

**Proyecto Piloto Evaluación de
Puestos de Trabajo con Perspectiva
de Género en el Instituto de
Seguridad Laboral**

Contenido de la presentación

- El derecho a la equidad de remuneraciones
- Movilización sindical y compromiso del Estado para promover la equidad de remuneraciones
- Plan piloto para la evaluación de puestos de trabajo sin sesgos de género
- Hallazgos y lecciones aprendidas

El derecho a la equidad de remuneraciones

Equidad de salario

- La igualdad entre hombres y mujeres es una cuestión de derechos humanos.
- Representa el derecho a una justa retribución por el trabajo, considerando el valor de éste, sin consideración o sesgos de género.
- Avalado por amplia normativa internacional:
 - Convenio 100 OIT sobre igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor
 - Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)
 - Agenda 2030 (Objetivo de Desarrollo Sustentable 8.5)

Convenio 100 de la OIT

- Adoptado en 1951, ratificado por Chile en 1971
- ***Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*** designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.(art.1)
- Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo. (art.3)

¿Qué significa equidad de género en materia de remuneración?

- Asegurar remuneración igual por trabajo de igual valor, y no solo por trabajo igual.
- Comparar puestos de trabajo diferentes. Existen metodologías de evaluación de ocupaciones para determinar y comparar objetivamente el valor relativo del trabajo evitando prejuicios o estereotipos basados en el sexo.

Trabajo de igual valor: Orientaciones de la OIT

Los hombres y las mujeres deberían recibir no sólo un salario igual por un trabajo igual o similar, sino también cuando llevan a cabo un trabajo completamente diferente pero que, de acuerdo con criterios objetivos, es de igual valor

El concepto de igualdad de remuneración para un trabajo de igual valor requiere un medio de medir y comparar trabajos diferentes sobre la base de criterios objetivos como competencias, condiciones de trabajo, responsabilidades y esfuerzo

Movilización sindical y compromiso del
Estado para promover la equidad de
remuneraciones

Desigualdad salarial: un problema universal

- Las diferencias salariales siguen siendo una de las formas más persistentes de desigualdad entre los hombres y las mujeres
- Varían entre los diferentes países y dentro de los países, entre los sectores público y privado, y entre los diferentes sectores de la economía. También influye la tasa de sindicalización y el tamaño de la empresa.
- A pesar de que la brecha salarial en el sector público es menor que en el privado, el Estado (en su calidad de empleador) debe hacer todos los esfuerzos posibles para eliminarla.

Un largo recorrido

- 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
 - Asignación de recursos para estudio sobre empleo público con enfoque de género (2008)
 - Código de buenas prácticas laborales en el sector público (2010)

Un largo recorrido

- Protocolo de Acuerdo gobierno-ANEF (2015) incorpora por primera vez cláusulas de género, entre ellos 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.
- 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.

