

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



Carlos Insunza Rojas
Presidente de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales
ANEF - Chile

La ANEF - Chile ¿Quiénes somos?



- ✓ La Agrupación Nacional de Empleados Fiscales es la confederación sindical que agrupa a los/as trabajadores/as del Estado Central de Chile.
- ✓ Es, en la actualidad, la mayor organización sindical de segundo nivel de nuestro país, con 75.000 afiliados/as, una tasa de afiliación superior al 80% en el sector y una composición de 58% de mujeres.
- ✓ Es afiliada a la Central Unitaria de Trabajadores (CUT - Chile) y, por su intermedio, a la Confederación Sindical Internacional (CSI) y a la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA).
- ✓ Es además afiliada a la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y a la Confederación Latinoamericana de Trabajadores del Estado (CLATE).

¿Por qué abordar el desafío de la equidad salarial en el sector público?



- ✓ Compromisos internacionales

(C100 OIT, CEDAW, Obj. 8.5 Agenda 2030, Informe CEARC OIT 2011).

- ✓ Avances en políticas públicas de promoción de la equidad de género.
- ✓ Obligación del Estado en su rol de empleador de aplicar sus propios compromisos y recomendaciones. Dar el ejemplo para legitimar políticas públicas activas hacia el sector privado.
- ✓ Demanda de las organizaciones sindicales por superar discriminaciones de género y ejercer el derecho a la equidad de remuneraciones.

Hemos hecho un largo recorrido



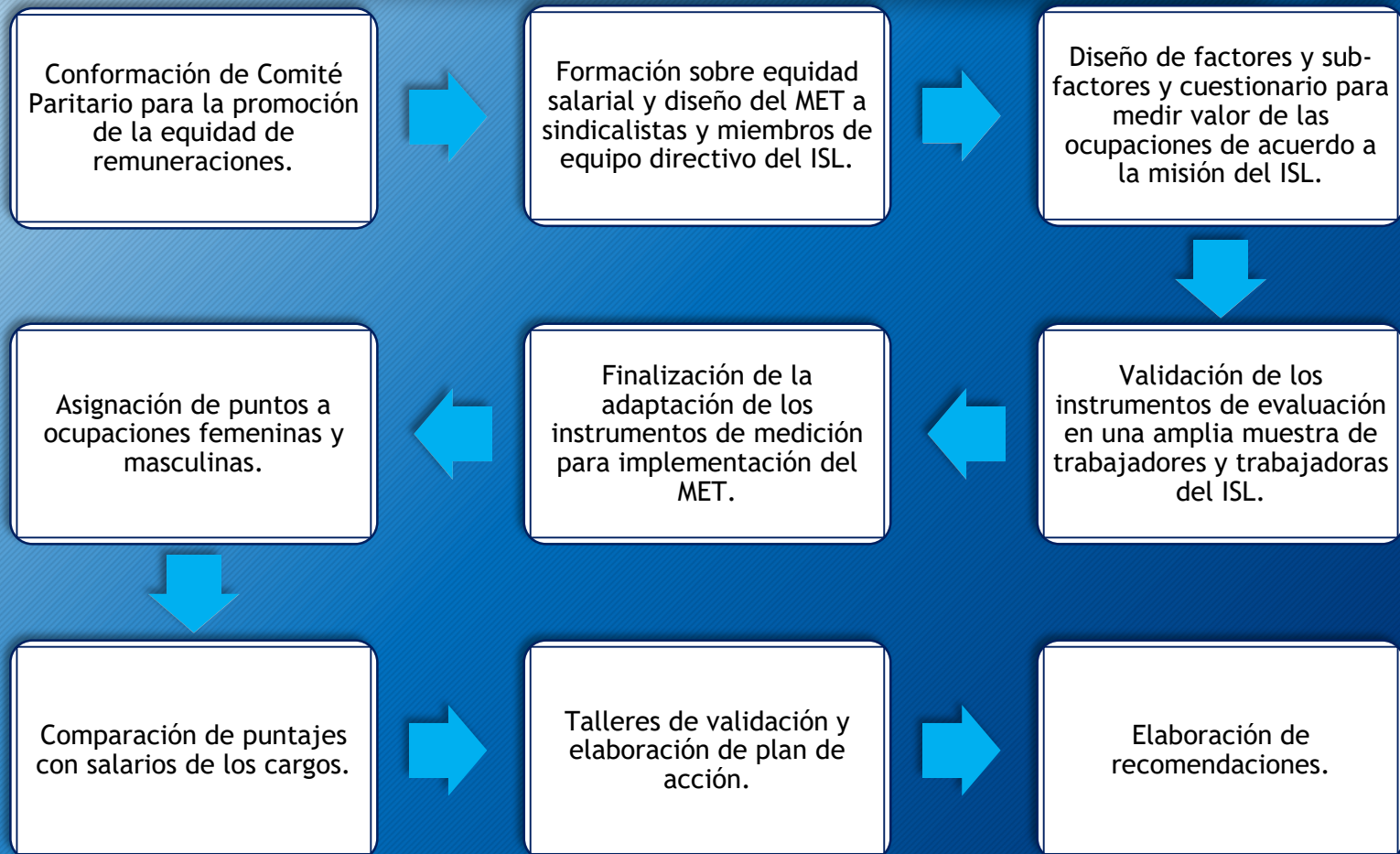
- ✓ Las demandas de la ANEF para promover la equidad de género en el sector público son de larga data.
- ✓ Logros:
 - ✓ Instalación de Mesa de Igualdad de Oportunidades del Sector Público (2000).
 - ✓ Asignación de recursos para estudio sobre empleo público con enfoque de género (2008).
 - ✓ Código de buenas prácticas laborales en el sector público con fuertes componentes de promoción de equidad (2010).

