

DESCRIPCIÓN TÉCNICA TALLER BRECHAS SALARIALES DE GÉNERO Y GUÍA

NOMBRE TALLER	
Brechas salariales de género	
RELATORA	CONTACTO
Diana Bravo Barriga	debb1982@gmail.com / dbravo@fen.uchile.cl
DURACIÓN	
2 Horas	
FECHA	
22 de junio	
METODOLOGÍA	
- Taller expositivo (plataforma online Zoom - Youtube)	
INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS ESPERADOS	
<p>El objetivo de este taller es entregar una descripción general sobre el concepto de brecha salarial de género, que permita distinguir el fenómeno y sus variables incidentes que la provocan o cooperan en su persistencia. Por otra parte, describir de manera general las principales metodologías para poder medirla y abordarla dentro de una organización.</p> <p>Se espera que lxs participantes desarrollen una visión general respecto a los tópicos tradicionales relacionados a los estudios de brechas salariales de género y que sean capaces de discutir y argumentar de manera informada diversas consideraciones en torno a esta temática para el desarrollo de políticas y/o planes dentro de sus organizaciones, que impliquen la reducción de estas inequidades.</p>	

GUÍA CONCEPTUAL

01 PREGUNTAS CLAVES	DESCRIPCIÓN
<p>Preguntas claves para iniciar la discusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Por qué es importante abordar este tema desde las políticas públicas? • ¿Por qué es importante medir la brecha salarial de género? • ¿Por qué los salarios de las mujeres son más bajos que los salarios de los hombres y por qué hay tantos números? • ¿Toda diferencia salarial es discriminación? • ¿Qué se está haciendo y qué podríamos hacer para revertir este problema? 	<p>Preguntas claves que nos introducen a la temática y descripción de los principales resultados del Plan de acción público-privado 2019-2022 del Ministerio de Energía y atingentes al taller.</p>
02 MUJER Y TRABAJO	DESCRIPCIÓN
<p>Se abordará brevemente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La mujer en la economía: del Trabajo Doméstico al Mercado Laboral. • Trabajo remunerado y Trabajo No remunerado. • (moderna) División del trabajo en función del sexo. • Participación femenina en el Mercado Laboral 	<p>Breve introducción que describe la relación que ha tenido la mujer con el trabajo no remunerado y remunerado, así como su posición en la economía. El objetivo es comprender, a modo general, que no se puede abordar esta temática sin considerar cuál ha sido esa posición y como ha impactado en las vidas de las mujeres las eventuales fases de desarrollo de un sistema económico.</p>
03 NORMATIVA Y PRECISIONES CONCEPTUALES	DESCRIPCIÓN
<p>Conceptos relevantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Normativa internacional y Ley 20.348 sobre igualdad de remuneraciones. • Igualdad (de derechos y oportunidades). 	<p>Definición de conceptos imprescindibles a la hora de abordar la brecha salarial de género. Estos conceptos permitirán a los oyentes una mejor distinción entre brecha, discriminación y diferencia.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Discriminación - Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958. • Discriminación en materia de remuneración (directa e indirecta). • Segregación horizontal y vertical. • Trabajo idéntico o mismo trabajo. • Trabajo igual valor. 	<p>Por otra parte, los aspectos normativos, abordados de manera genérica, permiten entregar un contexto del mínimo común para los avances en materia de igualdad de género y desarrollo humano, así como los desafíos pendientes para su cumplimiento.</p>
<p>04 DEFINIENDO LA BRECHA SALARIAL</p>	<p>DESCRIPCIÓN</p>
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué entendemos por brecha salarial? • Estudio de las diferencias salariales y los factores determinantes 	<p>En esta sección se entregará una definición conceptual de la brecha salarial de género así como una descripción de las principales variables que inciden y permiten su persistencia en el tiempo.</p> <p>Esto permitirá comprender el carácter multidimensional del problema y por tanto la necesidad de abordarlo considerando la interseccionalidad de las mismas.</p>
<p>05 MIDIENDO LA BRECHA SALARIAL</p>	<p>DESCRIPCIÓN</p>
<p>Consideraciones para el análisis de brechas salariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teorías del capital humano y Teoría discriminación de la mujer. • Efectos en la economía. • ¿Cuáles son las formas más comunes de medirla? • Algunas cifras y ejemplos. • ¿Qué datos necesitamos? • ¿Importa el número de la muestra (N)? • Variables recomendadas por la OIT. • Formas más comunes de medir la brecha salarial (de género): La media y la mediana 	<p>Este segmento parte con una breve descripción de la evolución de los estudios sobre diferencias salariales y las teorías asociadas a ellas, así como los efectos que el fenómeno tiene en la economía. Lo anterior permitirá comprender la utilidad y necesidad, no solo de medir la brecha salarial de género, sino también de gestionarla para eliminar estas diferencias dentro de las organizaciones y del sistema nacional en general.</p> <p>En ese contexto, se realizará una descripción/definición metodológica de la brecha salarial de género, así como</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Medición de la brecha salarial: ajustada y no ajustada. • Análisis econométrico. • Ejemplos 	<p>ejemplos de tipos más comunes de medición, explicando la relevancia de la definición de parámetros previa a su medición.</p> <p>Finalmente, se hará una descripción de la metodología econométrica de Oaxaca – Blinder, que permitirá comprender la composición de las brecha salarial y la utilidad de segmentar esta diferencia.</p>
<p>06 RECOMENDACIONES</p>	<p>DESCRIPCIÓN</p>
<p>¿Tiene solución la brecha salarial?</p> <p>Recomendaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso de la organización. • Más allá del número. • Discriminación salarial en cargos similares. • Efecto participación. • Escasez de la información. • Calidad de la información. • Medidas de equidad en los cuidados • Otras. 	<p>La parte final de la presentación está destinada a concluir la presentación con un conjunto de recomendaciones que las organizaciones deben considerar a la hora de problematizar sobre el fenómeno objeto de estudio.</p>
<p>07 CIERRE</p>	
<p>Preguntas</p>	