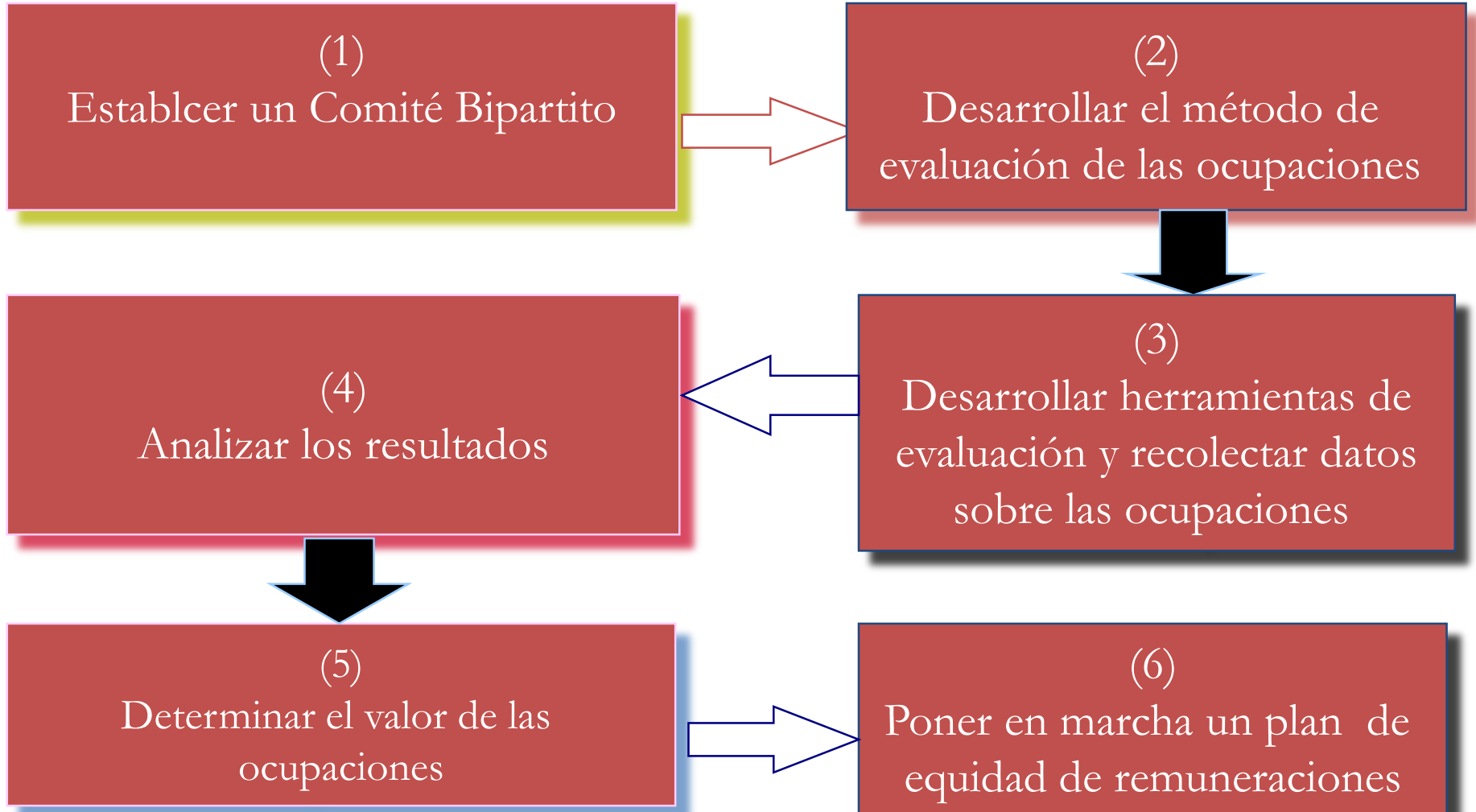
- Comisión ANEF-Gobierno solicita apoyo a la OIT para ejecutar un proyecto piloto para reducir brechas salariales a través del diálogo social. La OIT compromete asistencia técnica y recursos financieros.
- En septiembre 2016 se inicia un plan piloto en el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) con la activa participación, compromiso y apoyo de la Dirección y la Asociación de Funcionarios.

Plan piloto para la evaluación de
puestos de trabajo sin sesgos de
género

¿Qué es un método de evaluación de las ocupaciones?

- Se refiere al contenido del trabajo (descripción del puesto de trabajo o cargo), no a las características de las personas que lo desempeñan.
- Identifica los factores que se requieren para los puestos de trabajo:
 - Habilidades y calificaciones (educación, capacitación o experiencia)
 - Responsabilidad (recursos materiales, financieros y humanos)
 - Esfuerzo (físico, mental y psico-social)
 - Condiciones de trabajo (físicas, psicológicas)
- Le asigna un puntaje a cada factor y subfactor.
- Permite determinar el valor numérico de un puesto de trabajo y cuantificar la diferencia en el valor de los puestos.
- Puestos de trabajo con similar puntaje deberían tener similares niveles de remuneraciones.

