

50♀ / 50♂



PROYECTO  
FOMENTO A  
LA IGUALDAD  
DE GÉNERO  
EN EL TRABAJO

Financiado por la Unión Europea



**uah** / Facultad de Economía y Negocios  
Universidad Alberto Hurtado

# Igualdad de Remuneraciones entre hombres y mujeres

**Laura Albornoz**

Proyecto “Fomento a la Igualdad de Género en el Trabajo”

1. Brechas salariales, explicando causas.
2. Contenido Ley de Igualdad Salarial, efectos y cambios propuestos a la normativa.
3. Jurisprudencia.
4. Iniciativas en materia de Igualdad de Remuneraciones.



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.

## El peso de los factores culturales...

- Trabajadores “primarios” y trabajadoras “secundarias” han creado círculo vicioso que justifica menor pago a mujeres.
- Discriminación proceso de selección, acceso a capacitación y promoción tienen efectos directos en salarios.
- Menor nivel salarial de las mujeres respecto a sus parejas hace menos probable que ambos compartan tareas domésticas y familiares en igualdad de condiciones.

## Causas de discriminación salarial..

- ✓ El nivel de escolaridad y el ámbito de estudio (orientación);
- ✓ Experiencia y antigüedad en empresa o puesto de trabajo;
- ✓ El número de horas de trabajo;
- ✓ El tamaño de la empresa y la rama de actividad.

# Otras causas de discriminación salarial

diferencias residuales inexplicables entre el salario  
medio de los hombres y el de las mujeres

- ✓ Estereotipos y prejuicios relacionados trabajo de las mujeres;
- ✓ Métodos tradicionales de evaluación de empleos concebidos en función de las exigencias empleos tradicionalmente masculinos;
- ✓ Organización del trabajo;
- ✓ Menor poder negociación de trabajadoras, menor sindicalización y temas EG menos reflejados en planes de acción.

- ✓ Infravaloración puestos de trabajo ejercidos T mujeres.
- ✓ Invisibilidad cualidades, tareas, aptitudes, esfuerzos.
- ✓ Mito sobre mayores costos contratación de mujeres.
- ✓ Hombres y mujeres no realizan mismos trabajos.
- ✓ Mujeres se concentran número menor de ocupaciones.

# Segregación explícita – causa discriminaciones salariales

- Segregación horizontal: sectores o actividades, e incluso tareas al interior de sectores o actividades. Refiere a concentración de mujeres en áreas tradicionalmente “femeninas”, extensión rol tradicional, que pagan “menos” en términos relativos.
- Segmentación vertical: posición en la escala jerárquica. Refiere a las dificultades que en términos relativos enfrentan las mujeres para alcanzar “mandos medios” y, especialmente, para ir más allá de éstos.

# Ley de Igualdad de Remuneraciones N° 20.348, de 2009



- ✓ Obliga a empleador a respetar principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, en mismo cargo o función.
- ✓ Incorpora artículo 62 Bis al C del T, e intercala inciso cuarto, nuevo, al art. 10 EA, que impone deber de asignar grado contrata acorde función y responsabilidad del funcionario.

# Ley de Igualdad de Remuneraciones N° 20.348, de 2009

Art. 62 Bis. El empleador debe cumplir principio de igualdad de remuneraciones entre trabajadores y trabajadoras que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas que se funden entre, en las siguientes razones:

- a) que el varón sea más idóneo (*idoneidad*),
- b) que tenga mayor capacidad (*capacidades*),
- c) más calificación (*calificaciones*),
- d) que se le haya entregado mayor *responsabilidad* o
- e) que sea más productivo (*productividad*).

# Ley de Igualdad de Remuneraciones N° 20.348, de 2009

- ✓ Medidas cumplimiento (Artículo 154, contenido RIOHS):
  - a) Procedimiento reclamación RIOHS (empresas 10 o + trabajadores)
  - b) Descripción cargos y funciones RIOHS (gran empresa)
- ✓ Acción Tutela, una vez concluida reclamación interna (Art. 62 bis).
- ✓ Puede recurrirse directamente a Tutela invocando vulneración DDFF, si no hay procedimiento, o empresa no tiene RIOHS.