MEDICIÓN DE BRECHAS SALARIALES DE GÉNERO EN UNA ORGANIZACIÓN – CONSIDERACIONES

INTRODUCCIÓN

Al igual que el resto del mundo, nuestro país no solo ha incrementado su participación femenina en el sistema escolar, sino además cuenta con un nivel educacional relativamente alto entre las mujeres, permitiendo observar una correlación positiva entre los niveles de desarrollo y reconocer que una mayor igualdad de género a nivel educacional, tiene un impacto considerable en el crecimiento económico de los países.

Sin embargo y a pesar de este positivo fenómeno, en Chile la participación de las mujeres en el mundo laboral sigue siendo más baja que el promedio latinoamericano y que los países de la OCDE (64,8% en 2019). Esta condición se vio afectada en la actualidad por la crisis que ha provocado la pandemia (Covid-19), la cual significó un retroceso de más de diez puntos porcentuales en la tasa de participación laboral femenina en el trimestre abril-junio del 2020 (Banco de Datos del INE, 2021), donde presenciamos tasas similares a la década de los noventa.

Lo anterior no solo desvanece gran parte de los esfuerzos en materia de inserción femenina que vimos principalmente entre los años 2010 y 2019, sino también ha permitido develar aún más el impacto negativo que tiene el trabajo no remunerado en el desarrollo de las mujeres en el ámbito político, económico y social, llegando a niveles críticos durante el desarrollo de la pandemia que aún vivimos.

En este panorama, urgen medidas de reinserción con perspectiva de género que considera la conciliación de la vida laboral y familiar para permitir una rápida inserción de las mujeres al mundo laboral, pues el aumento de la escolaridad femenina, tanto en participación como en niveles de educación, no garantizan una vía directa sin una mirada interseccional de los componentes que afectan el desarrollo de las mujeres en el mercado laboral, y en ese punto, la conciliación y las políticas asociada a los cuidados son clave.

