aquel refiere al 30 de junio de 2014 y a que el universo es Sector Público mientras que aquí es Administración Central del Estado.

Es importante destacar que las cifras derivadas del estudio son estimadas utilizando datos administrativos. Por lo tanto, se cuenta con la información completa de la dotación de funcionarios y funcionarias de la Administración Central del Estado. Esto difiere de las cifras disponibles para el sector privado, las cuales se estiman a partir de los resultados de encuestas realizadas a partir de muestras de la población analizada³.

⚠ Para la administración del Estado, remunerar adecuadamente a su personal es una cuestión estratégica, además de ser un desafío de equidad, favorece el mejoramiento de los servicios y de la gestión pública.

En muchos servicios, se constata que el régimen de empleo estatutario requiere revisiones para dar cuenta de los requerimientos de equidad en materia de remuneraciones. En este sentido, es necesario tener información pertinente, que permita aplicar los instrumentos de evaluación de los puestos de trabajo con el fin de identificar y develar brechas de salarios que surgen entre el personal.

En ese contexto, el levantamiento de perfiles de puestos de trabajo o funciones existentes en los servicios, tales como el reclutamiento del personal bajo procedimientos transparentes y de selección basados en el mérito, idoneidad e inclusión en igualdad de procedimientos, representan esfuerzos imposterables. Asimismo, la descripción de puestos de trabajo y el reclutamiento del personal bajo procedimientos transparentes mencionados, debe conciliarse con el régimen de empleo de los trabajadores de planta o contrata.

.....
3 Por ejemplo, las cifras que entrega anualmente el INE al difundir los resultados de la ESI.

La equidad de remuneraciones se convierte así en una demanda desde las organizaciones y también en un hito fundamental para la modernización del Estado que no debe ser sólo entendida como gestión moderna y/o vinculada al cumplimiento de los compromisos con la ciudadanía sino que debe tener a su base el concepto de trabajo decente definido por la OIT, el cual sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral, a través de la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

Por su parte, el Gobierno ha abordado el tema a partir de distintas medidas, entre ellas están la generación de sitios web donde se difunden estadísticas al respecto⁴ y la promoción de transparencia, tanto para el ámbito público⁵ como para el privado⁶. Sin embargo, el desafío aún persiste.

.....
4 <http://www.ine.cl/estadisticas/menu-sociales/genero> y http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/genero/?id_seccion=68

5 Respecto al Estado, todos los servicios tienen obligación de informar a través del portal de Transparencia la Remuneración Mensualizada de sus funcionarios y funcionarias.

6 A través de las Normas de Carácter General (NCG) N°385 y NCG N°386 la actual Comisión para el Mercado Financiero (anteriormente SVS) establece que las sociedades anónimas abiertas deben informar en sus memorias anuales respecto a brechas salariales de género y sobre la presencia de mujeres en directorios.

Es importante que este tema se aborde no solamente desde el nivel central, sino que también los servicios públicos a través de sus direcciones y sus asociaciones generen iniciativas para internamente medir brechas, analizar sus causas y elaborar planes de acción para reducirlas. La tarea es desafiante, ya que el tema en sí mismo no está completamente resuelto metodológicamente.

Dentro del contexto mencionado, en el **Protocolo de Acuerdo suscrito por el Gobierno y la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF)** en julio de 2015, se comprometió, por primera vez, tratar el tema en conjunto, en un espacio de **Diálogo Social**, el cual ha sido beneficioso para abordar el problema. Ángela Rifo, en representación de ANEF, y Andrea Bentancor (Ministerio de Hacienda) y Claudia Donaire (Ministerio de Trabajo y Previsión Social), en representación del Gobierno, quienes participan en la Mesa de Negociación ANEF-Gobierno, estuvieron encargadas de liderar el cumplimiento de este compromiso.

En esa instancia, se planteó como primer paso, el realizar un estudio evaluando la existencia de brecha de remuneraciones entre funcionarios y funcionaras, visibilizándola en caso de encontrarla.

 El estudio detectó una **brecha promedio de 10,4%**. Realizado el análisis y entregados los resultados, como segundo paso, se procedió a la identificación de un instrumento que permitiera generar una metodología de intervención. Es así como se propuso adaptar al empleo público la metodología de Evaluación no sexista de

puestos de trabajo desarrollada por la OIT para apoyar la efectiva implementación del Convenio 100. Con ese fin se decidió iniciar la implementación de un Piloto de Evaluación de los puestos de trabajo con perspectiva de género, para la disminución de brechas salariales en el Estado, en el Instituto de Seguridad Laboral (ISL). Para ello se contó con el apoyo de la OIT.

El ISL, a través de su director y la Asociación de Funcionarios de dicho Servicio, asumieron el desafío asignando recursos y tiempos de funcionarios y funcionarias. La importancia de esta metodología, reconocida a nivel internacional, es que es desarrollada y validada a través del **diálogo social**.

❖ El valor de esa experiencia ha determinado que las partes, Gobierno y ANEF, se comprometan a continuar explorando la validez del instrumento **Evaluación de los puestos de trabajo con perspectiva de género, para la disminución de brechas salariales en el Estado**, promoviendo nuevos pilotos que sirvan de experiencia para completar el ajuste de la herramienta al empleo público chileno⁷.

De esta manera, eventualmente se podría extender la metodología de forma transversal en el Estado, junto al apoyo del Servicio Civil, que está a cargo de la rectoría en materia de gestión y desarrollo de las personas en el sector, y junto al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

.....
⁷ En anexo se puede encontrar documentos administrativos al respecto.

La OIT ha asumido además la responsabilidad de acompañar este proceso y prestar apoyo técnico en este esfuerzo bipartito que se inscribe en el marco de las recomendaciones de la EPIC y contribuir a avanzar en la identificación y superación progresiva de las desigualdades entre hombres y mujeres.

La función estratégica que cumple el **diálogo social** en la estimación del valor de las ocupaciones en función de la misión institucional y en la subsecuente identificación y validación de las brechas de remuneraciones entre funcionarios y funcionarias, junto al desentrañar sus causas directas o indirectas, ocultas o estructurales, ésta es sin duda, la conclusión más relevante del trabajo llevado a cabo por el Gobierno de Chile y la ANEF.

Ciertamente el **diálogo social** mantendrá su protagonismo en la búsqueda de soluciones destinadas a erradicar las diferencias salariales identificadas. Más aún, considerando que la regulación del empleo público exige un análisis integral de los distintos aspectos incidentes en la posición relativa que ocupan funcionarios y funcionarias en sus respectivos estamentos. ♀



Marco internacional del principio de igualdad de remuneraciones



❖ Una mirada a los Convenios Internacionales

El Convenio sobre Igualdad de Remuneraciones (núm. 100)

En primer lugar, se encuentra uno de los Convenios fundamentales de la OIT, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, por un trabajo con el mismo valor que fue adoptado en 1951 por la Conferencia Internacional del Trabajo. **Es el primer instrumento internacional sobre esta materia y es uno de los 8 Convenios Fundamentales de la OIT. Ha sido ratificado en 173 países,** aporta los fundamentos para eliminar la brecha salarial y obliga a los Estados a adoptar una política nacional para erradicar la discriminación en este ámbito.

Este Convenio tiene por finalidad asegurar que hombres y mujeres que trabajen reciban una remuneración igual por un trabajo de igual valor, a través de la fijación de tasas de remuneración sin discriminación por sexo. Hombres y mujeres tienen derecho a recibir no solo igual salario por un trabajo igual o similar, sino también cuando realizan trabajos diferentes, pero que, de acuerdo a criterios objetivos, tienen igual valor.

Por esto, el Convenio establece que los Estados deben **adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo,** a fin de comparar puestos de trabajo diferentes y determinar el valor relativo del trabajo evitando prejuicios o estereotipos basados en el sexo.

El principio de igualdad salarial se debe aplicar por medio de, la legislación nacional, cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación, contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores, o la acción conjunta de estos diversos medios.

El Convenio sobre la No Discriminación en el Empleo y la Ocupación (núm. 111)

En segundo lugar, otro de los Convenios fundamentales de la OIT, se refiere a la No Discriminación en el Empleo y la Ocupación. Fue adoptado en el año 1958 y es el principal instrumento normativo de la OIT para luchar contra la discriminación. **Es uno de los 8 Convenios Fundamentales de la OIT. Ha sido ratificado por 175 países.**

El Convenio impone a los países la obligación de formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, a través de métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y del trato en materia de empleo y ocupación. Éste tiene como objetivo, **eliminar cualquier tipo de discriminación dentro del área laboral.**

⚠ Su Artículo 1º define la discriminación: *“cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga como efecto anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.*

El Convenio núm. 111 está estrechamente relacionado con el Convenio núm. 100. Asignar una remuneración menor a una mujer que a un hombre por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor es una forma de discriminación en el empleo. Otras formas de discriminación que inciden en los salarios y en la brecha de género son las que ocurren en los procesos de contratación, la promoción y ascensos, la asignación de tareas y responsabilidades, la definición de la jornada de trabajo, el acceso a la formación profesional, la terminación de la relación de trabajo y el otorgamiento de indemnizaciones.

El Convenio núm. 111 está acompañados de la Recomendación núm. 111, que entrega orientaciones precisas para la formación y aplicación de la política para impedir la discriminación en la ocupación y el empleo.

Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979)

El trabajo y la autonomía económica de las mujeres se encuentran establecidos en casi todos los instrumentos internacionales sobre derechos humanos adoptados en las últimas décadas. Uno de los instrumentos fundadores es la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW). Ésta fue **adoptada por las Naciones Unidas en 1979 y ha sido ratificada por 189 países**, los cuales se han comprometido a adaptar su legislación nacional y a aplicar políticas con el propósito de eliminar la discriminación hacia las mujeres.

El trabajo y la autonomía económica de las mujeres son extensamente abordados en la CEDAW, donde se mencionan sus siguientes derechos:

-  Elegir libremente profesión y empleo.
-  Tener las mismas oportunidades de empleo, con los mismos criterios de selección.
-  Tener las mismas oportunidades al ascenso, a la estabilidad en el empleo y todas las prestaciones y otras condiciones de trabajo, como vacaciones pagadas.
-  Acceso al aprendizaje, formación profesional y capacitación periódica.
-  Igual remuneración, inclusive prestaciones, e igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo.
-  Seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar.
-  Protección de la salud y seguridad en las condiciones de trabajo, incluso salvaguardias contra discriminaciones por matrimonio, embarazo o maternidad.
-  Licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales.

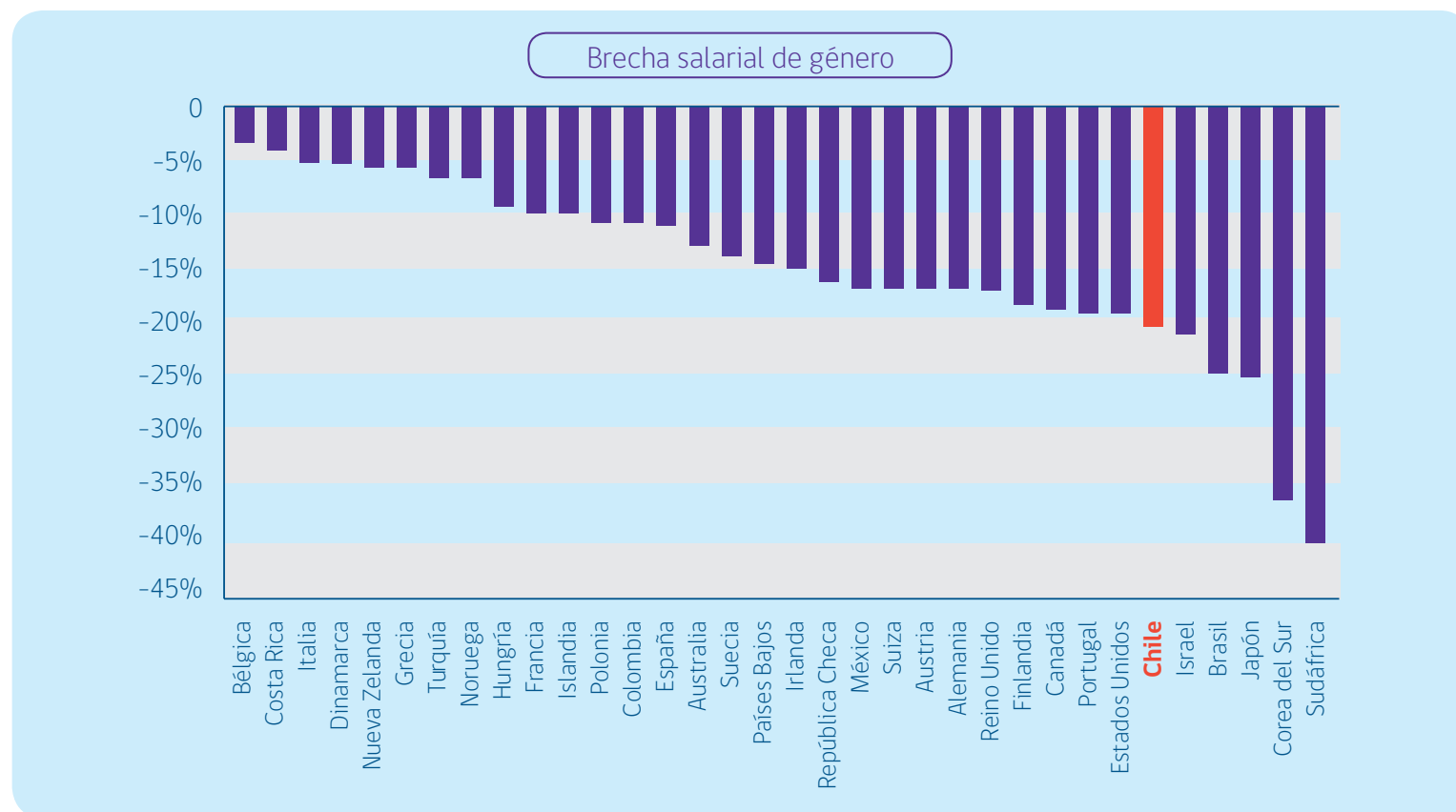
✎ Se recomiendan medidas especiales para la protección de la maternidad y se aboga por *"una comprensión adecuada de la maternidad como función social"*, lo que requiere que ambos sexos compartan plenamente la responsabilidad de crianza de los hijos y el apoyo a los servicios destinados al cuidado de los niños.