# Ley de Igualdad de Remuneraciones N° 20.348, de 2009

Intercala inciso 4° , nuevo, Art. 10 EA: “En los empleos a contrata la asignación a un grado será de acuerdo con la importancia de la función que se desempeñe y con la capacidad, calificación e idoneidad personal de quién sirva a dicho cargo y, en consecuencia, les corresponderá el sueldo y demás remuneraciones de ese grado, excluyendo toda discriminación que pueda alterar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.”

# Evaluación 2013: Ley de Igualdad de Remuneraciones N° 20.348, de 2009

- Ley poco conocida.
- No ha incidido en brecha salarial.
- No reconoce principio igual remuneración **por trabajo igual valor.**
- Solo reconoce principio igualdad en mismos trabajos o funciones.
- Falta instrumentos, tutela no es directa, no hay acción colectiva.
- ✓ **Faltan mecanismos de seguimiento y control.**
- ✓ **Descripción de cargos debe ser detallada.**
- ✓ **Política pública ausente. (Transparencia, paridad..,)**

Para reducir brecha, no basta reconocer principio...

**Rol del empleador:** Identificar brechas, organización del trabajo, gestión de las personas, con perspectiva de género/ sin sesgos de género. Dar cuenta.

**Acción sindical:** Identificar brechas y acción sindical para erradicarlas, a través negociación e incidencia en la política de organización del trabajo y en la gestión de las personas.

**Política pública:** Sistema educacional, sistema formación técnico y profesional y capacitación; políticas activas de empleo, legislación (permisos parentales, acceso sala cuna, cuidados adultos mayores, etc., regulación empleo público).  
Evaluación Periódica.

# Perfeccionamientos a la Ley de Igualdad de Remuneraciones N° 20.348, de 2009

- ✓ Reforma Laboral 2016 (Vigente a partir 1° Abril 2017)
- ✓ Proyecto Ley Boletín 9322-13, Moción Senado (2° Trámite, Cámara de Diputados desde enero 2018).
- ✓ Proyecto Ley Boletín 10.576-13, Moción Diputada Cariola (1° Trámite, Cámara de Diputados desde marzo 2016).

# Reforma Laboral (Ley N° 20.940)

- Instrumentos:

Información remuneraciones cargos y funciones.  
Liderazgos de trabajadoras/voz

- Negociación con enfoque de género:

Acuerdos EG, conciliación, corresponsabilidad  
Pactos especiales de trabajo (jornada)  
Beneficios sin sesgos, erradicar brechas

# Perfeccionamientos Ley 20.348

## Boletín 9322-13

Moción Senado (2° Trámite, Cámara de Diputados desde enero 2018)

- ✓ Igualdad de remuneraciones por trabajo igual valor
- ✓ Cierre catálogo de causas de diferenciación
- ✓ Voluntariedad procedimiento reclamación interna previo a Tutela
- ✓ Modifica art. 485, ampliar protección contra discriminaciones
- ✓ Acción de Tutela DDFF individual y colectiva
- ✓ Mejora redacción
- ✓ Referencia discriminación directa e indirecta

# Perfeccionamientos Ley 20.348

## Boletín 10.576-13

(1° Trámite Cámara de Diputados)

- ✓ Explicita principio igualdad remuneraciones x trabajo igual valor
- ✓ *Evaluación compara similares requerimientos, naturaleza servicios, calificaciones para ejercerlos, condiciones laborales, responsabilidades, o cualquier otro que permita establecer objetivamente la análoga valoración del trabajo realizado, no importando que servicios a comparar se presten a empleador distinto.*
- ✓ Cierra catálogo supuestos para diferenciar
- ✓ Denuncia reservada y acción de tutela directa
- ✓ Sanción multa y medidas correctivas en la sentencia
- ✓ Obligación descripción cargos RRH a mediana empresa
- ✓ Sanción equiparación remuneración indemnizaciones termino contrato