Hemos hecho un largo recorrido



- ✓ El Protocolo de Acuerdo gobierno-ANEF (2015) incorpora por primera vez cláusulas de género entre sus materias, entre ellos avanzar hacia la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.
- ✓ Ministerio de Hacienda elabora el primer estudio sobre composición y nivel salarial del sector público, desagregado por sexo (2016).
- ✓ El estudio muestra que la brecha alcanza al 10.4%, pero ésta sube al 19.5% en el estamento de técnicos. Muestra además que las mujeres están sub-representadas en los cargos directivos.
- ✓ Se trata de un brecha menor que la media del país que es de 21,1%, pero se da en un sector laboral cuya tasa de feminización es 10% más alta que la media del país, sin diferencias de jornada.
- ✓ Identificación Proyectiva de distintos fenómenos de brecha.

Una experiencia pionera en Chile: principales etapas



MET



Competencias:

- ✓ Preparación académica
- ✓ Experiencia previa relevante
- ✓ Competencias interpersonales
- ✓ Razonamiento y análisis

Esfuerzo:

- ✓ Esfuerzo físico
- ✓ Concentración mental y esfuerzo sensorial

Responsabilidades

- ✓ Planificación
- ✓ Responsabilidad por otras personas
- ✓ Responsabilidad por la información y las finanzas
- ✓ Responsabilidad por recursos materiales, provisión de servicios

Condiciones de trabajo:

- ✓ Condiciones del entorno psicológico del trabajo
- ✓ Condiciones del entorno físico
- ✓ Riesgos residuales para la salud y seguridad inherentes al cargo

MET



# de Factor	FACTOR / SUBFACTOR	# de niveles	Sigla	1,0	1,5	2,0	2,5	3,0	3,5	4,0	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	Puntos Totales	Porcentaje		
	COMPETENCIAS			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12							
1	Educación y Experiencia	12	EDEX	15	31	47	62	78	93	108	124	140								140	14%	40
2	Competencias Interpersonales	5	INT	24	36	48	60	72	84	96	108	120								120	12%	
3	Capacidades de Razonamiento y Análisis	6	RAZ	28	42	56	70	84	98	112	126	140								140	14%	
	ESFUERZOS																					
4	Esfuerzo Físico	5	ESF-F	8	12	16	20	24	28	32	36	40								40	4%	10
5	Esfuerzo Mental	5	ESF-M	12	18	24	30	36	42	48	54	60								60	6%	
	RESPONSABILIDADES																					
6	Responsabilidad por la Coordinación y la Planificación	5	COORD	8	17	26	35	44	53	62	71	80								80	8%	40
7	Responsabilidad por Otras Personas	6	OTRXS	12	26	39	53	66	80	93	107	120								120	12%	
8	Responsabilidad por la Información y las Finanzas	5	INF-FIN	12	26	39	53	66	80	93	107	120								120	12%	
9	Responsabilidad por Recursos Materiales y Programáticos	4	REC	8	20	32	43	54	67	80									80	8%		
	CONDICIONES DE TRABAJO																					
10	Condiciones Psicológicas	4	PSIC	6		12		18		24									24	2%	10	
11	Condiciones Físicas Desagradables	4	FIS	6		12		18		24									24	2%		
12	Riesgo de Lesión o Enfermedad Ocupacional	5	RIESG	10	15	20	25	30	35	40	46	52								52	5%	
minimo posible:				149															1000	100%	100	