✎ Igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor en el mundo

❖ Igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor en el mundo

Diagnóstico

Según las estadísticas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la brecha salarial de género (que perjudica a las mujeres) está presente en todos los países analizados por dicha organización.



Fuente: en base a cifras de Dipres al 30 de junio de 2015.

Tal como se presenta en el siguiente gráfico, las mujeres perciben salarios entre 5% y 45% más bajos de los hombres, dependiendo del país estudiado⁸.

La brecha salarial muestra, además, variaciones importantes dentro de los países al momento de analizarlos territorialmente, por sector de la economía o al distinguir al sector público del privado.

De la revisión de la literatura y evidencia internacional sobre la brecha de género, sobresalen distintos elementos que son utilizados para explicarla. Para la OIT, esta se origina en actitudes históricas respecto al rol de las mujeres, que reduce el abanico de oportunidades ocupacionales para ellas y desvaloriza los aportes que realizan. La desigual distribución entre hombres y mujeres de los tiempos de trabajo remunerado y no remunerado es un factor que contribuye de manera crucial a la brecha salarial de género.

.....

☞ Según el Banco Mundial (2011)⁹, diferentes trayectorias en cuanto al campo de estudio que escogen hombres y mujeres, se vuelven determinantes en el mercado del trabajo, en términos de empleo, salario y productividad.

.....

8 Cabe advertir que, a efectos de construir este indicador, la organización considera, en lugar del valor promedio, la mediana del salario de hombre y del de mujeres que trabajan en jornadas completas. Se trata del valor del salario correspondiente a la persona que se encuentra exactamente a la mitad de la distribución, yendo desde el salario más bajo hacia el más alto.

9 Banco Mundial (2011). "Gender Equality and Development, World Development Report 2012".

Algunos estudios internacionales, a su vez, destacan que existen estereotipos de género que estarían incidiendo a lo largo de los procesos que suceden en el ámbito laboral. Entre los cuales se encuentran, el reclutamiento, la selección, la inducción y la promoción. Es así como estos estereotipos estarían generando sesgos explícitos e implícitos. Por otro lado, existe otra línea de investigación que analiza diferencias salariales relacionadas con una penalización de la maternidad.

Iniciativas legislativas y de política pública recientes en países

La igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres sigue siendo un desafío que busca superarse por distintos países, teniendo cada uno formas distintas de abordar el problema. Dentro de ellas, existen experiencias de iniciativas legislativas y de políticas públicas exitosas, principalmente en países desarrollados. Estas sirven como fuente de inspiración para otros países que desean comenzar a trabajar para terminar con la brecha salarial. A continuación, se presentan interesantes experiencias que han desarrollado diferentes países.

🇮🇸 Islandia

Islandia es un país que se destaca por sus grandes avances en la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Siendo hoy en día un



país pionero en el tema, promulgó el 1 de enero de 2018 una ley que establece que es **ilegal pagar más a un trabajador que a una trabajadora por el mismo trabajo**. Esta reemplaza la anterior ley sobre igualdad de remuneración de 1961 que prohibía la discriminación salarial, pero que no había tenido los efectos deseados. Esta ley también se prohíbe la discriminación salarial por razones de etnia, orientación sexual, religión y nacionalidad.

✋ Esta ley rige tanto para empresas privadas, como para organismos públicos, siéndoles exigible, cuando tengan 25 o más trabajadores, demostrar que los hombres no ganan más que las mujeres. En concreto, se les exigen una **certificación o sello de igualdad salarial**, el cual se obtendrá a través de auditorías realizadas por entidades certificadoras que cuenten con un amplio conocimiento de la materia. Este sello tiene una duración de tres años y, si las empresas no poseen este sello, se aplican multas en dinero.

Asimismo, la ley establece que las empresas deben incluir en sus informes anuales un capítulo sobre la igualdad de remuneraciones, donde se dé cuenta de los avances y de las medidas que se adoptarán en el futuro para cerrar las brechas salariales que existan en la empresa u organismo público. A través de la implementación exitosa de esta ley, Islandia – que cuenta con una alta tasa de sindicalización– **espera cerrar completamente su brecha salarial hacia el año 2020**.

.....

🇩🇪 Alemania

Alemania, al igual que Islandia, recientemente promulgó una ley a favor de la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Esta ley entró en vigencia el 6 de enero del año 2018 estableciendo que, en las empresas con más de 200 trabajadores, las mujeres deben ganar el sueldo promedio de sus compañeros hombres que se desempeñen en cargos similares.



✋ Para asegurar el cumplimiento de la ley, se creó un procedimiento donde cualquier trabajadora puede **solicitar conocer el sueldo promedio de sus compañeros hombres que desempeñen el mismo cargo o uno similar**. La empresa no se puede negar a entregar esa información a las y los trabajadores, la cual permite a la mujer reclamar un salario acorde al de sus compañeros.

Además, se establece la obligación para las empresas de más de 500 trabajadores de presentar periódicamente **reportes sobre igualdad de remuneraciones** en la empresa y sobre avances registrados en la materia.

🇮🇪 Irlanda

En Irlanda, existen dos leyes que regulan la brecha salarial, una promulgada en 1998 y la siguiente dictada en 2011. Ambas promueven la igualdad en el mundo del trabajo, oponiéndose a la discriminación en



nueve ámbitos, entre los cuales se busca que hombres, mujeres y transgéneros, tengan el mismo ingreso dentro del campo laboral. Estas leyes rigen tanto para el sector público, como para el sector privado y, tanto para trabajadores a tiempo completo, como para trabajadores con jornada parcial.

👉 Favorecen la igualdad entre trabajadores, en la medida que incentivan al empleador a tomar medidas de “acción positiva” que contribuyan a lograr este objetivo. A su vez, dan el derecho a los trabajadores para iniciar **acciones judiciales o extrajudiciales en casos donde exista discriminación y/o brechas salariales entre hombre y mujeres**. Por su parte, el empleador no podrá despedir o multar al trabajador o trabajadora que inicia estas acciones.

Estas leyes establecen la conformación de dos organismos públicos fiscalizadores del cumplimiento de las normas y procedimientos indicados en ambas. El primero, llamado **“The equality authority”** es un organismo investigador y fiscalizador de casos donde se haya violado el principio de igualdad. Tiene como principales funciones, el apoyo a las víctimas y la promoción de la igualdad. El segundo organismo se llama **“The equality tribunal”**, el cual es un órgano jurisdiccional que cuenta con las competencias para investigar y entregar un juicio en casos de igualdad.

.....

🚩 Noruega

Noruega, a diferencia de los países anteriormente mencionados, cuenta con una ley que promueve y regula la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres que data desde el año 1979. Ésta establece que, es responsabilidad del Estado promover la igualdad de género, prohibiendo discriminaciones directas e indirectas referentes al tema. En el ámbito laboral, los empleadores deben realizar acciones concretas en función del mismo objetivo, estableciendo que las mujeres y hombres de una misma empresa deben recibir una remuneración por igual, al desempeñar el mismo trabajo.



👉 Para determinar el valor de un trabajo, la ley establece un procedimiento de **evaluación de los puestos de trabajo**, considerando factores como, la experiencia requerida, el esfuerzo, la responsabilidad, y las condiciones de trabajo. Al igual que en la mayoría de los países estudiados, se resguarda en esta ley el **derecho de los trabajadores de exigir igualdad de remuneraciones** entre hombres y mujeres sin ser despedidos o multados.

🚩 Nueva Zelanda

Al igual que Noruega, Nueva Zelanda cuenta con una ley de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres desde la década de los setenta (1972). Ésta busca acabar y prevenir las discriminaciones en materia de remuneraciones.



👉 La ley establece que existirá discriminación cuando un empleador, en virtud del sexo del trabajador, remunera de forma distinta a dos trabajadores que realizan un mismo trabajo, en las mismas condiciones y con características de formación y calificaciones similares. De esta forma, define **criterios para determinar si existe discriminación en las remuneraciones** de hombres y mujeres de una misma empresa. Estos criterios son diferentes para puestos de trabajo no feminizados y feminizados. En el primer caso, se consideran los niveles de habilidad, esfuerzo y responsabilidad, además de las condiciones de trabajo que presentan hombres y mujeres. En el segundo caso, se utilizan los mismos factores para determinar cuál sería la remuneración de un hombre que tuviese los mismos niveles en los cuatro factores ya señalados, para luego contrastarla con la de las mujeres.

Los Tribunales de Trabajo tienen la facultad para exigir el cumplimiento de la ley. El no cumplimiento de ésta contempla sanciones económicas de hasta 1.000 dólares de Nueva Zelanda.

Iniciativas y estrategias de incidencia de coaliciones internacionales.

Objetivos de Desarrollo Sustentable. Agenda 2030

En septiembre de 2015, como parte de la nueva agenda de desarrollo sostenible, líderes mundiales adoptaron un conjunto de objetivos globales por de la erradicación de la pobreza, la conservación del medioambiente y la prosperidad para todos y todas, considerando un plazo de 15

años para lograr esas metas. Cada uno de los ODS 2030, como se les conoce, se compone de un conjunto de objetivos específicos.

Cabe destacar que los proyectos y acciones que sirven para avanzar en la reducción de desigualdades, existentes en materia de ingresos entre hombres y mujeres, contribuyen en la consecución de tres ODS de la Agenda 2030. Estos se constituyen través de metas específicas que se detallan en el siguiente diagrama.

5. Igualdad de Género: 5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.



.....



8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico: 8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como **la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.**

.....

10. Reducción de las Desigualdades: 10.4 Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.





Coalición Internacional por la Igualdad de Remuneración (EPIC).

La EPIC está liderada por la OIT, ONU-Mujeres y la OCDE. Se trata de una alianza que específicamente busca integrar a múltiples actores públicos y privados con el propósito de contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y, en particular, a alcanzar la Meta 8.5 sobre igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor para 2030.

La EPIC se basa en el reconocimiento de que ningún actor puede resolver este desafío por sí solo y que los esfuerzos pueden acelerarse a través del aprovechamiento de la experiencia de una amplia gama de partes interesadas. Se propone articular acciones que incluyan a gobiernos,

sindicatos, gremios empresariales, la sociedad civil y la academia.

La EPIC reconoce que la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor es fundamental para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y es clave para el crecimiento inclusivo y la reducción de la pobreza.

La EPIC fue oficialmente lanzada a nivel global en Nueva York, en setiembre de 2017 en el marco de la Asamblea General de Naciones Unidas.

El 29 de enero de 2018 se realizó en Ciudad de Panamá el lanzamiento de la EPIC para la región de América Latina y el Caribe. 

Ley N° 20.348 sobre igualdad de remuneraciones



❖ Descripción de la Ley N° 20.348.

En el año 2009, Chile dio un paso importante en relación con la aplicación del Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneraciones de la OIT, ratificado por Chile el año 1971¹⁰ al adoptar la Ley N° 20.348, vinculada al derecho de igualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo. Esta ley obliga a las empresas que cuenten con doscientos trabajadores o más, a establecer un **registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales**. A su vez, incorpora un **procedimiento para los reclamos** de las trabajadoras sobre diferencias de salarios respecto a sus compañeros que realizan las mismas funciones, junto a una acción judicial de tutela en contra del empleador.

En el caso del empleo público, incorpora una **regla en el Estatuto Administrativo**, la cual dicta que, en los empleos a contrata, la **asignación a un grado corresponderá a la importancia de la función que se desempeñe**, junto a la capacidad, calificación e idoneidad personal de quien se encuentre en dicho cargo. En consecuencia, les corresponderá el sueldo y otras remuneraciones de ese grado, excluyendo toda discriminación que pueda alterar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Sin embargo, a pesar de estos avances, la ley no refleja en su totalidad el principio adoptado en el Convenio 100.

.....
10 Chile ratificó el Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneraciones de la OIT el 20 de septiembre de 1971, por lo tanto, entró en vigor el 20 de septiembre de 1972, un año después.

Por su parte, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de OIT (CEARC) subraya en su informe del año 2011 que, el concepto de igualdad de remuneración por un mismo trabajo puede englobar también trabajos que son de distinta naturaleza, pero son de igual valor. Posteriormente en el año 2012, formula una solicitud directa por la cual *“Insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias para que se revise el art. 62 bis del Código del Trabajo con miras a garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, no sólo en situaciones en las que los hombres y las mujeres realicen un trabajo igual o similar, sino también en las situaciones en las que realicen un trabajo diferente, pero que, no obstante, es de igual valor”*.

❖ Evaluación de la Ley N° 20.348.

Entre los años 2012 y 2013, el Departamento de Evaluación de la Ley de la Cámara de Diputados realizó una evaluación de los efectos e impacto de la Ley N° 20.348, cuyo Informe se publica en junio de 2013. En éste se expone que la ley resultó ineficaz, es desconocida para la población y carece de incentivos¹¹.

.....
11 http://www.evaluaciondelaley.cl/foro_ciudadano/site/artic/20130325/asocfile/20130325153119/informe_ley_nro_20348.pdf

❖ **Propuestas de mejora para la Ley de Igualdad de Remuneraciones.**

En atención a las debilidades de la Ley N° 20.348 ya comentadas, en el año 2014 las Senadoras Adriana Muñoz, Isabel Allende, Carolina Goic, Lily Pérez y Jacqueline Van Ryseelberghe presentan una Moción Parlamentaria destinada a modificar el Código del Trabajo.

Esta tiene como finalidad el perfeccionar las normas de igualdad de remuneraciones y garantizar de mejor manera su eficacia práctica, **proponiendo lo siguiente:**

.....

✓ **Explicitar el principio de igualdad remuneratoria**, no sólo respecto de un mismo trabajo, sino que también en relación con trabajos comparables.