# Chile ante Comité CEDAW



- 7° Informe Comité CEDAW, Marzo 2018, recomienda Estado de Chile:
  - ❖ **Acelerar tramitación Boletín N° 9322-13, Igualdad Remuneraciones.**
  - ❖ Intensifique esfuerzos en igualdad salarial y garantice igualdad de oportunidades en mercado laboral, incluso con medidas especiales.
  - ❖ Elimine segregación ocupacional vertical y horizontal privados.
  - ❖ Velar legislación laboral se aplique a trabajadores domésticos, mediante inspecciones sistemáticas y actividades sensibilización.
  - ❖ Crear oportunidades empleo grupos desfavorecidos mujeres, en particular migrantes, indígenas y con discapacidad.

# Cambios pendientes

- Establecer obligación empleador identificar brechas.
- Establecer obligación empleador reducción.
- Establecer obligación medición periódica empleador.
- Art. 154: Descripción detallada cargo, gran y mediana empresa.
- Adjetivas: Medidas correctivas en sentencia (Juez).
- Obligaciones respecto de la organización del trabajo.

# Perfeccionamientos Sector Público

- Transparencia;
- Perfiles cargos y funciones, sin sesgos de género \*;
- Promoción liderazgo mujeres ADP;
- Escala de sueldos alineadas cargo y función;
- Disminución discrecionalidad en gestión personal.

## Avances:

- Piloto Evaluación Puestos de Trabajo ISL.
- Modificación Servicio Civil (Ley 20.955)
- Resolución N° 11, de 2017, Director Servicio Civil.

## Ley 20.955, perfecciona Servicio Civil

- ✓ Rol regulador gestión y desarrollo personas;
- ✓ Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas;
- ✓ Funcionarias/os nombrados ADP pueden retener empleo planta hasta x 9 años;
- ✓ Visa reglamento calificaciones, directrices convenios desempeño altos directivos, perfiles cargos;
- ✓ Se extiende SADP a nuevas instituciones, elevando a 125 servicios adscritos y a 1.089 cargos.

## Resolución N° 11, Servicio Civil: Aprueba normas de aplicación general en materia de gestión y desarrollo de personas.

- ✓ Fija estándares procesos reclutamiento y selección de personal, aplicables a los ingresos de personas en calidad a contrata o Código del Trabajo (art. 14° ).
- ✓ Estándares (art. 13° ): Uso perfil de cargo, pautas de selección, condiciones y etapas proceso, comisión selección, transparencia y objetividad para evitar discriminaciones, difusión convocatoria, notificación a participantes no seleccionados, actas y archivos del proceso.

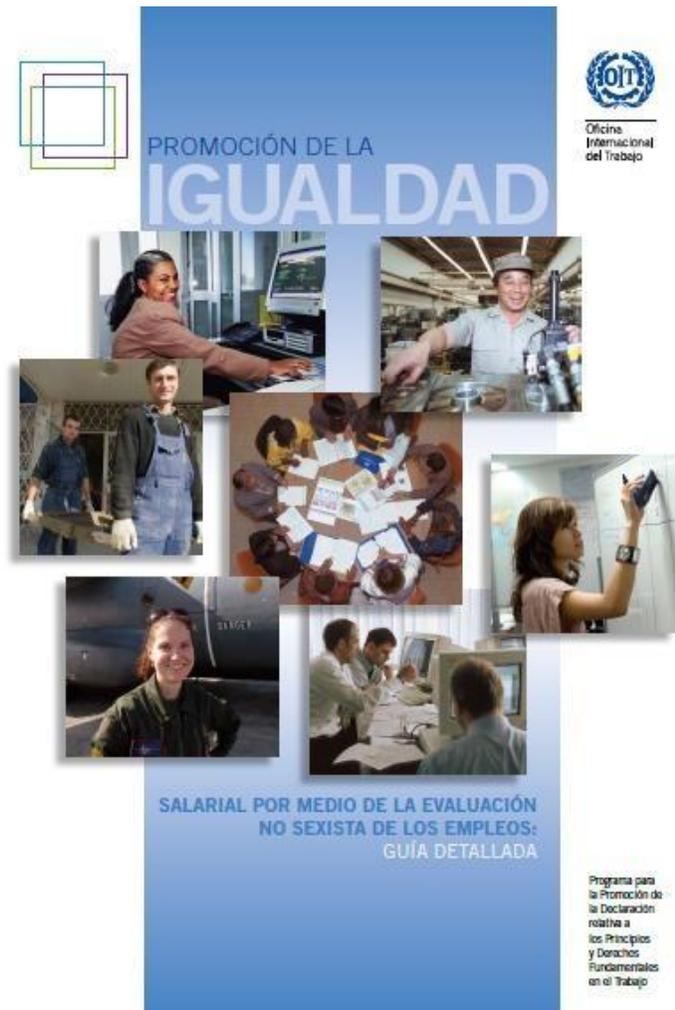
# Doctrina - Jurisprudencia ...

