

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



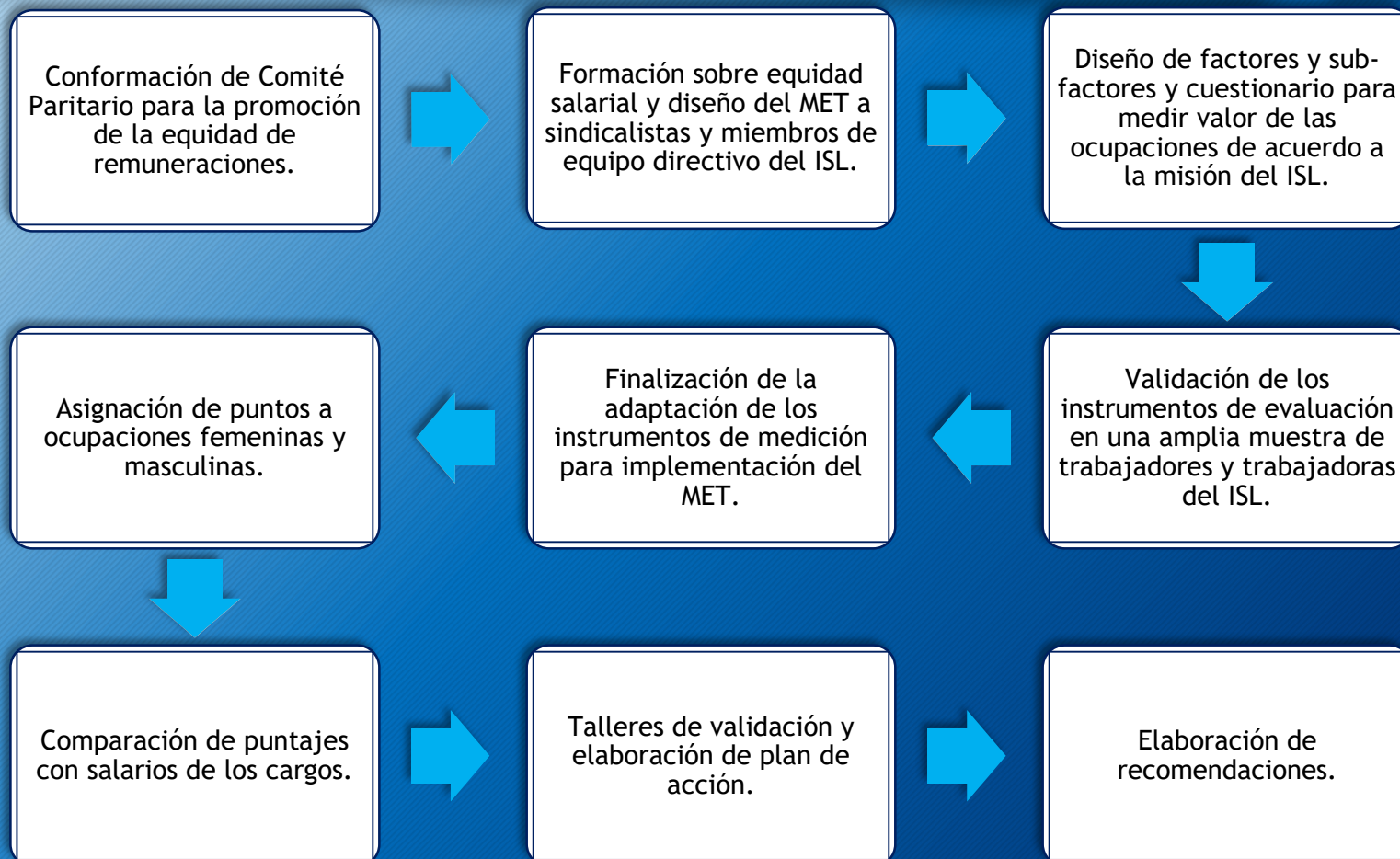
- ✓ Las demandas de la ANEF para promover la equidad de género en el sector público son de larga data.
- ✓ Logros:
 - ✓ Instalación de Mesa de Igualdad de Oportunidades del Sector Público (2000).
 - ✓ Asignación de recursos para estudio sobre empleo público con enfoque de género (2008).
 - ✓ Código de 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 y de 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	OTRS	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%	
mínimo 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.
- ✓ 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 normativa.
- ✓ 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 uso masivo.

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