✓ **Consagrar que la igualdad salarial** entre hombres y mujeres debe considerar los distintos elementos que componen la retribución, por separado, y en su conjunto.

✓ **Identificar como discriminación directa** aquellas distinciones en la remuneración que se basen en el sexo de los trabajadores.

✓ **Explicitar la sanción a la discriminación** indirecta en los sistemas remuneratorios.

✓ **Delimitar los supuestos en que las diferencias de remuneración no son discriminatorias**, exigiendo que,

aunque ellos estén presentes, sólo han de considerarse si revisten importancia para la prestación de los servicios.

✓ **Establecer la voluntariedad del procedimiento de reclamación interno**, pudiendo ejercerse acción judicial directa sin ese paso previo.

✎ La moción dio lugar al Proyecto de Ley Boletín N°9.322-13 y fue aprobada en Primer Trámite en el Senado, incorporando además la posibilidad de que la acción judicial de reclamo pueda ser ejercida por las organizaciones sindicales. El Proyecto fue despachado a la Cámara de Diputados el 24 de enero de 2018. En dicha corporación, le corresponderá conocer sobre la iniciativa en su Comisión Trabajo y Seguridad Social.

A su vez, en esa misma comisión, se tramita la Moción Parlamentaria, expresada en el Proyecto Boletín N°10.576-13. Fue presentado en marzo del año 2016, por las Diputadas Karol Cariola y Camila Vallejo, y los Diputados Lautaro Carmona, Sergio Aguiló, Hugo Gutiérrez, Daniel Núñez y Guillermo Teillier. **Este establece lo siguiente:**

.....

✓ El empleador deberá dar cumplimiento al principio de **igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo**, o para un trabajo al que se le atribuye un mismo valor.

✓ **Para determinar que a un trabajo se le atribuye un mismo valor que a otro, se deberá tomar en cuen-**

ta la existencia de similares requerimientos tales como la naturaleza de los servicios prestados, los requisitos de formación exigidos para su ejercicio, las condiciones laborales, las responsabilidades que se ejerzan o cualquier otro que permita establecer objetivamente la análoga valoración del trabajo realizado, no importando que los servicios a comparar se presten para un empleador distinto.

✓ **Excepcionalmente, no se considerarán arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones,** cuando el empleador demuestre que se fundan en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

✓ **Las denuncias, revestirán el carácter de confidenciales cuando se realicen por la trabajadora afectada** invocando el presente artículo y se sustanciarán de conformidad a lo dispuesto en el Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código.

✓ Verificada la discriminación salarial, no sólo dará lugar a la multa correspondiente, sino que, además, en el acto de la conciliación o sentencia definitiva, el juez adoptará todas las **medidas que sean necesarias para corregir las arbitrariedades detectadas.**

✓ Respecto a la obligación de que las firmas de más de 200 trabajadores tengan un **registro de puestos de trabajo,** se disminuirá en el artículo 154 número 6 del Código del Trabajo, la **cantidad mínima a 50 trabajadores.**

✓ Cuando una trabajadora sea despedida tendrá derecho a que la remuneración mensual para el cálculo de su indemnización, sea aquella que corresponda a un trabajo al que se le atribuye un mismo valor.

✋ Esta moción actualmente se encuentra en primer trámite en la mencionada comisión de la Cámara de Diputados.

Avances en igualdad de remuneraciones 2014-2017

.....

Como se ha expuesto previamente, la igualdad de ingresos entre hombres y mujeres es una cuestión de derechos humanos y de justicia social. La brecha salarial es un ejemplo concreto de un **fenómeno histórico de desvalorización de las mujeres**, el que se manifiesta en todo orden de espacios de interacción social.

Es importante reafirmar este hecho, ya que los esfuerzos que se hacen para disminuir las desigualdades de remuneración entre hombres y mujeres serán fructíferos sólo en la medida que se conecten con políticas públicas, que busquen **fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en todo plano**.

.....

A partir de esta problemática, se han realizado importantes esfuerzos para incidir en la brecha de remuneraciones entre hombres y mujeres, entre las cuales destacan:

.....

a) La Reforma Educacional, destinada a posibilitar que niñas y niños puedan acceder a educación de calidad e inclusiva, garantizando el acceso a la educación superior a las y los estudiantes talentosos de escasos recursos, junto a otros objetivos.

b) El fortalecimiento de la oferta de educación pre-escolar a través de la creación de 550 nuevos jardines infantiles con 50 mil cupos para niños y niñas.

c) El fortalecimiento de los programas de capacitación e intermediación laboral, particularmente dirigidos a las mujeres.

d) Apoyo para emprendedoras, créditos, capacitación y comercialización.

e) La proclamación de la Ley N° 20.786 que modifica jornada, descansos y composición de remuneración de las trabajadoras/es de casa particular.

f) La proclamación de la Ley N° 20.787 que mejora las condiciones salariales y estabilidad laboral de 40.000 trabajadoras que preparan alimentos en establecimientos educacionales, asistidos por la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.

g) La Reforma Laboral, que incorpora el derecho de las organizaciones sindicales al acceso de información sobre las remuneraciones asignadas a distintos cargos y funciones ejercidos por los trabajadores y trabajadoras de la empresa. Estos permitirán identificar las brechas y posibilitarán a los sindicatos negociar con sus empleadores, las cuales se integran a las medidas para acabar con la desigualdad salarial.

❖ **Agenda de trabajo Gobierno-ANEF 2014-2018.**

En el ámbito del empleo público, Gobierno y ANEF vienen trabajando desde comienzos de la administración 2014-2018 en una agenda integral sobre materias de empleo público. En ésta se encuentran demandas de género de larga data.





En ese marco, se aprobó en julio de 2014 la Ley N° 20.761, la cual posibilita el **pago con igual tratamiento a las funcionarias y funcionarios en el caso de post natal parental**. Asimismo, la ley perfecciona el post natal con el fin de proteger los ingresos de las funcionarias durante el período que hacen uso de este permiso.

Esta ley establece que, en caso de que padre y madre de un menor de dos años sean funcionarios públicos, la

madre podrá exigir la obligación establecida en el artículo 203 del Código del Trabajo, de disponer del servicio público empleador del padre.

👉 A su vez, el 26 de enero de 2015, el Servicio Civil envió un **Instructivo Presidencial Sobre Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas en el Estado**¹². A través de este instrumento, se instruyó a los servicios a promover la conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares, y el desarrollar acciones para prevenir el acoso laboral y sexual.

En julio de 2015, Gobierno y ANEF suscribieron un protocolo de acuerdo que estableció,

como parte de sus compromisos, la realización de un estudio de diagnóstico y la posterior evaluación de instrumentos internacionales para avanzar en una adaptación que permita implementar de manera efectiva lo establecido en la Ley N° 20.348. Todo esto dentro del sector público.

.....
12 https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2017/07/ip_buenas_practicas.pdf

Primer hito del protocolo: Estudio de diagnóstico sobre la Brecha de Remuneraciones en la Administración Central del Estado

Cifras de junio del año 2015 muestran que 50,7% del personal de la Administración Central del Estado es femenino. Se trata de **71.489 mujeres, 75,9% de las cuales se encuentran dentro de la dotación**¹³. En el

.....
13 Dotación de personal: Es el personal que tiene una relación jurídico-laboral permanente con el sector público, es decir, el personal de planta, a contrata, contratado como honorario asimilado a grado, a jornal y otro personal permanente. No incluye los honorarios no asimilados a grado, así como tampoco el personal contratado bajo el Código del Trabajo.

caso de los hombres, las mismas cifras muestran **69.464 funcionarios, estando 80,0% dentro de la dotación**.

Por otra parte, en el análisis de las estadísticas sobre el personal disponible se desprende que, si bien el porcentaje de funcionarios y funcionarias a contrata es alto, la importancia de esa modalidad es mayor entre las funcionarias. En contrapartida, **la presencia de funcionarios de planta es mayor entre ellos que entre las funcionarias (21.293 y 9.534 respectivamente)**.

Personal disponible: total de funcionarios y de funcionarias

Tipo/Calidad jurídica	Hombres	Mujeres	Total
Dotación	55.552	54.295	109.847
Planta	21.293	9.534	30.827
Contrata	31.335	43.595	74.930
Código del Trabajo	2.918	1.164	4.084
Honorario asimilado a grado	6	2	8
Fuera de dotación	13.912	17.194	31.106
Honorarios sumaalzada	11.249	11.234	22.483
Contrata	12	469	481
Código del Trabajo	1.817	3.893	5.710
Otros	834	1.598	2.432
Total	69.464	71.489	140.953

Fuente: en base a cifras de Dipres al 30 de junio de 2015.

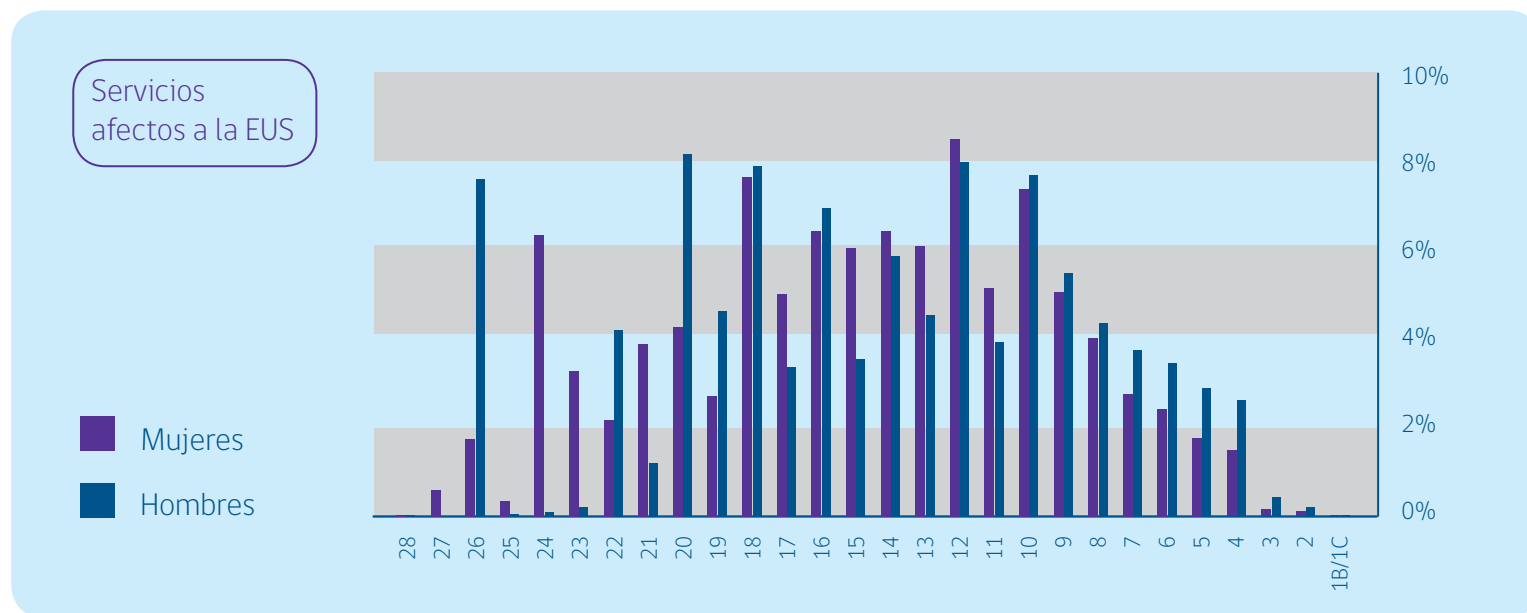


Los cálculos realizados, considerando solamente el total de personas en la dotación (109.847), indican que las funcionarias ganan 10,4% menos en promedio que los funcionarios. **¿A qué responde esa brecha salarial promedio de -10,4%?** Una respuesta breve es: a diferencias de grado.

En el caso de las funcionarias de servicios afectos a la EUS, el grado promedio de ellas es 14,8, siendo el promedio de los funcionarios de los mismos servicios, un 14,4. Yendo más allá del promedio de grados, analizando la distribución completa de hombres y mujeres, se detecta que los hombres, en el caso de la Escala Única Salarial (EUS), están mejor representados en la parte superior de la distribución.

En el gráfico a continuación se muestra cómo se distribuyen por grados los funcionarios y las funcionarias de la dotación en los servicios afectos a la EUS. El porcentaje de hombres supera al de mujeres desde el grado 10 (línea correspondiente a los hombres por encima de la de las mujeres).

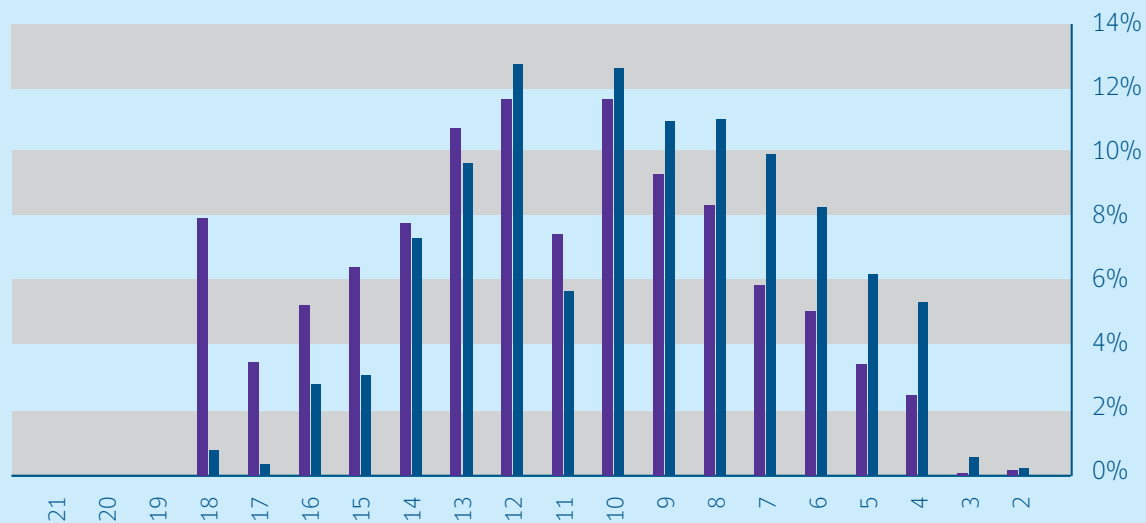
Se podría pensar que las desigualdades entre la distribución de los funcionarios y la de las funcionarias se deben a diferencias en la composición por estamento de hombres respecto a al de mujeres. En otros términos, podría suponerse que ese patrón no se mantiene cuando se analiza la distribución por grado de hombres y mujeres en cada estamento. Sin embargo, tomando como ejemplos las distribuciones del estamento profesional y de la



Fuente: en base a cifras de Dipres al 30 de junio de 2015.