- ✓ **Caso Osses/Serviestado, 1.682-2011, ICA Santiago:** Corte consideró razonable diferencia basada historia contratación y mayores títulos académicos, aunque no se requieran para cargo.
- ✓ **Caso IPT Cordillera/Servicios Generales Tobalaba, 212-2016, ICA San Miguel:** No aceptó justificación diferencias de salarios entre trabajadoras y trabajadores con misma jornada, con igual o mayor antigüedad en la empresa.

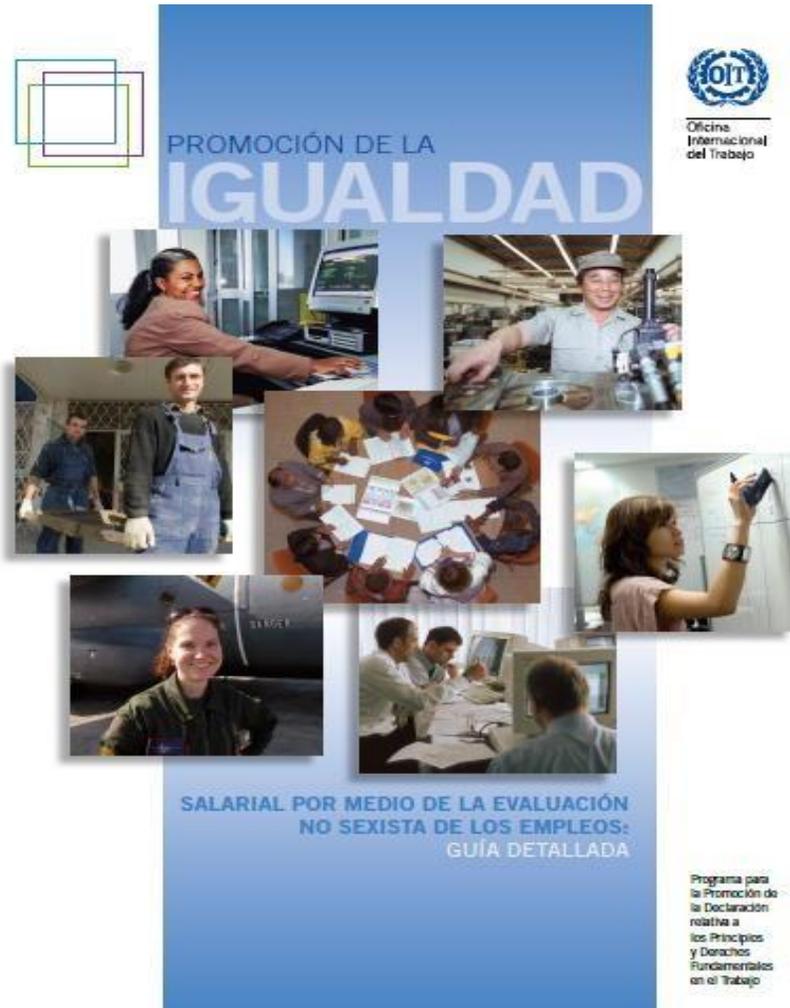
# Doctrina - Jurisprudencia ...