Título cargo	Puntaje	Sexo	Relación puntaje/salario
Secretaria	270	F	2.028
Analista seguimiento casos	384	F	2.643
Analista programas preventivos	448	N	2.971
Ejecutivo plataforma	490	F	1.507
Prevencionista	644	M	1.429
Directores Regionales	686	M	2.391
Encargados prevención	695	M	1.875

Principales resultados



- ✓ Construcción bipartita de perfiles de cargo, valoración de puestos de trabajo y evaluación de brechas para el ISL.
- ✓ Reconocimiento bipartito de la necesidad de realizar ajustes a los sistemas de gestión y desarrollo de personas en el ISL. Como resultado del proceso se modificaron las funciones del Dpto. de Personas.
- ✓ Evaluación compartida, por todas las partes, de necesidades y problemas del ISL para cumplir su misión institucional.
Reconocimiento bipartito de la necesidad de realizar ajustes al sistema de clasificación ocupacional vigente.
- ✓ Proyección de un proceso de equiparación de remuneraciones en cargos identificados como sub-remunerados y/o sub-valorados.
- ✓ Fortalecimiento del respeto y la relación entre Dirección y Asociación de Funcionarios del ISL.
- ✓ Fortalecimiento y mayor reconocimiento de la organización sindical.

Principales resultados



- ✓ Primer Informe Oficial del Ministerio de Hacienda sobre brechas de género en el empleo público.
- ✓ Memoria del Proyecto y de las adecuaciones y mejoras del MET para el Sector Público chileno. Adaptación a un MET 2.0.
- ✓ Informe pormenorizado del Proyecto Piloto en el ISL y sus resultados respect de la medición de brechas de género.
- ✓ Modelo de Análisis e Instrumental de Evaluación para garantizar su replicabilidad en futuras experiencias.
- ✓ El conjunto de estos materiales se encuentra en proceso de validación para su publicación como material oficial del Ministerio de Hacienda.
- ✓ Formación en Academia de Género de la OIT: dirigentes sindicales y profesionales de los Ministerios de Trabajo, Hacienda y de la Mujer y Equidad de Género.

Factores habilitadores



- ✓ Fuerte compromiso y voluntad política de las partes: la dirección y Asociación de funcionarios del ISL.
- ✓ Fortaleza de la organización, tanto en términos de representación, como de su programa de acción en materias de equidad de género.
- ✓ Implementación en un marco de Diálogo Social entre la ANEF y los Ministerios de Hacienda y Trabajo, a partir de un Acuerdo de Negociación Colectiva con prioridad en las cláusulas de género.
- ✓ Apoyo financiero y técnico de la OIT, basado en un impulso de su actuación de control normativo.
- ✓ Alto compromiso con la tarea y el aprendizaje del grupo de trabajo bipartito (Comité Paritario) conformado por funcionarios y funcionarias representativos de los distintos estamentos, diversidad regional y de género y con gran conocimiento de la institución.
- ✓ Estrategia de comunicaciones interna y amplio proceso participativo.
- ✓ Desarrollo de seminarios bipartitos de sensibilización en regiones y de materiales de difusión masiva.

Desafíos y Proyecciones



- ✓ Generar, a partir de la experiencia piloto del ISL, un modelo de promoción de la equidad salarial a través del diálogo social en el sector público.
- ✓ Institucionalizar la aplicación del MET 2.0 para promover la equidad salarial en el Estado e implementar modelos de corrección salarial.
- ✓ Extender el MET 2.0 para evaluar las brechas en la Calidad del Empleo que el estudio expuso, para intervenir en su superación y evaluar su relación con la brecha salarial.
- ✓ Consolidar núcleos de actores altamente capacitados en materias de género (estado empleador - organizaciones sindicales).
- ✓ Modernizar los instrumentos de gestión y desarrollo de personas para eliminar los sesgos de género y facilitar la evaluación de brechas.
- ✓ Institucionalidad de Equidad Salarial: Ministerio de la Mujer y EG - DNSC. Dictación de una Norma Rectora sobre Equidad de Género.

- ✓ Alto Compromiso Político de gobiernos, sindicatos y empleadores.
- ✓ Negociación Colectiva y Diálogo Social.
- ✓ Asistencia Técnica y Financiamiento para la Acción.

Claves para avanzar en Equidad Salarial

Carlos Insunza Rojas

Presidente Agrupación Nacional de Empleados Fiscales de Chile