Servicios
afectos a la EUS:
estamento
profesional

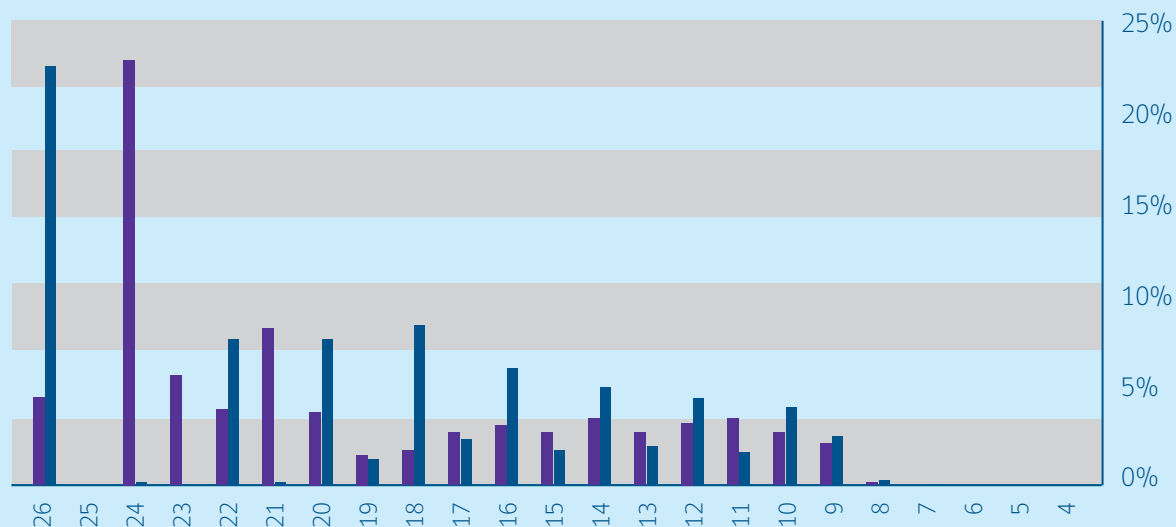
Mujeres
Hombres



Fuente: en base a cifras de Dipres al 30 de junio de 2015.

Servicios
afectos a la EUS:
estamento
técnico

Mujeres
Hombres



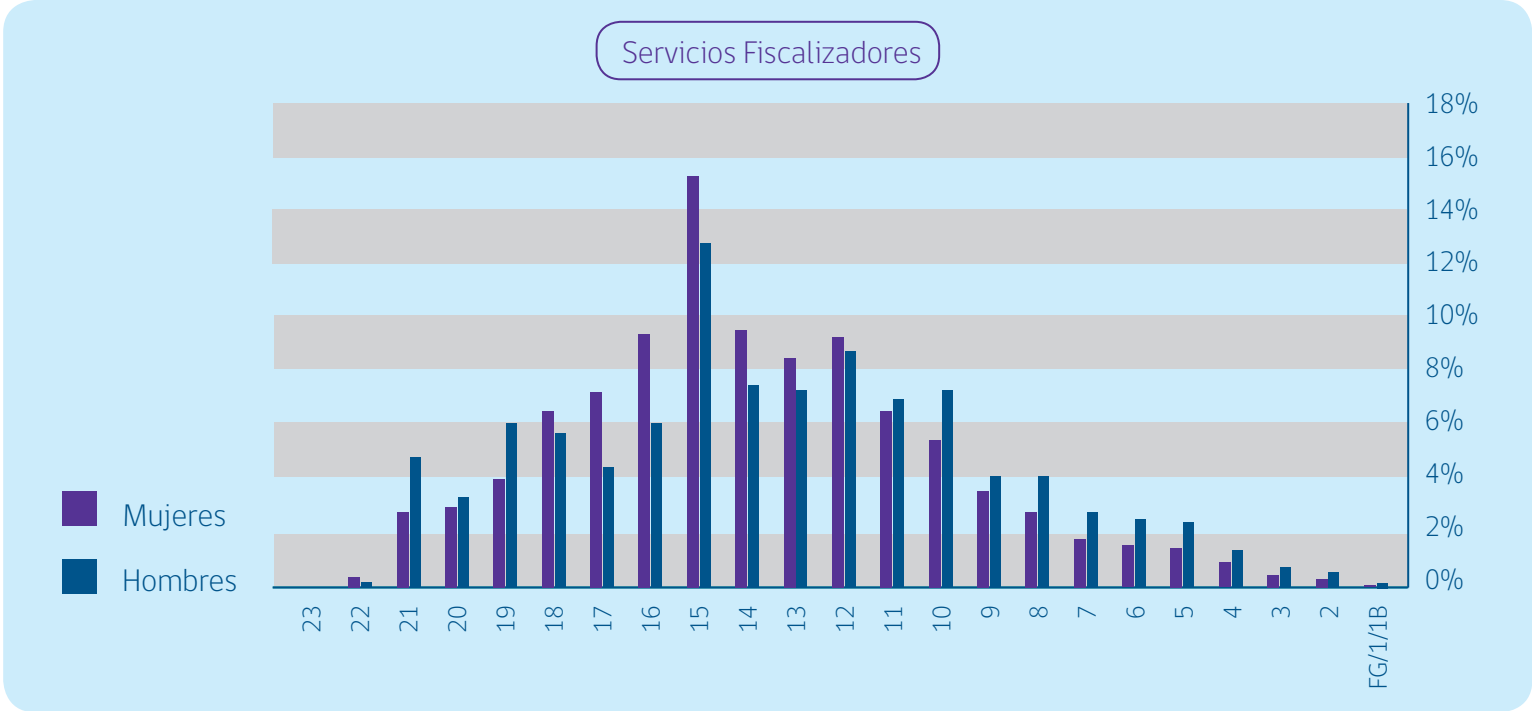
Fuente: en base a cifras de Dipres al 30 de junio de 2015.

de los técnicos, de los servicios afectos a escala única se observa el mismo patrón: hombres mejor representados a la derecha de la distribución (grados más bajos, remuneraciones más altas).

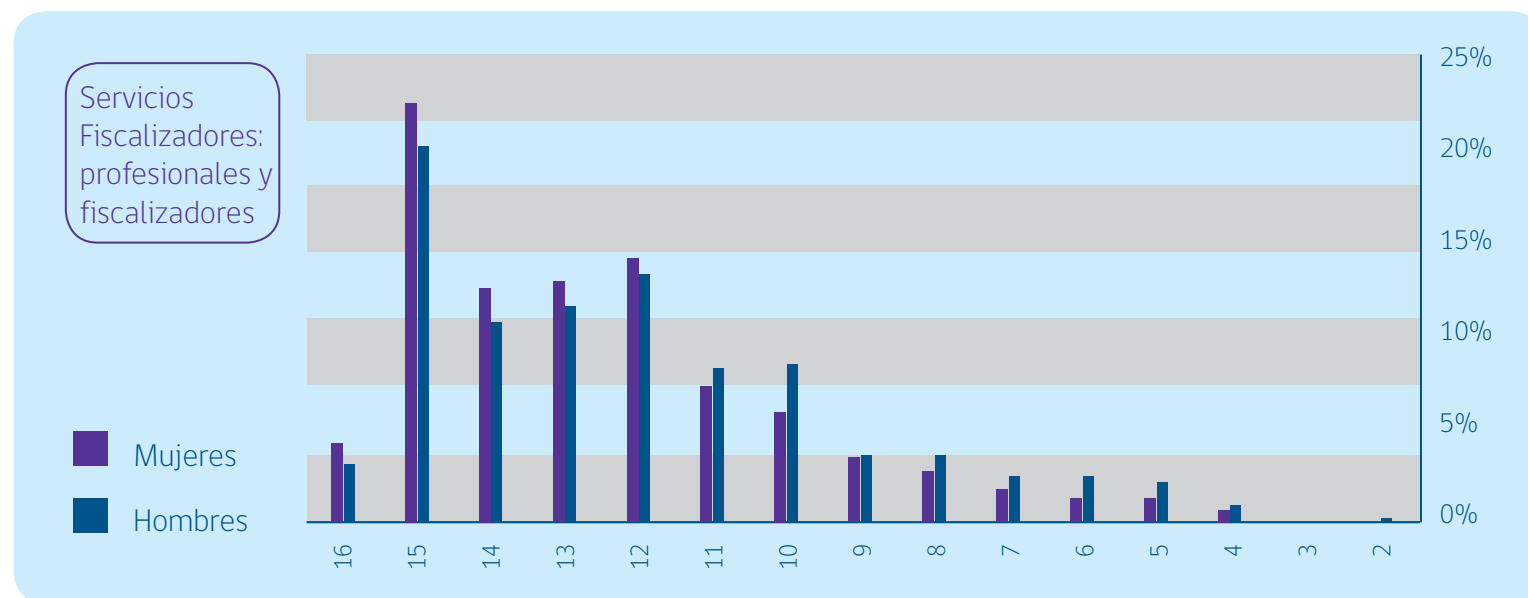
En el gráfico a continuación, sobre los servicios fiscalizadores, se muestra cómo se distribuyen los funcionarios y las funcionarias de la dotación por grados. Tal como ocurre en el caso de los servicios afectos a la EUS, existen diferencias relevantes entre el grado promedio de ellas y el de ellos. Las funcionarias de los servicios fiscalizadores tienen un grado promedio de 13,8, al mismo tiempo que el promedio de los hombres es 13,3.

En efecto, también en el caso de los servicios fiscalizadores los hombres están mejor representados en la parte superior de la distribución (a partir del grado 10). El porcentaje de hombres supera al de mujeres desde ese grado (línea correspondiente a los hombres está por encima de la de las mujeres).

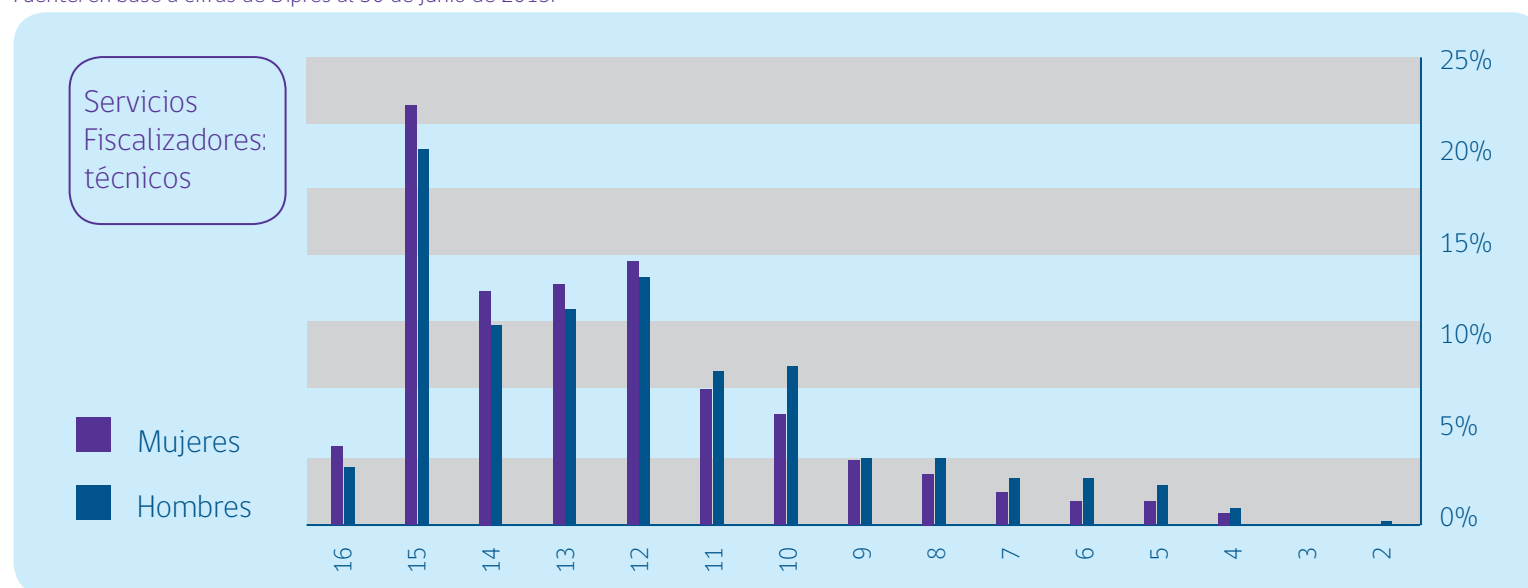
Tampoco en el caso de los servicios fiscalizadores ese patrón -funcionarios mejor representados a la derecha de la distribución- se debe a diferencias en la composición por estamento de hombres respecto a la de mujeres. En efecto, aún condicionando por estamento, se observa que los hombres están mejor representados en los grados con mejor remuneración.



Fuente: en base a cifras de Dipres al 30 de junio de 2015.