Actualmente, múltiples estudios demuestran que las mayores desigualdades que viven las mujeres en el mercado laboral dialogan con estos componentes y la manifestación más evidente de ellas es la brecha salarial de género. En este sentido, la educación ya no es suficiente para la reducción de las desigualdades de género, pues está bastante documentado que a mayor nivel educacional en las mujeres, mayor es la brecha salarial que perciben, evidenciando una fuerte discriminación y una enorme injusticia ante el esfuerzo y perseverancia que tienen muchas mujeres al intentar penetrar en distintas áreas de trabajo, principalmente aquellas donde se necesitan profesionales capacitadas, y en especial, aquellas que están profundamente masculinizadas.

Las diferencias salariales son una de las manifestaciones más evidentes de las desigualdades de género, por tanto cada vez existe mayor convicción de que la igualdad salarial es indispensable para alcanzar la igualdad de género en el mundo del trabajo, lo cual requiere alinearse al sentido colectivo que demanda su universalización como un imperativo ético, basado esencialmente en políticas de conciliación de la vida laboral y familiar que democratizen las labores de cuidado de niños(as) y personas dependientes.

Si bien nuestro país ha materializado sus esfuerzos a través de una serie de políticas acorde a los diversos compromisos suscritos con entidades como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Naciones Unidas y convenciones en materia de igualdad de género en el trabajo, liderando además alianzas de carácter público-privada para promover iniciativas de paridad de género, aún falta muchísimo para cerrar estas inequidades.

En el marco de estos compromisos, eliminar las brechas salariales de género se transforma en un objetivo transversal, especialmente para contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que se enfocan en la igualdad de género. En este sentido, el sector energético, así como el sector minero de nuestro país, tienen un rol fundamental en el liderazgo para disminuir las desigualdades, pues ambos son sectores que van a la vanguardia en materia de gestión y desarrollo de políticas internas que crean ambientes y culturas de trabajo (el mejor ejemplo de ellas son las políticas de seguridad, calidad y medio ambiente).

En este sentido, y para ayudar a materializar la eliminación de las desigualdades en materia salarial, se presentan una serie de consideraciones para las organizaciones que participan en el presente ciclo de asistencia técnica, las cuales pueden funcionar como una guía a la hora de materializar los esfuerzos en contra de estas inequidades.

CONSIDERACIONES PARA EL ANÁLISIS DE BRECHAS SALARIALES DE GÉNERO DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES:

a) Constituir un equipo de trabajo y/o definir a un(a) responsable. Es importante que al menos un integrante del equipo (o el/la responsable) tenga conocimientos sobre temáticas de género. Si la organización tiene un plan de igualdad, lo ideal es que trabaje de manera conjunta con los responsables de ese plan, de manera tal que las políticas y decisiones que se tomen a raíz de los resultados del análisis formen parte del plan de igualdad, existiendo coherencia entre ellos.

b) Definir planilla de remuneración a utilizar y fecha de cierre. Definir fecha de cierre, de manera tal que las mediciones sigan ciclos de medición (anual, semestral, etc). Definir los componentes retributivos (salario base, complementos, etc).

c) Construir base de datos. Confeccionar una fuente de datos robusta y desagregada por sexo, que permita medir las brechas salariales de manera más sofisticada que simples promedios (cuando aplique). Las organizaciones necesitan construir bases de datos que permitan identificar variables que ayuden a explicar sus diferencias salariales por condiciones de capital humano y distinguir, de esta manera, la parte que no es explicada por ellas, atribuida normalmente a factores discriminatorios.

d) Definir universo muestral. Definir la muestra implica precisar quienes serán considerados en el análisis y quienes no, entregando argumentos razonables de esta decisión. (subcontratos no son considerados, pero se les exigirá que hagan y reporten sus propios análisis, por ejemplo).

e) Retribución y definición de variables. Los análisis deben realizarse tanto para rentas fijas como variables.