Pasos para poner en marcha un Programa de Equidad de Remuneraciones



Instituto de Seguridad Laboral

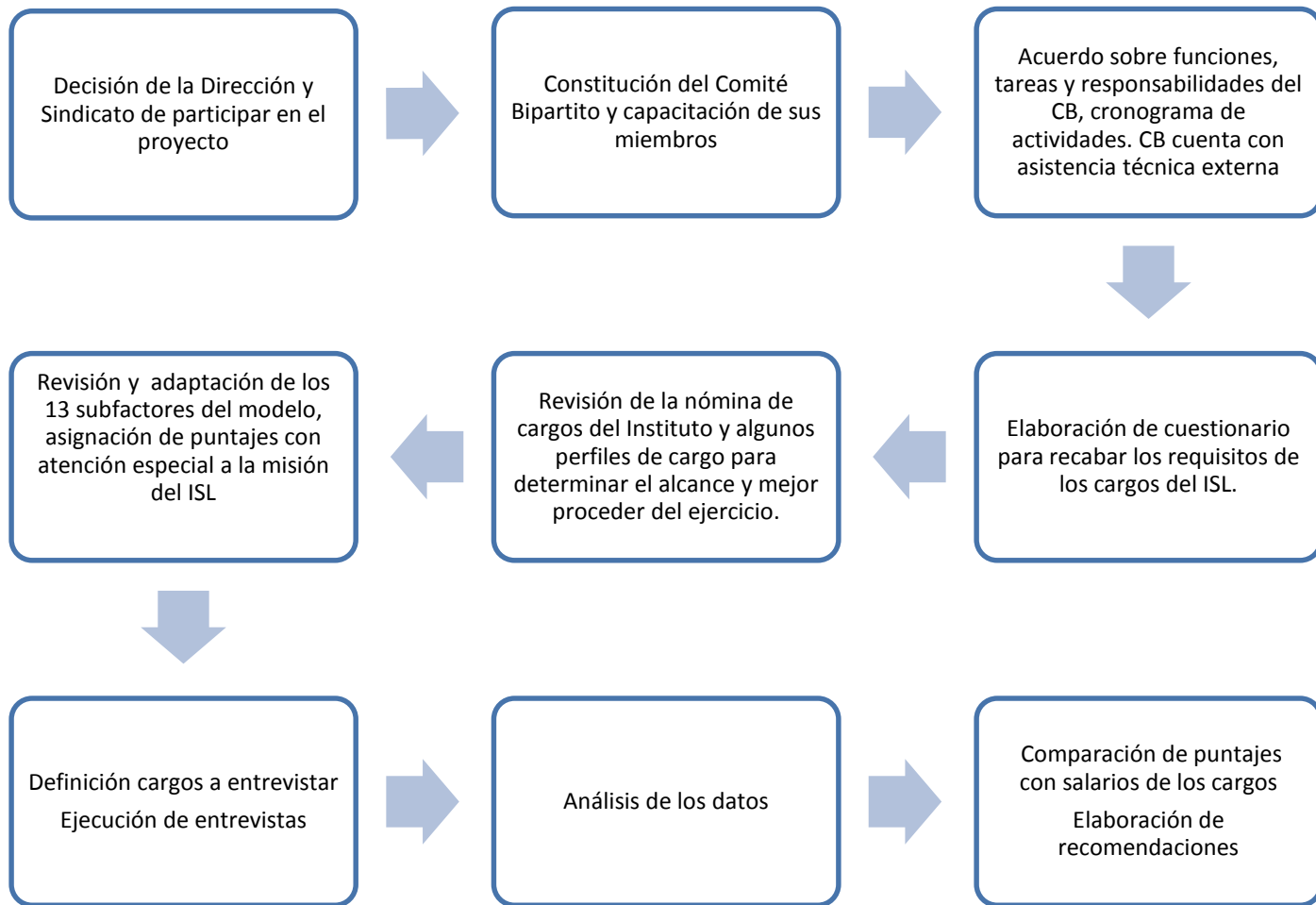
- Entidad pública que administra el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- 488 funcionarios: 263 mujeres y 225 hombres
- Alto nivel de sindicalización (más del 90% son miembros de la Asociación de Funcionarios).
- Representación sindical única: ANATISEL

Instalación del Plan Piloto en el ISL

Con el apoyo de la OIT y de la ANEF se ha realizado un proceso participativo para llevar adelante el proyecto

La Dirección del Instituto de Seguridad Laboral junto a la Asociación de Funcionarios acepta realizar el plan piloto