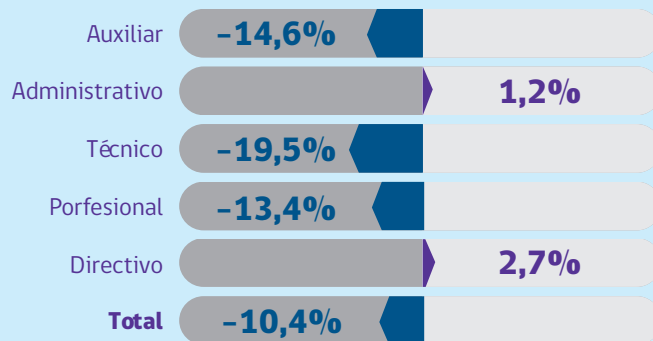


Fuente: en base a cifras de Dipres al 30 de junio de 2015.



Fuente: en base a cifras de Dipres al 30 de junio de 2015.

Brecha salarial entre funcionarios y funcionarias en la dotación



Fuente: en base a cifras de Dipres al 30 de junio de 2015.

👉 **Como resultado** de las diferencias existentes en la distribución de grados, las funcionarias en conjunto ganan 10,4% menos que los funcionarios. Cuando se descompone ese promedio se advierte que la diferencia en desmedro de las mujeres es mayor en el caso del estamento técnico (-19,5%) y es favorable a las mujeres en el caso del estamento directivo (2,7%), donde la proporción de mujeres es relativamente baja.

Entre los años 2014 y 2015, el Gobierno y ANEF analizaron la brecha salarial por estamentos y por ministerios. Ese trabajo se documentó en el estudio *“Desafíos de Política Pública para un Crecimiento con Equidad de Género”*, publicado en la Serie de Finanzas Públicas de la Dirección de Presupuestos. En esta ocasión se expone únicamente la situación de los seis ministerios con mayor personal de la Administración Central del Estado. Del análisis de las cifras correspondientes a los servicios más grandes, se

Ministerio	Auxiliar	Administrativo	Técnico	Profesional	Directivo	Total
Ministerio de Hacienda	-7,1%	6,8%	5,2%	-4,3%	-9,9%	-5,5%
Ministerio de Educación	-17,1%	-2,5%	-45,5%	-24,8%	-8,2%	-36,4%
Ministerio de Justicia	-1,4%	4,2%	-2,2%	-10,3%	14,7%	2,7%
Ministerio de Obras Públicas	0,7%	0,4%	-3,9%	-6,8%	18,0%	8,5%
Ministerio de Agricultura	-2,8%	1,2%	7,4%	-4,1%	-2,1%	-4,8%
Ministerio del Trabajo y Previsión Social	13,6%	-2,3%	5,1%	-7,5%	5,9%	-8,5%
Total	-14,6%	1,2%	-19,5%	-13,4%	2,7%	-10,4%

Fuente: en base a cifras de Dipres al 30 de junio de 2015.

desprende que las mayores diferencias están en el **Ministerio de Educación (-36,4%)**, más precisamente en el nivel técnico, con una **brecha salarial de -45,5%**.

🔍 Tanto en el caso del Ministerio de Educación, como en el caso del Ministerio de Justicia, la brecha salarial debe analizarse en mayor detalle, ya que las cifras promedio están fuertemente influidas por la importante presencia que, en términos de personal, tienen los servicios de Junji (**11.426 personas de un total de 18.032 en todo su ministerio**) y de Gendarmería (**19.175 personas de un total de 27.701 en todo su ministerio**).

👤 El primero de esos **servicios está fuertemente feminizado**, tanto numéricamente (94% de las personas

que trabajan en el servicio son mujeres) como culturalmente, es asumido que el cuidado de párvulos es una tarea femenina. Por eso, una vez que el análisis sobre la brecha salarial del Ministerio de Educación se realiza **excluyendo a quienes trabajan en la Junji**, se advierte un descenso desde el -36,4% a -3,4%, tal como lo refleja el siguiente cuadro.

.....

⚠ En el caso de **Gendarmería**, en que **74% de quienes trabajan son hombres**, ocurre lo contrario. La brecha salarial promedio del Ministerio de Justicia pasa de 2,7% (a favor de los hombres) a -10,7% cuando se considera toda la dotación con excepción del personal de Gendarmería.

Ministerio	Auxiliar	Administrativo	Técnico	Profesional	Directivo	Total
Ministerio de Educación	-17,1%	-2,5%	-45,5%	-24,8%	-8,2%	-36,4%
Ministerio de Educación (sin JUNJI)	-9,0%	-1,1%	-9,7%	-5,1%	-8,7%	-3,4%
JUNJI	-11,7%	-5,6%	-41,6%	-34,0%	5,6%	34,0%
Ministerio de Justicia	-1,4%	4,2%	-2,2%	-10,3%	14,7%	2,7%
Ministerio de Justicia (sin Gendarmería)	-0,9%	5,9%	7,6%	-9,0%	-11,9%	-10,7%
Gendarmería	-1,4%	-2,3%	-4,3%	-8,2%	5,0%	4,4%

Fuente: en base a cifras de Dipres al 30 de junio de 2015.



Segundo hito del protocolo: construcción/adaptación de metodología internacional de evaluación de puestos de trabajo con perspectiva de género, para la disminución de brechas salariales en el Estado

Lanzamiento

Tras la realización del estudio de diagnóstico de la Administración Central del Estado, con la identificación de una brecha salarial promedio, se procedió a evaluar diferentes alternativas de trabajo para la construcción de una herramienta que posibilitara avanzar en reducir diferencias entre funcionarios y funcionarias de forma efectiva.

El Gobierno y la ANEF decidieron conjuntamente explorar la adaptación de una metodología de evaluación de puestos de trabajo sin sesgos de género, desarrollada por la OIT y reconocida internacionalmente, que había sido recientemente aplicada en Perú.

En Chile, se analizaron diferentes posibilidades y se optó por presentar al **Instituto de Seguridad Laboral (ISL) como candidato para realizar una primera experiencia piloto**. El diseño y presentación de ese proyecto piloto a distintos actores se realizó entre fines del año 2015 y mediados de 2016. Se propuso implementar el mencionado piloto en el ISL para luego **realizar propuestas de adaptación de la metodología internacional al sector público chileno**.

Esa etapa concluyó exitosamente, lográndose el apoyo técnico y financiero de la OIT, a través de su servicio de Actividades con Trabajadores (ACTRAV), representado en lo que refiere a este proyecto por la Especialista Regional Carmen Benítez y por el actual Director Adjunto de la Oficina Regional de OIT para América Latina y el Caribe, Carlos Rodríguez. La Internacional de Servicios Públicos (ISP), que agrupa a las organizaciones sindicales del sector público de todo el mundo, y de la cual la ANEF es miembro, entregó también su respaldo a esta iniciativa.

Así, el 22 de septiembre de 2016, en una ceremonia en la que participaron representantes del Gobierno, de la ANEF, de la OIT, de la ISP y de la sociedad civil, se realizó el **lanzamiento del piloto de Evaluación de puestos de trabajo con perspectiva de género**, para la disminución de brechas salariales en el Estado, concretado en el ISL. Este lanzamiento se realizó en el Auditorio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La Ministra de Trabajo y Previsión Social, Ximena Rincón, en su discurso por el lanzamiento del piloto señala: *“Cuando se comienza a hacer un recuento de las transformaciones que ha realizado el Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet, nos hace sentir orgullosos, porque cuando hablamos de estos cambios, nos referimos a mejoras en las políticas públicas. Este es un trabajo colaborativo, donde la convicción es fundamental para acortar brechas y lograr mejores espacios de equilibrio y participación”*.



Para la presidenta de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Bárbara Figueroa *“esta es una tremenda iniciativa, ya que existe el desafío de hacernos cargo, no solamente de la desigualdad capital/trabajo, sino que de las diferencias salariales y de empleo que tenemos entre hombres y mujeres. Eso es una realidad y abordarlo, a partir de políticas concretas y efectivas, es un salto cualitativo que estamos dando”*.

El Director Adjunto de la Oficina Regional de OIT para América Latina y el Caribe, Carlos Rodríguez, destacó que *“La experiencia de poner en práctica una estrategia para mejorar la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres es no solo relevante para la observancia de los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por Chile sobre la igualdad de remuneración (C.100) y sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (C.111),*

*sino también porque se realiza con **diálogo social** y fortalecimiento sindical”.*

Constitución y comienzo del trabajo del Comité Paritario

Una vez realizada la ceremonia de lanzamiento, comenzó la implementación del piloto en el servicio seleccionado. El primer paso para ello fue la constitución en el ISL de un Comité Bipartito ad-hoc (especialmente conformado para este proceso) para la promoción de la equidad de remuneraciones, con representación paritaria de la Dirección y de la Asociación de Funcionarios.

❖ La Asociación Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad Laboral (ANATISEL) designó a los siguientes funcionarios y funcionarias como representantes: Sr. Ricardo Orellana (Co-Presidente), Sra. María Inés González, Sr. Mario Sepúlveda y Sra. Camila Vergara. Mientras tanto, la dirección del servicio nombró a Mauricio Tapia, quien ejerció una de las dos co-presidencias, a Natalia Navarro, a Jimena Marín y a Félix Arredondo. Adicionalmente, a efectos de facilitar la implementación del piloto, el Director del ISL encargó a su Jefa de Gabinete, Paola Peña, acompañar y apoyar al comité paritario durante el tiempo que se extendiese su trabajo.

❖ Así conformado, en septiembre de 2016, el Comité Paritario recibió una primera capacitación a cargo de un equipo de la OIT. En este primer taller se revisó la relevancia del Convenio 100 de OIT sobre Igualdad de Remuneración, se analizaron conceptos y procedimientos para

la eliminación de sesgos de género en la fijación de las remuneraciones y se entregaron los primeros lineamientos sobre el método de evaluación de puestos de trabajo.

❖ La OIT asignó una consultora internacional experta en el método, para entregar asistencia técnica durante todo el proceso de aplicación de éste. Tras revisar la carga de trabajo que el proyecto imponía sobre cada uno de los miembros del Comité Paritario, se solicitó un apoyo adicional a OIT. El organismo internacional autorizó ese apoyo y proveyó recursos para la contratación de un consultor local que asistió al Comité, realizó, documentó y sistematizó parte de las entrevistas a funcionarios y funcionarias del ISL.

Debido al fallecimiento del Sr. Mario Sepúlveda, representante de ANATISEL, la estructura del Comité Paritario sufrió modificaciones. El número de representantes de cada una de las partes bajó a tres. Adicionalmente, desde la dirección del ISL se designó como nuevo Co-Presidente a José Valenzuela, en reemplazo del Sr. Mauricio Tapia.

❖ Durante los meses siguientes, en una intensa agenda semanal de trabajo, el Comité Paritario revisó la misión de su servicio a fin de determinar los factores y subfactores que se utilizarían para medir el valor de las ocupaciones, respondiendo a la realidad del ISL. Una experiencia similar que había sido realizada en una empresa sanitaria en Perú entregó insumos a este proceso. El Comité Paritario preparó posteriormente un cuestionario, basado en los factores y subfactores ya identificados, a fin de recoger a través de entrevistas la percepción de trabajadores

y trabajadoras sobre su quehacer cotidiano, procurando visibilizar el aporte que se realiza desde tareas tradicionalmente consideradas como femeninas. Tras revisar los perfiles de puestos de trabajo, utilizando los resultados de las entrevistas realizadas a funcionarios y funcionarias del ISL, el Comité Paritario asignó puntos a cada uno de los puestos de trabajo del servicio; puntajes éstos que por definición evitan sesgos de género.

❖ En paralelo, se revisó el sistema de remuneraciones del ISL y sus componentes, construyendo una medida que incluye sólo a cinco de estos. En efecto, considerando que la metodología propone evaluar el valor que el puesto de trabajo genera al servicio, las brechas de remuneración a considerar a efectos de la comparación deben excluir todos aquellos componentes que se vinculan a las particularidades de la persona que se desempeña en el puesto analizado.

🚩 Así durante los meses de setiembre y octubre de 2017, un año después de constituido, el Comité Paritario culminó la revisión de los puntajes asignados a los distintos puestos de trabajo analizados en el ISL, realizó las últimas modificaciones y entregó los materiales sistematizados a la dirección del servicio para su posterior análisis y elaboración de futuros productos.

Proceso de divulgación y sensibilización sobre el compromiso sobre Igualdad de Remuneraciones a lo largo de Chile

✂ Seminario 7 de marzo de 2017 en Santiago

En ocasión de la semana en la que se conmemora el Día Internacional de la Mujer, funcionarios, funcionarias y autoridades participaron en un seminario organizado por los ministerios de Hacienda y del Trabajo y Previsión Social, la ANEF y la OIT. Se presentaron y analizaron resultados preliminares del proceso de instalación del Piloto del ISL, así como también el estudio sobre Brechas de Remuneraciones en la Administración Central del Estado.

Al encuentro asistieron la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Alejandra Krauss; el Subsecretario del Trabajo, Francisco Díaz; la Subsecretaria de Previsión Social, Jeannette Jara; la Presidenta de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Bárbara Figueroa; el Presidente de la ANEF, Carlos Insunza; el Director de la OIT para el Cono Sur, Fabio Bertranou; el Director del ISL, Jaccob Sandoval, y otros jefes de servicios dependientes o vinculados con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Carlos Insunza destacó que: *“El Estado es hoy por hoy no sólo el principal empleador de mujeres, sino que lo es además en términos proporcionales. Esto es una gran noticia, pero impone al Estado empleador un gran desafío: mirar integralmente todas las brechas y todas las problemáticas que se relevan a partir del diagnóstico. No se trata sólo de salarios, que es un componente central,*



también se trata de la calidad del empleo. Las mujeres están concentradas en los empleos de mayor inestabilidad, ese es un dato que debe ser tomado como un dato de la realidad para avanzar en las perspectivas de superación”.



Por su parte, la Ministra Krauss señaló que: “Pensando que el Estado es el gran empleador y una gran fuerza laboral constituida por mujeres y consecuentemente esta evaluación, el trabajar en conjunto, el colocar a través de acuerdos desafíos que el Estado debe cumplir, para noso-



tros es un compromiso programático, pero fundamentalmente, porque creemos en una sociedad distinta, visión que compartimos con la ANEF”.