La base de datos debe contener un set relevante de variables que permitan realizar un análisis descriptivo y econométrico¹ (sexo, antigüedad, experiencia, edad, educación, capacitación, tipo de contrato, jornada, zona geográfica, etc).

f) Exploración de los datos. Realizar una exploración mediante estadística descriptiva con enfoque de género que permita revelar el estado de la entidad en estudio. Esto permite revelar tendencias y variables incidentes y/o explicativas a la base de las brechas salariales que se identifiquen. Además, permite caracterizar a la población femenina y reconocer su posicionamiento o niveles de concentración dentro de la estructura organizacional, condición que no es inocua a la hora de analizar las diferencias salariales.

g) Medición de la brecha salarial. Aplicar las fórmulas de brecha salarial de género descrita en el taller utilizando promedios simples y medianas (diferencia entre la **media** (OIT, 2013) o la **mediana** (FMI, 2013) de los ingresos de mujeres y hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres).

Si la organización presenta 50 trabajadores y trabajadoras o menos, se recomienda cuantificar solo bajo este modelo sus brechas salariales de género, utilizando diferentes formas de desagregación según variables (brechas salariales de género según edad, antigüedad, educación, tipo de cargo, jornada, tipo de contrato, etc).

Si la organización tiene más de 50 trabajadores y trabajadoras, se recomienda, además de calcular brechas con promedios simples y/o medianas, aplicar modelos econométricos, que a diferencia de organizaciones con muestras pequeñas (menores a 50 personas) pueden entregar resultados más fiables, como Oaxaca Blinder, que permite distinguir entre diferencias salariales explicadas por variables de capital

¹ Esto dependerá del número de trabajadores y trabajadoras de la organización.

humano (educación, experiencia, antigüedad, capacitación, etc) y una componente no explicada, atribuible a factores no observables o discriminación. Esto ayudará a definir políticas direccionadas.

h) Acciones. Consolidar los criterios relevantes en el análisis de la brecha salarial, determinando aquellas acciones y medidas que aporten a la reducción de brechas de acuerdo a los antecedentes obtenidos, para luego proponer lineamientos que permitan la gestión de las diferencias salariales, orientando los esfuerzos a su disminución y eliminación. Si en la organización existe un plan de igualdad, la idea sería que estas acciones formen parte de dicho plan.

Lo anterior, sin duda orienta a las organizaciones hacia iniciativas destinadas a crear entornos de trabajo equitativos y aumentar el acceso de las mujeres al trabajo decente. Además, permite emplear las capacidades que presentan las organizaciones como ente modelador entre sus trabajadores y trabajadoras y su alcance social y geográfico. Asimismo, permite optimizar la capacidad de generar información de calidad para una gestión y seguimiento sostenido a fin de mejorar la toma de decisiones y el desarrollo de políticas públicas, así como el mejoramiento constante de la legislación nacional en el camino hacia la igualdad de género.

Para mayor información, se sugiere profundizar en:

1. Guerra, A. (2020). Manual para la Integración de Indicadores de Género en la Gestión de Empresas y Organizaciones. Universidad Alberto Hurtado.
2. (2019) Guía metodológica para la medición de la Brecha Salarial en la empresa. Disponible en <http://www.clubsostenibilidad.org/publicaciones/guia-metodologica-para-la-medicion-de-la-brecha-salarial-en-la-empresa/>
3. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2015). Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género. Guía de Uso. O visitar directamente la página <https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>
4. PNUD (2015). Sistema regional de indicadores de género en empresas y organizaciones. Guía metodológica.

NOTA. Mayor Bibliografía se adjunta en la PPT realizada en el Taller.