- ✓ Caso DRT Poniente/Supermercado HIPER LTDA, 1.228-2016, ICA Santiago: Corte respaldó fallo que consideró razonable diferencia basada historia contratación y trayectorias laborales. Rechazó tutela, con costas.
- ✓ Caso, DRT Oriente/Distribución Logística y Servicios Ltda, Rol: 367-2017, ICA San Miguel: No aceptó justificación diferencias de salarios entre trabajadoras y trabajadores, basados, basados en antigüedad y supuesta experiencia.

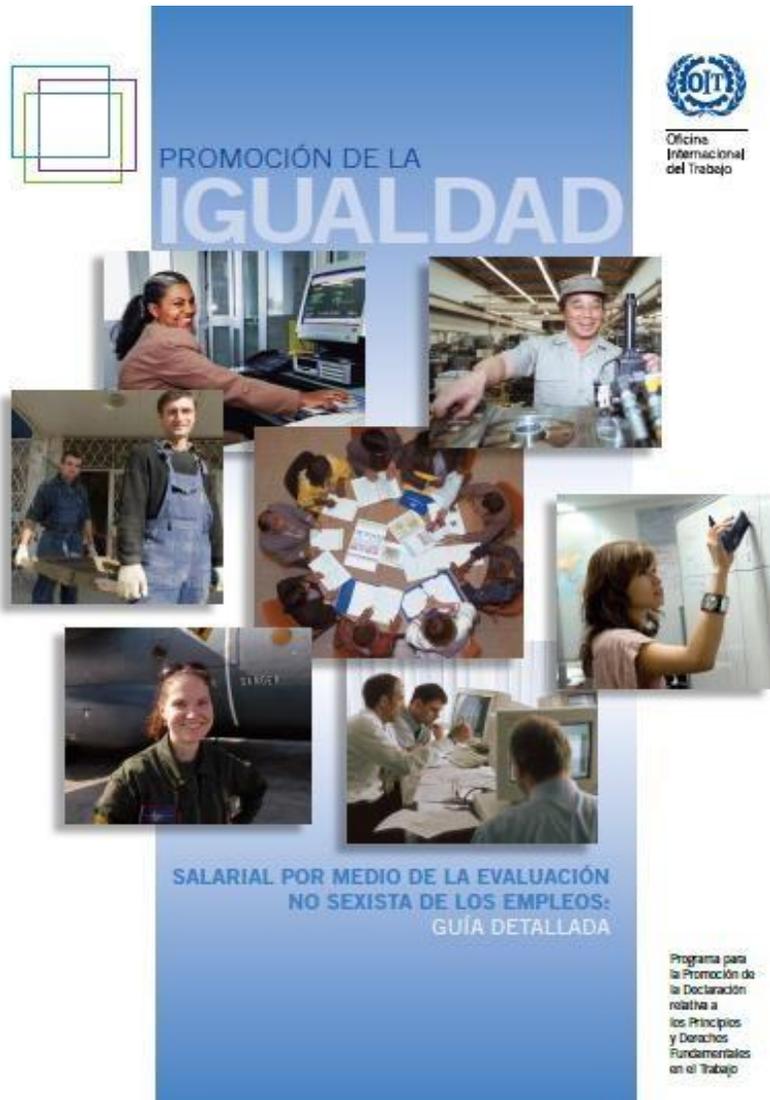
En un documento de 2008, OIT presenta un método de **evaluación de cargos con enfoque de género** que sirve de guía de carácter general y que es adaptable a diferentes realidades.