La clave para llevar adelante este proceso es el Diálogo Social



Primer paso: constitución del Comité Bipartito

- Comité Bipartito para la Equidad de Remuneraciones coordina el proceso.
- Composición paritaria (hombres/mujeres, dirección/sindicato)
- Capacitación a sus miembros sobre dimensión de género y el método de evaluación de puestos de trabajo sin sesgos de género.
- Definición de términos de referencia del Comité: esquema de funcionamiento, roles y funciones.
- Comunicación al conjunto del personal sobre la iniciativa

Segundo paso: aplicación del método

- El CB identificó inicialmente 53 cargos en el ISL. Revisando la descripción de funciones los amplió a 69.
- Se identificaron puestos multipersonales y puestos unipersonales.
- Se revisó el peso relativo de hombres y mujeres en los puestos multipersonales

Evitar sesgos de género durante este proceso

- Se puso especial atención a la forma en que se recogía la información:
 - Título del cargo y tareas que se desempeñan
 - Prejuicios sobre calificaciones, responsabilidades, esfuerzos y condiciones de trabajo de cargos de hombres y mujeres
 - Descripción de funciones desempeñadas por hombres tienden a ser más detalladas, específicas, orientadas a tareas y acorde al lenguaje de los sistemas de evaluación.
 - En el caso de las mujeres, descripción más vaga y genérica, en términos más pasivos. Muchas han internalizado los estereotipos que devalúan su trabajo.

Tercer paso: desarrollo de herramientas y recolección de datos

- Se elaboró un cuestionario para que 90 funcionarios y funcionarias informaran sobre los requisitos y tareas desempeñadas
- Cuestionarios fueron revisados por supervisores y posteriormente por el CB para ajustar la descripción de funciones de cada cargo

Cuarto paso: Qué peso darle a los distintos factores y sub-factores

- El método se basa en la asignación de valor a cada factor y sub-factor, de acuerdo a una escala de valores.
- No todos los factores son igualmente importantes para el trabajo del ISL. El CB intentó reflejar esto en el peso de los factores.
- Asignar valores a los factores es un proceso subjetivo. Debe ser realizado a través del diálogo social y la búsqueda de acuerdos.

Dimensiones de la evaluación de los requisitos del cargo:

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

Peso asignado a los factores

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

Quinto paso: determinar el valor de las ocupaciones

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

Hallazgos y lecciones aprendidas

Factores clave para el éxito del piloto en el ISL

- Participación de representantes de la administración y la Asociación en todas las fases de aplicación del método
- Capacitación a todas las partes involucradas en el proceso
- Transparencia, fundamental para construir confianzas y asegurar el éxito del proceso
- Comunicación a toda la institución sobre la racionalidad, características del método, fases para su implementación, resultados esperados (requisito indispensable para la apropiación del proceso) .
- Apoyo y compromiso de la Administración para la creación de condiciones positivas para avanzar hacia la equidad de remuneraciones en la institución
- Compromiso de la administración con el proceso y del Estado como empleador

Qué aportará el piloto al ISL

- Información a fin de:
 - Identificar los requisitos de todos los cargos de la institución
 - Estudiar las diferencias remuneracionales controlando por los factores analizados
 - Establecer si las diferencias se deben a estereotipos de género
 - Identificar las diversas desigualdades salariales tanto horizontales como verticales entre hombres y mujeres.
 - Identificar potenciales barreras de género

Algunos hallazgos preliminares

- A pesar de que la brecha salarial entre hombres y mujeres en el ISL es baja, se observó que:
 - De los 7 cargos con menor nivel de remuneración, 6 son feminizados (con mayoría de mujeres)
 - De los 4 cargos con salarios más altos, todos son masculinizados (con mayoría de hombres)
 - Las mujeres tienden a percibir una remuneración menor al interior del mismo cargo
 - No hay una clara correspondencia entre el valor de las ocupaciones y la remuneración

Proyecciones

- La experiencia del ISL ha permitido adaptar el método a la realidad del sector público de Chile.
- La ANEF ha establecido la promoción de la equidad salarial como una de sus prioridades
- Se está elaborando una guía-manual y existe un plan de capacitación sobre el método.
- Existe interés de parte de algunas instituciones públicas de replicar la experiencia

Gracias