En tanto, Fabio Bertranou afirmó que: *“Toda la metodología que va a llevar la identificación de los puestos, la descripción, la valorización del trabajo que realizan cada uno de los funcionarios, está basado con este principio de **diálogo social** y trabajo bipartito en el marco de paridad, entonces este es un tema fundamental para la construcción de las instituciones laborales”.*

Durante desarrollo de esta actividad se revisaron los avances logrados desde que julio del año 2015, fecha en la cual Gobierno y ANEF firmaron un Protocolo que incluyó reivindicaciones de género y el tema de la igualdad de remuneraciones en el sector público.

✧ Punta Arenas: Seminario de Igualdad de Remuneraciones en el Sector Público, a través del **Diálogo Social**

Realizado el 25 de mayo de 2017, fue encabezado por los Secretarios Regionales Ministeriales de Hacienda y Trabajo, la Presidenta Regional y el Presidente Nacional de ANEF, participando dirigentes y representantes de servicios públicos de la región.

.....

“El secretario regional ministerial del Trabajo, Carlos Abarzúa Villegas, destacó la entrega de estos importantes datos y de la iniciativa que trajo este seminario a la ciudad de Punta Arenas, señalando que, a través de este



encuentro, cerca de 40 asistentes -representantes de servicios públicos de Magallanes- no sólo escucharon las exposiciones, sino que además aportaron su mirada para ser parte de la estrategia que se está incorporando para disminuir estructuralmente esta brecha.”

✧ Arica: Seminario de Igualdad de Remuneraciones en el Sector Público, a través del **Diálogo Social**

Realizado el 30 de junio de 2017, fue encabezado por el Director Nacional del ISL, el Secretario Regional Ministerial de Trabajo, la Presidenta Regional y el Presidente Nacional de la ANEF y contó con la participación de más de 40 representantes de Servicios Públicos y Asociaciones de Funcionarios de la región de Arica y Parinacota. Carlos Insunza indicó que para ANEF el hecho de destacar las





dar a conocer la experiencia y también recoger las realidades regionales que se producen de manera no siempre idénticas respecto de cada una de éstas.

Puerto Montt: Seminario de Igualdad de Remuneraciones en el Sector Público, a través del **Diálogo Social**

Realizado el 28 de septiembre de 2017 encabezado por el Secretario Regional Ministerial de Trabajo, la Secretaria Regional Ministerial de la Mujer y por la Presidenta Regional y el Presidente Nacional de la ANEF. En la actividad, los asistentes pudieron conocer los datos de la brecha de ingresos a nivel nacional, que se sitúa en 29,7%, mientras que, en la Región de Los Lagos, la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres es de 31,4%, superando el promedio nacional en 1,7 puntos porcentuales. Se dieron a conocer los avances de la experiencia piloto en el ISL y se discutió sobre la situación del empleo público en la región, generando una reflexión sobre el propio quehacer e identificando vías para avanzar hacia mayores niveles de igualdad.



Valparaíso: Seminario de Igualdad de Remuneraciones en el Sector Público, a través del **Diálogo Social**

Llevado a cabo el 2 de diciembre de 2017. En la actividad, los y las participantes pudieron conocer estadísticas sobre brechas de remuneraciones en la Administración Central del Estado, sobre mociones parlamentarias en curso, y sobre el piloto del ISL y las perspectivas que este proceso abre para abordar efectivamente la problemática en el futuro.

brechas salariales entre hombres y mujeres en el Estado ha sido un compromiso de muchos años, que hoy día está avanzando por una línea concreta. En el marco de ese proceso, destacó que desarrollar, en conjunto con el Gobierno y con la OIT, seminarios a nivel regional permite

Cabe destacar que la recepción de las y los participantes de estas actividades fue muy buena en todos los casos. De hecho, tres de los seminarios regionales cuentan con evaluaciones ya procesadas; estos registran una evaluación promedio de 4,5 (en una escala en la cual el puntaje máximo era 5), lo cual corresponde a un 90% de satisfacción, lo que refleja una excelente recepción de la actividad. La entrega de conocimientos sobre la realidad del sector público y la forma en que se expresa la desigualdad de género en el Estado, así como la presentación de alternativas de respuesta y herramientas para actuar sobre ella fue altamente valorado. La mayor parte de quienes participaron en la evaluación considera que esta actividad es relevante para su institución o el rol que desempeña en su organización y consideran bastante probable que se desarrollen actividades en su región inspiradas en los temas tratados.

✍ Por último, cabe señalar que, a estas actividades, se sumó la elaboración de una serie de cuatro trípticos con contenidos relativos al diagnóstico sobre brechas, al piloto en el ISL y a las instituciones con rectoría en la materia, los cuales fueron distribuidos en los seminarios descritos anteriormente¹⁴.

Generación de capacidades en el Estado para abordar brechas de remuneraciones

Una delegación compuesta por nueve personas que se desempeñan en servicios de la Administración Central del Estado viajó en noviembre de 2017 a la **Academia**

¹⁴ En anexo a este documento se pueden encontrar los cuatro trípticos.



de Género organizada por el Centro Internacional de la OIT en Turín. Participaron de esa delegación: Marion Cortés, Delia Cerda, Camila Ureta, Consuelo Garnica, Adriana Godoy, Karen Mejias, Camila Vergara, Gloria Fuentes y Rodolfo Cardenas.

✍ La participación de la delegación Chile en la Academia de Género de OIT en Turín fue una experiencia invaluable para todos quienes participaron, ya que pudieron adquirir sólidos conocimientos en múltiples temáticas relativas a la equidad de género.

Además, el ambiente multicultural en el que estas funcionarias y funcionario estuvieron sumergidos durante 15 días les permitió conocer y comprender muchas experiencias e iniciativas que, actualmente, están siendo impulsadas en el mundo a favor de la igualdad de género.

Por otra parte, la delegación pudo socializar los avances que se están realizando en Chile. En particular, cabe des-

tacar que se expuso en una sesión plenaria la experiencia del piloto de evaluación de puestos de trabajo sin sesgos de género realizado en el ISL (servicio del Estado chileno), recibiendo importantes comentarios y sugerencias y aportando insumos para otros países.

Algunos resultados a partir de la revisión de los resultados del piloto en el ISL

Del piloto derivan un conjunto de elementos que pueden agruparse en tres:

- ✓ el aprendizaje respecto a los procesos que deben seguirse para aplicar una metodología adaptada al sector público chileno;
- ✓ los resultados cuantitativos en cuanto a brechas de género en el ISL;
- ✓ y un modelo para analizar futuras experiencias.

Cabe destacar que **se mejoraron y revisaron los perfiles de 82 puestos de trabajo**, en los cuales se ubica el **78% de la dotación del servicio**. Del análisis de ese total se desprenden algunos muy masivos, que ocupan un alto porcentaje de la dotación, y otros más particulares, que involucran a pocas personas. Tras evaluar esa situación, se determinó que solamente los puestos que tuvieran cinco o más personas en él serían considerados en detalle a efectos de aplicar la metodología y calcular brechas de género. Se trata de **11 puestos de trabajo que fueron clasificados como “multi-personales”**.

Entre éstos se encuentran los puestos de: secretario/a, analista contable, analista de seguimiento de casos, director/a regional, prevencionista de riesgo, ejecutivo/a de plataforma, encargado/a operativo de atención de usuarios/as, etc.

Considerando que solamente los 11 puestos multi-personales, existe una diferencia de aproximadamente 500 puntos entre el puntaje más alto (director/a regional) y el más bajo (secretario/a). Dado ese resultado, y solamente a efectos de este análisis en específico, se establece que dos puestos de trabajo serán “homólogos” si la diferencia entre sus puntajes se encuentra en el entorno de los 50 puntos (10% de la mencionada diferencia más alta) o es inferior a eso.

.....

Se establece que un puesto de trabajo será feminizado si 60% o más de quienes trabajan en él son mujeres, al tiempo que será masculinizado si menos del 40% son mujeres. Y, por último, aquellos puestos de trabajo en el que trabajen entre 40% y 59,9% de mujeres serán considerados “neutros”.

.....

En ese marco, se compara el puesto ejecutivo/a plataforma (17% de la dotación), que es feminizado, con su homólogo prevencionista (23% de la dotación), que es masculinizado. Considerando como medida de remuneraciones la suma de los cinco componentes escogidos por el Comité Paritario, se desprende una brecha de remuneraciones significativa en desmedro de las mujeres. Del análisis de esa diferencia surge que esos puestos

Ejecutivo/a de plataforma

 **66% mujeres**

 distribuidos en **3 estamentos**

- ▶ **35%** profesional
- ▶ **44%** técnico
- ▶ **21%** administrativo

Fuente: en base a los resultados del piloto implementado en el ISL.

presentan una composición por estamentos diferente, en el caso del primero el estamento técnico cuenta con una presencia más importante, al tiempo que en el caso de los prevencionistas la participación del estamento profesional es sustancialmente mayor.

Dando cuenta de la existencia de un régimen de estamentos en el sector público chileno y la presencia de escalafones de grados asociados a éste, se decide extender el análisis y explorar si existen diferencias significativas al interior de los puestos de trabajo multi-personales, considerando por estamento. Se realiza ese análisis para todos los puestos estudiados, encontrando diferencias significativas solamente en el caso de profesionales pertenecientes al puesto de ejecutivo/a de plataforma.

Algunas reflexiones tras el proceso piloto de evaluación de puestos de trabajo sin sesgos de género realizado en el ISL:

Camila Vergara, Presidenta de la Asociación de Funcionarios del ISL: *"El proyecto no solo nos entregó datos en re-*

Prevencionista de Riesgo

 **37% mujeres**

 distribuidos en **3 estamentos**

- ▶ **80%** profesional
- ▶ **15%** técnico
- ▶ **4%** administrativo

Fuente: en base a los resultados del piloto implementado en el ISL.

lación a donde podrían existir brechas salariales, sino que también, poder comprender los desafíos que tenemos en materia del desarrollo de la Gestión de Personas."

Jacob Sandoval, Director Nacional del ISL: *"Bajo el gobierno de Salvador Allende, Chile ratifica el Convenio 100 de la OIT y recién en 2006 se integra al Código del Trabajo el procedimiento de tutela laboral sobre derechos fundamentales."*

*"Este piloto acorta estos largos períodos que la institucionalidad chilena tarda en ir incorporando el resguardo de los derechos laborales, abre la discusión sobre la modernización del Estado y el valor de construir políticas públicas en un marco de **diálogo social** pero, más importante, es su valor subjetivo y simbólico como una señal de voluntad para seguir avanzando en la eliminación de todo tipo de discriminación."*

La posibilidad de adaptar un **instrumento internacional** a la realidad del **sector público de un país latinoamericano**

americano, extrayendo lecciones y construyendo buenas prácticas ha despertado interés internacional desde los inicios de este proceso. El hecho que este esfuerzo se lleve adelante en el marco de un proceso de **diálogo social**, como el que sostiene la Mesa ANEF-Gobierno, se constituye como un valor adicional.

🔍 Esta iniciativa recibió el apoyo técnico y financiero de la OIT, que realizó un acompañamiento durante todo el proceso. Como se comentó previamente, éste fue liderado por sus especialistas de ACTRAV, la Especialista Regional Carmen Benítez y el actual Director Adjunto de la Oficina Regional de OIT para América Latina y el Caribe, Carlos Rodríguez, y contó con la asistencia técnica de dos consultoras internacionales, Daina Z. Green y María Elena Valenzuela, así como también, del análisis de la economista de Dipres Camila Ureta. Se contó, además, con el apoyo de Mitzi Gómez del Equipo de Programación de OIT en Santiago.

La OIT prestó también apoyo en el ámbito de comunicaciones y en la edición de materiales gráficos y documentos vinculados al proyecto (trípticos). Su respaldo fue también crucial para la realización de los seminarios de difusión y sensibilización que se realizaron a lo largo del país, así como en las actividades de formación que se llevaron a cabo en Chile y en Turín.

El interés por esta experiencia se renueva con la constitución de la EPIC, liderada por la OIT, ONU-Mujeres y la OCDE. Así, al apoyo inicial de la OIT –a través de ACTRAV– y al respaldo de la ISP, se suma una mayor exposición a través de otros actores internacionales, los cuales conocen de la experiencia en la reunión de lanzamiento del EPIC en la región, realizado en enero de 2018 en Panamá. Instancia en la que participó en representación del Gobierno la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Alejandra Krauss, y, en representación de la ANEF, su Presidente Carlos Insunza. ♀



Conclusiones y desafíos



❖ Empleo público y crecimiento inclusivo

Chile ha avanzado notoriamente en materia de igualdad de género en los últimos años. Sin embargo, aún persisten importantes brechas entre hombres y mujeres. Desigualdades que se evidencian, por ejemplo, en términos de participación laboral, de ingresos y de acceso a posiciones de toma de decisiones.

🔍 Hacia el futuro, el país enfrenta el desafío de fortalecer su ritmo de crecimiento, siendo capaz de incluir a todos y todas. En efecto, crecer de **manera inclusiva va a posibilitar continuar la reducción de brechas que se ha observado en los últimos años.** De esta manera, los beneficios de la expansión llegarán tanto a mujeres como a hombres.

Las y los servidores públicos son determinantes para que las políticas públicas contribuyan a un crecimiento inclusivo. En efecto, alcanzar nuevos estados de desarrollo requiere de un Estado más efectivo y eficiente que genere mejores políticas públicas, lo cual, a su vez, implica generar avances en diseño, implementación y evaluación de éstas. Para ello, se requiere levantar obstáculos que impiden a hombres y mujeres, el desarrollo de sus talentos. La evidencia internacional muestra que la diversidad y las buenas prácticas en el desarrollo de personas fomentan la confianza, el compromiso y la representatividad en el Estado. Sin embargo, **¿qué cambios en las políticas de reclutamiento y selección se deben generar con este fin? ¿qué políticas de identificación de talento y promoción se deben implementar? ¿qué prácticas**

para evitar sesgos, conscientes o inconscientes, de género se deben seguir?