# EVALUACIÓN PUESTOS DE TRABAJO, CON ENFOQUE DE GÉNERO

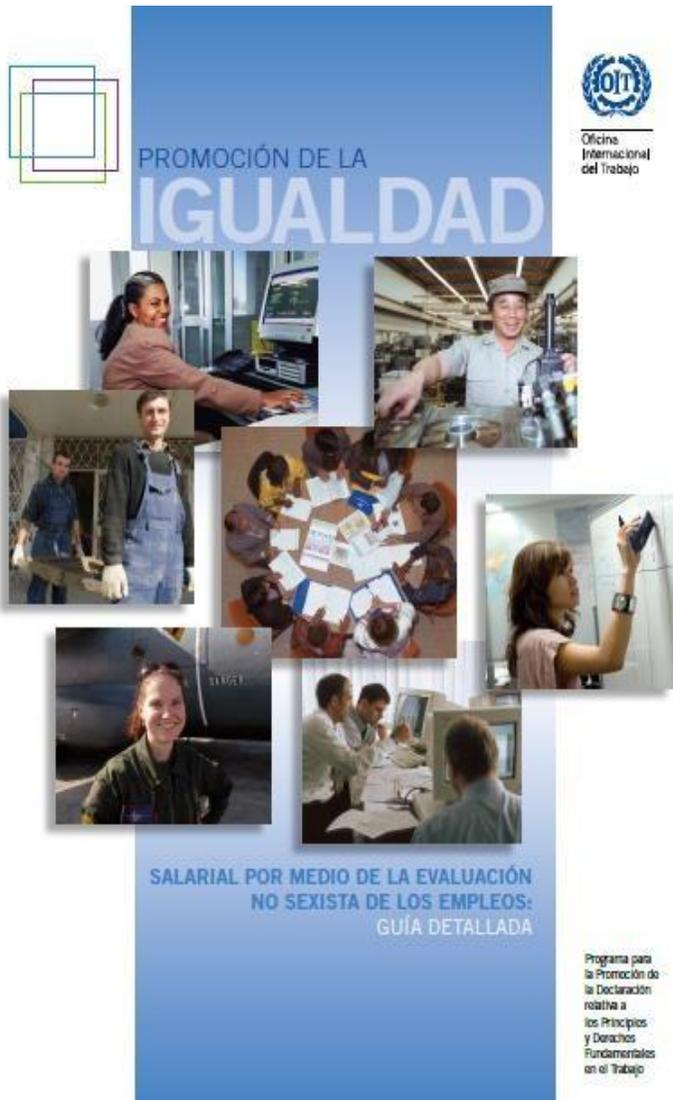


- ✓ Guía OIT, (María Thérèse Chicha)
- ✓ Proyecto OIT/AVTRAC apoyó uso metodología en Perú y en Chile (ISL, Proyecto ANEF-GOBIERNO), y hoy en Panamá y Colombia.
- ✓ En Chile, Piloto ISL permitió adecuar metodología al sector público.



## Metodología flexible y adaptable: a cargo Comité Paritario.

- ✓ Compara puestos femenizados y puestos ocupados mayoritariamente por hombres.
- ✓ Aplica método evaluación (cuestionario)
- ✓ Usa instrumento acopio y recolección datos.
- ✓ Analiza resultados.
- ✓ Determina valor empleos.
- ✓ Calcula brecha salarios empleos igual valor.
- ✓ Define plan reducción brechas detectadas.



- **Factor 1: Competencias**

1. Educación y Experiencia
2. Competencias Interpersonales
3. Capacidades de Razonamiento y Análisis

- **Factor 2: Esfuerzo**

1. Esfuerzo Físico
2. Esfuerzo Mental

- **Factor 3: Responsabilidades**

1. Responsabilidad por la Planificación
2. Responsabilidad por Otras Personas
3. Responsabilidad por la Información y las Finanzas
4. Responsabilidad por Recursos Materiales y Provisión de Servicios

- **Factor 4: Condiciones de Trabajo**

1. Condiciones del Entorno Psicológico
2. Condiciones del Entorno Físico
3. Riesgo Residual Lesión o Enfermedad Ocupacional Inherente a Cargo

Memoria sobre  
avances cumplimiento  
Protocolo Gobierno  
ANEF, en materia de  
Igualdad de  
Remuneraciones.



## DIR (Diagnóstico de igualdad de remuneraciones)

DIR es una nueva herramienta de autoevaluación desarrollada por ONU Mujeres para apoyar a las empresas y organizaciones a evaluar si están aplicando el principio de "*Igual remuneración por trabajo de Igual valor*", en línea con lo establecido por el [Convenio N° 100 de la OIT](#).





UNIÓN EUROPEA

Financiado por la  
Unión Europea

**uah** / Facultad de Economía y Negocios  
Universidad Alberto Hurtado