El Estado tiene una gran responsabilidad, no sólo porque al ser empleador genera un mayor valor mejorando sus prácticas en materia de desarrollo de personas. Sino también porque establece estándares para el resto de la economía y, además, puede contribuir a difundir y extender sus mejores prácticas.

❖ El desafío de abordar la brecha salarial a través del diálogo social

Según la **Guía Promoción de Igualdad Salarial** por medio de la Evaluación no Sexista de Empleos de 2008 de la OIT¹⁵, la participación conjunta de empleador junto a una representación plural de los trabajadores es estratégica en materia de igualdad de remuneraciones.

Las numerosas experiencias puestas en práctica hasta ahora indican que la aplicación de la igualdad salarial mediante una **labor conjunta de los empleadores y los trabajadores** presenta importantes ventajas en la esfera de la igualdad y la eficacia, ya que:

a) Ofrece una visión de los empleos al confrontar los distintos puntos de vista de los responsables de los recursos humanos y de los trabajadores;

.....
15 Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_101326.pdf.

Se sugiere también considerar el documento Igualdad Salarial. Guía introductoria, disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf

b) Asegura la legitimidad del proceso y de los resultados ante los trabajadores;

c) Reparte la carga de trabajo derivada de la aplicación de la metodología, entre varias personas.

⚠ **Existirán más garantías de lograr esos objetivos si la participación se traduce en la formación de un comité con una composición, funciones y condiciones de trabajo bien definidas.**

Se recomienda que la conformación del **Comité Paritario** resguarde una integración estamentalmente plural, tanto en lo que concierne a los representantes del empleador, como de los trabajadores. La **capacitación y formación** de este equipo, al igual que la reglamentación de los procesos de toma de decisiones deben resguardar que no se impongan visiones de un estamento por sobre otro, pues ello podría afectar los resultados de las evaluaciones.

❖ Desafíos y proyecciones

Desafíos inmediatos

En lo inmediato, se enfrenta el desafío de dar continuidad al trabajo que han desarrollado ANEF y el Gobierno en materia de igualdad de remuneraciones, entre los años

2014 y 2017. Para ello, es recomendable que la experiencia llevada adelante en el ISL sea expuesta en un documento técnico. En éste se debe ahondar en la adaptación de la metodología de OIT al sector público chileno, profundizar respecto a los resultados cuantitativos del ejercicio concreto y detallar los aprendizajes alcanzados. Un documento con esas características se encuentra, en este momento, en proceso de elaboración.

.....

Cabe destacar que ese documento visibilizará ante el lector la conveniencia de **replicar esta experiencia** en algún otro servicio. En efecto, de la revisión de la experiencia se desprenden numerosas preguntas no previstas originalmente, que requieren mayor investigación. Por ejemplo, ciertas particularidades del ISL, como por ejemplo el hecho de contar con muy pocos trabajadores a honorarios, llevarán al lector a preguntarse **¿qué ocurriría con las brechas de género en un servicio donde el porcentaje de trabajadores y trabajadoras a honorarios fuese mayor?** De lograr replicar esta experiencia en otros servicios, ANEF y el Gobierno avanzarían aún más en la validación del instrumento, más allá de lo alcanzado en el ISL al poder incluir otras realidades.

Proyecciones

La experiencia realizada en el ISL, ha permitido desarrollar una **línea de trabajo de promoción de la equidad salarial en el sector público** a través del **diálogo social** que se inscribe en los compromisos asumidos a través del protocolo de Acuerdo Gobierno-ANEF firmado en

2015 y se proyecta en el tiempo. Esta línea de trabajo está situada en el marco de las recomendaciones de la EPIC y en el plan de trabajo acordado entre los mandantes bipartitos con el acompañamiento de la OIT.

En este marco, hay tareas importantes por delante. Por una parte, es clave continuar trabajando en la **definición de roles de distintos actores relevantes** y con poder de rectoría en el ámbito de Desarrollo de Personas (Servicio Civil) y en el área de Equidad de Género (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género). Representantes de estas instituciones participaron de la Academia de Género de OIT en Turín en noviembre de 2017, al tiempo que sus autoridades han acompañado el proceso, participando en la elaboración de materiales de difusión (trípticos), seminarios e instancias internacionales.

Por otra parte, se ha cursado una invitación a diversos servicios públicos a realizar **experiencias piloto similares** a la que llevó a cabo el ISL para abordar brecha de remuneraciones entre hombres y mujeres. Para esto, se les ha solicitado realizar un primer ejercicio evaluando si cuentan con las condiciones necesarias para llevar a cabo este proceso.

Por último, y no menos importante, quienes han participado de este proceso estiman que podrán continuar socializando esta experiencia tanto a nivel local como internacional. **En conclusión, transmitir los aprendizajes generados en materia de Evaluación de pues-**

tos de trabajo con perspectiva de género de manera efectiva convocará a otros actores, de otras industrias y de otros países.☞

Anexos



❖ Anexo 1: Oficios de invitación a servicios se- leccionados a realizar pilotos



Reg. N° 012/25 01 2018
DD

ORD. **0158**

ANT.: No hay.

MAT.: Solicita seguimiento de compromisos en materia de disminución de brechas de ingresos entre funcionarias y funcionarios públicos.

SANTIAGO, 25 ENE. 2018

**DE: SR. JORGE RODRIGUEZ CABELLO
SUBDIRECTOR DE RACIONALIZACIÓN Y FUNCIÓN PÚBLICA
DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS**

**A: SR. BASILIOS PEFTOULOGLOU GATTAS
DIRECTOR NACIONAL SERVICIO CIVIL (S)**

Como es de su conocimiento, en Julio del año 2015, el Gobierno, a través del Ministerio de Hacienda y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, concordó con la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales, un Protocolo de Acuerdo, con una agenda de trabajo compartida para la administración central del Estado.

Uno de los puntos de este Protocolo sobre Igualdad de Remuneraciones entre hombres y mujeres, consideró la "definición, diseño e inicio de implementación gradual de instrumentos" sobre la materia.

En ese contexto se enmarca el desarrollo del Piloto de "Evaluación de Puestos de Trabajo, sin sesgos de Género", implementado entre el año 2016 y 2017 en el Instituto de Seguridad Laboral, que se basa en la aplicación de un sistema de evaluación de cargos, mediante factores que miden las competencias, las responsabilidades, los esfuerzos necesarios para desempeñar el trabajo y las condiciones de trabajo que son inherentes a él, debiendo también considerar otros factores que puedan incidir en la posición o valor que tenga el cargo en relación a otros.

El mencionado 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.

En este marco, el Piloto realizado tuvo por finalidad validar un instrumento de evaluación sin sesgos de género para el sector público chileno, usando una metodología avalada por la OIT y aceptada internacionalmente, que se ajusta a las particularidades normativas del sistema de remuneraciones y la regulación de empleo del personal que le son propias en su condición de servicio público.

Oficio Ordinario N° 158 del 25 de enero de 2018, del Subdirector de Racionalización y Función Pública al Director del Servicio Civil



Reg. N° 012/25 01 2018
DD

El Piloto de "Evaluación de Puestos de Trabajo, sin sesgos de Género", se realizó teniendo en cuenta la perspectiva de género en toda su producción y desarrollo, en particular, consideró lo siguiente: a) El comité paritario que aplicó la metodología de medición, además de estar integrado por representantes de las jefaturas del servicio y de representantes de los trabajadores, estuvo integrado por igual número de hombres y mujeres. b) Se realizó capacitación al comité paritario en cuestiones de género; c) Se utilizó lenguaje no sexista para hablar de los requisitos del cargo; y d) Se consideró la construcción y adaptación de factores para asegurar la valoración de la totalidad de los requisitos de los cargos femeninos y masculinos.

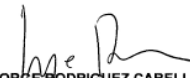
Complementariamente, el Ministerio de Hacienda mantiene actualizado el estudio sobre composición y nivel salarial del sector público desagregado por sexo, el que permite, entre otras cosas, identificar los servicios con mayores brechas internas de ingresos, lo que es de utilidad para identificar servicios en los que pueda resultar de mayor interés aplicar la metodología de Evaluación de Puestos de Trabajo sin sesgos de género.

Considerando lo anteriormente expuesto, así como las nuevas funciones del Servicio Civil, es que consideramos pertinente que este Servicio, a través de la subdirección de gestión y desarrollo de las personas, pueda promover que experiencias como las del Piloto de evaluación de puestos de trabajo con perspectiva de género se desarrollen en otros servicios, a través de un trabajo bipartito en que participen representantes de la autoridad y de las asociaciones de funcionarios respectivas.

Para contribuir a este trabajo, adjunto un documento que propone las "Condiciones Necesarias para la Implementación de un Piloto de Igualdad de Remuneraciones entre funcionarios y funcionarias", preparado por los equipos técnicos que han hecho seguimiento y evaluación a la metodología, incluyendo a representantes de los Ministerios de Hacienda, Trabajo y Previsión Social y de nuestro servicio.

Consideramos que este trabajo puede complementarse consiguiendo que realice su Servicio de las directrices impartidas en materia de reclutamiento y selección de personas, concursos de ingreso y promoción; programas de inducción; programas de capacitación; sistemas de promoción; sistema de calificaciones; y buenas prácticas laborales, todas materias que pueden incidir en la reducción de las brechas de remuneraciones en el empleo público.

Esperando una buena acogida de lo planteado, y quedando a su disposición para coordinar este trabajo en lo que sea requerido, saluda atentamente a Ud.,


JORGE RODRIGUEZ CABELLO
SUBDIRECTOR DE RACIONALIZACIÓN Y FUNCIÓN PÚBLICA
DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS

Distribución:

- Destinatario
- Archivo
- Gabinete Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Gabinete Ministra de la Mujer y la Equidad de Género
- Gabinete Ministro de Hacienda
- Agrupación de Empleados Fiscales (ANEF)

Adjunto

Minuta "Condiciones Necesarias Implementación Piloto de Igualdad de Remuneraciones entre funcionarios y funcionarias".

Oficio Ordinario N° 189 del 2 de febrero de 2018, del
Subdirector de Racionalización y Función Pública a la
Directora Nacional del Fondo Nacional de Salud (Fonasa)



Reg. N° 013/02.02.2018
DD

ORD. N° 0189

ANT.: No hay.

MAT.: Invita a realizar piloto sobre brechas de remuneraciones entre funcionarias y funcionarios públicos.

SANTIAGO, - 2 FEB. 2018

DE: SR. JORGE RODRIGUEZ CABELLO
SUBDIRECTOR DE RACIONALIZACIÓN Y FUNCIÓN PÚBLICA

A: SRA. JEANETTE VEGA MORALES
DIRECTORA NACIONAL DEL FONDO NACIONAL DE SALUD

En julio de 2015, el Gobierno, a través del Ministerio de Hacienda y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, concordó con la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), un Protocolo de Acuerdo, con una agenda de trabajo compartida para la administración central del Estado.

Uno de los puntos de este Protocolo, aquel sobre Igualdad de Remuneraciones entre hombres y mujeres, consideró la "definición, diseño e inicio de implementación gradual de instrumentos" sobre la materia.

En ese contexto se enmarca el desarrollo del Piloto de "Evaluación de Puestos de Trabajo, sin sesgos de Género", implementado entre el año 2016 y 2017 en el Instituto de Seguridad Laboral, que se basa en la aplicación de un sistema de evaluación de cargos, mediante factores que miden las competencias, las responsabilidades, los esfuerzos necesarios para desempeñar el trabajo y las condiciones de trabajo que son inherentes a él, debiendo también considerar otros factores que puedan incidir en la posición o valor que tenga el cargo en relación a otros.

El mencionado 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.

En este marco, el Piloto realizado tuvo por finalidad validar un instrumento de evaluación sin sesgos de género para el sector público chileno, usando una metodología avalada por la OIT y aceptada internacionalmente, que se ajusta a las particularidades normativas del sistema de remuneraciones y la regulación de empleo del personal que le son propias en su condición de servicio público.



Reg. N° 013/02.02.2018
DD

El Piloto de "Evaluación de Puestos de Trabajo, sin sesgos de Género", se realizó teniendo en cuenta la perspectiva de género en toda su producción y desarrollo, en particular, consideró lo siguiente: a) El comité paritario que aplicó la metodología de medición, además de estar integrado por representantes de las jefaturas del servicio y de representantes de los trabajadores, estuvo integrado por igual número de hombres y mujeres. b) Se realizó capacitación al comité paritario en cuestiones de género; c) Se utilizó lenguaje no sexista para hablar de los requisitos del cargo; y d) Se consideró la construcción y adaptación de factores para asegurar la valoración de la totalidad de los requisitos de los cargos femeninos y masculinos.

Complementariamente, el Ministerio de Hacienda mantiene actualizado el estudio sobre composición y nivel salarial del sector público desagregado por sexo, el que permite, entre otras cosas, identificar los servicios con mayores brechas internas de ingresos, lo que es de utilidad para identificar servicios en los que pueda resultar de mayor interés aplicar la metodología de Evaluación de Puestos de Trabajo sin sesgos de género.

Por lo mismo, en el marco del mencionado protocolo suscrito con la ANEF, se está promoviendo que experiencias como las del piloto implementado en el ISL se desarrollen también en otros Servicios, a través de un trabajo bipartito en que participen representantes de la autoridad y de las asociaciones de funcionarios respectivas. En este contexto es que se está invitando a participar al Servicio que Ud. dirige.

Para facilitar la evaluación de la invitación a implementar esta experiencia en su servicio, adjunto el documento que propone las "Condiciones Necesarias para la Implementación de un Piloto de Igualdad de Remuneraciones entre Funcionarios y Funcionarias", preparado por los equipos técnicos que han hecho seguimiento y evaluación a la metodología, y en que han participado representantes de los Ministerios de Hacienda y Trabajo y Previsión Social.

En caso que luego de su evaluación, Ud. considere que su Servicio está preparado para participar de esta iniciativa, le solicito que lo pueda formalizar mediante respuesta al presente Oficio.

Esperando una buena acogida de lo planteado, y quedando a su disposición para coordinar este trabajo en lo que sea requerido, saluda atentamente a Ud.,


JORGE RODRIGUEZ CABELLO
SUBDIRECTOR DE RACIONALIZACIÓN Y FUNCIÓN PÚBLICA
DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS



Distribución:

- Destinatario
- Archivo
- Gabinete Ministro de Hacienda
- Gabinete Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Gabinete Ministra de la Mujer y la Equidad de Género
- Director del Servicio Civil

Adjunto:

Minuta "Condiciones Necesarias Implementación Piloto de Igualdad de Remuneraciones entre funcionarios y funcionarias".

Se enviaron oficios de invitación a realizar piloto sobre brechas de remuneraciones entre funcionarios y funcionarias públicos a los siguientes servicios: Fonasa, Superintendencia de Electricidad y Combustibles, Dirección General de Aeronáutica Civil y General de Aviación, Superintendencia de Salud, Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura. Se trata de cinco oficios de invitación iguales en contenido. Por lo mismo, a modo de ejemplo se expone en este documento el primero, el dirigido a la Directora Nacional de Fonasa, Jeanette Vega.♀

❖ Anexo 2: Materiales adicionales de difusión del proyecto

Tríptico 1

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.



INTERNACIONAL DE
SERVICIOS
PUBLICOS



Organización
Internacional
del Trabajo

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



El empleo femenino se concentra en ministerios sociales, lo que refleja en alguna medida, la segmentación de la fuerza laboral femenina a ciertos tipos de empleo. Esta situación no sucede exclusivamente en el Estado, si no que se manifiesta también en el mercado laboral chileno.

FEMINIZACIÓN según estamentos

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



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%

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

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.

BRECHAS DE INGRESO EN CHILE

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

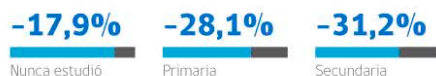


Brecha salarial por sexo EN EL SECTOR PÚBLICO

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



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



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.



PROMOVRIENDO el Diálogo Social en Chile:

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

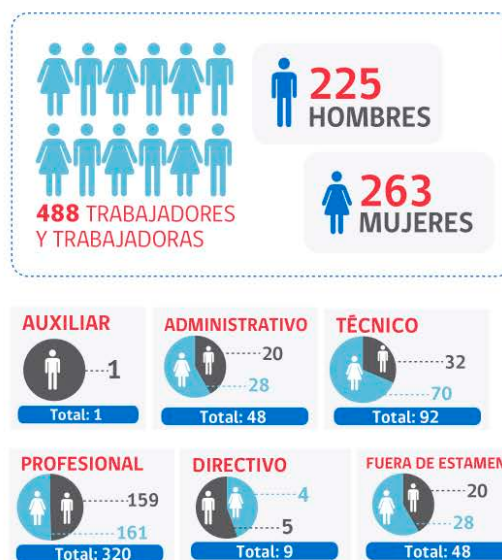
PLAN PILOTO en el Instituto de Seguridad Laboral

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.

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 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.

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.

2016-2017



- ✓ OIT aprueba proyecto para facilitar 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.
- ✓ 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.

Tríptico 3

RECOMENDACIONES PRÁCTICAS PARA EVITAR SESGOS EN PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

El Servicio Civil promueve la generación de condiciones para que el ingreso de las personas a los servicios públicos se realice considerando exclusivamente el mérito, la idoneidad, la inclusión e igualdad de oportunidades, sin sesgos de género.

Un pre-requisito para asegurar que el ingreso de personas a los servicios carezca de sesgos, es que las etapas de reclutamiento y selección sean precedidas por la construcción de perfiles de cargo sin sesgos de género o, cuando éstos ya existieran, por la revisión con perspectiva de género de los mismos.



EVALUACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, SIN SESGOS DE GÉNERO

Herramienta que contribuye a identificar las brechas de salarios en el sector público, en trabajos de igual valor.

La aplicación de un Piloto de Evaluación de puestos de trabajo con perspectiva de género, como la que se está realizando en el ISL, es una iniciativa que va en esa dirección. En estos procesos es fundamental asegurar la participación y la colaboración tanto de las y los funcionarios como de sus asociaciones, las que se materializan a través de la conformación de comités bipartitos.

El Servicio Civil, realizará el análisis técnico de los resultados del piloto de evaluación de puestos de trabajo con perspectiva de género en el ISL (Protocolo de Acuerdo Gobierno - ANEF).

3

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



El **número 3** de la serie "Promoviendo el Diálogo Social en Chile" explica las funciones del **Servicio Civil** y su vinculación con la participación funcionaria, la no discriminación y la importancia del rol de los Comité Bipartitos.

MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL ESTADO

El Estado necesita servidores públicos preparados y capaces de asumir los desafíos que exige una gestión más compleja y acorde con el siglo XXI. El Servicio Civil contribuye en este proceso a través de políticas de gestión y desarrollo de personas y altos directivos, para promover un mejor empleo público y un Estado al servicio de los ciudadanos.

El Servicio Civil, mediante diversos instrumentos de gestión e Instructivos presidenciales establecerá los estándares y lineamientos para que los servicios puedan fortalecer la gestión del personal y favorecer su desarrollo.

NUEVO ROL RECTOR DEL SERVICIO CIVIL



Ley N°20.955 que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil

La Ley 20.955 fortalece la función que en materia de gestión y desarrollo de personas cumple el Servicio Civil, otorgándole la facultad de dictar normas de aplicación general y creando la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas dentro de la estructura de la institución. Además, debe velar por el cumplimiento de estas normas, deberá solicitar información a las instituciones públicas sobre estas materias, e informar semestralmente a la Contraloría General de la República sobre los incumplimientos.

En el ámbito de la rectoría, se establece entre los roles del Servicio Civil el "Fortalecer las relaciones que el Gobierno mantiene con las asociaciones de funcionarios, a través de agendas de trabajo en materias relacionadas al empleo público. A su vez es un referente en materias de empleo, ambientes laborales y calidad de vida laboral, promoviendo políticas y prácticas innovadoras para el sector público".

PARTICIPACIÓN FUNCIONARIA

Importancia de los Comités Bipartitos

El Servicio Civil implementa políticas y prácticas destinadas a mejorar la calidad del empleo público, mediante la promoción de buenos ambientes laborales, estilos de liderazgo basados en el respeto y buenas prácticas.

OBJETIVO:

Generar una cultura de participación, colaboración, diálogo e involucramiento de las y los funcionarios y sus representantes en materias de gestión y desarrollo de personas contribuye a un mejor empleo público y a la mejora de los servicios a la ciudadanía.

EJEMPLO

"Acuerdo de Modernización de la Capacitación en el Sector Público", compromete la creación de Comités Bipartitos de Capacitación en los servicios públicos, que tienen por función colaborar y apoyar la formulación de las políticas y programas de capacitación del servicio e involucrar activamente a las y los funcionarios en su desarrollo.

Gestión de Personas en el Estado

2003

Ley N° 19.882
Creación del
Servicio Civil.

2012

Modelo de
Gestión de Personas.

2006

Código de Buenas
Prácticas Laborales (CBPL).

2013

Instructivo Presidencial
sobre Políticas descentralizadas
de Gestión de Personas.

2015

Instructivo Presidencial sobre
Buenas Prácticas Laborales en
Desarrollo de Personas en el Estado.

2016

Encuesta Anual para el
Diagnóstico de las Relaciones
Laborales en la Administración
Central del Estado (ENCLACE).

2016

Ley N° 20.955
Fortalece el Servicio Civil.

2017

Normas de
aplicación general en
materias de gestión y
desarrollo de personas.

Tríptico 4

BRECHAS DE GÉNERO QUE ENFRENTAN LAS MUJERES

Falta de corresponsabilidad

De quienes dicen que no trabajan remuneradamente por razones de **cuidado familiar** permanente, un **97,3%** son mujeres.



(Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas INE Encuesta Nacional de Empleo)



Las mujeres trabajan en promedio **3 horas diarias más** que los hombres en trabajo no remunerado en el hogar

(Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas INE Encuesta Nacional de Empleo)

Brecha dirigencia sindical

Además de la brecha salarial, también existe una brecha en el ejercicio de la dirigencia sindical.

Las mujeres ocupan sólo el:



(Fuente: Dirección del Trabajo)

ACCIONES DESARROLLADAS PARA CERRAR BRECHAS DE GÉNERO

Se han realizado importantes esfuerzos para cerrar las brechas que aún existen entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la sociedad, algunos de los cuales han permitido avanzar de manera importante en la reducción de esas diferencias.

- Reforma Laboral con perspectiva de género: avanza en el derecho a la información sobre las remuneraciones asignadas a cargos, para que tanto empleadores y empleadoras como trabajadores y trabajadoras puedan identificar las brechas de salarios entre hombres y mujeres. Asimismo, en las negociaciones colectivas se pueden negociar iniciativas de conciliación de la vida laboral con la vida familiar para trabajadoras y trabajadores.
- Fortalecimiento de programas de capacitación e intermediación laboral.
- Ley que extiende a los padres trabajadores el derecho a alimentar a sus hijos e hijas hasta los 2 años de edad y perfecciona normas sobre protección de la maternidad (Ley 20.761).
- Se han creado 550 nuevos jardines Infantiles, con 50 mil cupos para niños y niñas.
- Ley que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de las trabajadoras de casa particular y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos (Ley 20.786).
- Ley que mejora las condiciones salariales y la estabilidad laboral de 40 mil trabajadoras que preparan alimentos en los establecimientos educacionales asistidos por la JUNAEB (Ley 20.787).
- Apoyo para emprendedoras, créditos, capacitación y comercialización.

4

Promoviendo el Diálogo Social en Chile

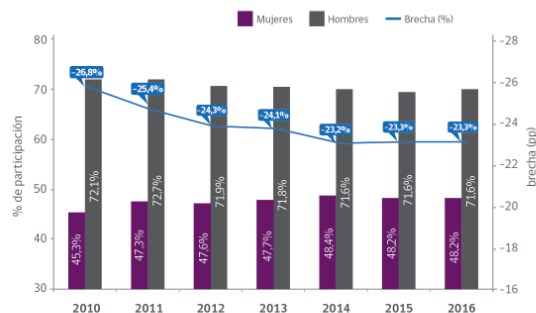
Evaluación de los puestos de trabajo con perspectiva de Género, para la disminución de brechas salariales en el Estado.



"Al Ministerio le corresponderá planificar y desarrollar políticas y medidas especiales con pertinencia cultural, destinadas a favorecer la igualdad de derechos y de oportunidades entre hombres y mujeres, **procurando eliminar toda forma de discriminación arbitraria basada en el género**, la plena participación de las mujeres en los planos cultural, político, económico y social, así como el ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales y velar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en los tratados internacionales ratificados por Chile en la materia y que se encuentren vigentes".

Ley N° 20.820 que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MinMujeryEG).

Desde el 2010, se ha producido un aumento sostenido de la participación de las mujeres en el mundo laboral.



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas INE. Encuesta Nacional de Empleo. 2010 - 2016. Micrositio Indicadores de Género

LA BRECHA DE INGRESOS AFECTA A TODAS LAS MUJERES

- Las mujeres perciben ingresos un 31,7% menores que los hombres: 410 mil y 601 mil, en promedio, respectivamente (Instituto Nacional de Estadísticas INE-ESI, 2016).
- La brecha de ingresos es transversal, es decir, afecta a mujeres de todos los estratos sociales, formación y ámbito laboral.

Considerando solamente a quienes trabajan de manera dependiente (personas asalariadas), se obtiene una brecha de 19,3% en desmedro de las mujeres (Instituto Nacional de Estadísticas INE-ESI, 2016).

Nota: la brecha salarial se calcula como (Salario promedio mujer - Salario promedio hombre) / Salario promedio hombre

SALARIO PROMEDIO SEGÚN HORAS HABITUALES DE TRABAJO

(Fuente Instituto Nacional de Estadísticas INE-ESI 2016)

1 a 30 HORAS	31 a 44 HORAS	45 HORAS
Mujeres: \$248.000	Mujeres: \$606.000	Mujeres: \$497.000
Hombres: \$314.000	Hombres: \$791.000	Hombres: \$620.000

¿POR QUÉ DEBEMOS DISMINUIR LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES?

- Se trata de una de las formas más violentas de discriminación, sobre la cual la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha expresado que eliminarla es "fundamental para alcanzar una igualdad de género genuina y fomentar la equidad social y el trabajo decente" (OIT, 2003).
- Si en Chile aumentara la participación laboral de las mujeres desde el actual 48% a un 60%, esto implicaría un aumento de alrededor del 6% del PIB per cápita y una mayor recaudación del Estado en impuestos de 1,2 puntos del PIB (Fuente: Estudio Incorporación de la Mujer en la Economía, Subsecretaría de Economía)

En el caso de la Administración Central del Estado, las funcionarias tienen en promedio remuneraciones 10,4% más bajas que sus compañeros.

Cálculos en base a cifras de Dirección de Presupuestos (DIPRES) correspondientes al 30 de junio 2015.

¿QUÉ ESTAMOS HACIENDO PARA CERRAR ESA BRECHA?



- En julio de 2015, el Gobierno de Chile y la ANEF suscribieron un protocolo de acuerdo que estableció una agenda que aborda demandas de género históricas.
- El acuerdo contempló la realización de un diagnóstico y de un piloto para explorar la aplicabilidad de una metodología de evaluación de puestos de trabajo con perspectiva de género propuesta por la OIT.
- El Instituto de Seguridad Laboral (ISL) fue el servicio escogido para ese primer piloto. En este proceso de casi dos años, Gobierno y ANEF contaron con la asistencia técnica de la OIT.
- La metodología requiere la conformación de un comité paritario orientado a la revisión de los puestos de trabajo del servicio para la posterior medición de brechas de género.
- A partir de 2018 se realizarán nuevos pilotos para continuar explorando la metodología en servicios con características diferentes al Instituto de Seguridad Laboral (ISL). El Servicio Civil y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género acompañarán a los nuevos comités paritarios de los servicios seleccionados.

MEMORIA

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



MARZO 2018