

**LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE
LA MUJER Y LA VALORACIÓN DE
PUESTOS DE TRABAJO
(DOCUMENTO V3)**

**LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE LA
MUJER Y SU RELACIÓN CON LA
VALORACIÓN DE PUESTOS DE
TRABAJO**

PRESENTACIÓN

Este documento es una introducción a la discriminación salarial de la mujer, ligada a la valoración de puestos de trabajo, e incluye tanto aspectos legales como prácticos.

El documento *Criterios para diseñar y poner en práctica un método de valoración de puestos de trabajo libre de discriminación por razón de sexo*¹⁾ está basado en ideas expuestas en este documento, en el documento *Los procedimientos de valoración de puestos de trabajo* y en el documento *Las diferencias entre géneros* y pretende ser una guía para que las organizaciones puedan introducir su propio método de valoración de puestos asegurando al mismo tiempo la igualdad salarial en su empresa.

El documento *Cómo detectar la discriminación por razón de sexo en el proceso de valoración de puestos de trabajo: lista de control*² está también basado en ideas expuestas en los documentos mencionados anteriormente y pretende ser una herramienta que permita determinar el grado de discriminación por razón de sexo que tiene el método de valoración de puestos de trabajo usado por una organización concreta. Asimismo, servirá no sólo para determinar el grado de discriminación, que puede ser útil principalmente para obtener un índice de prioridad de intervención, sino también, y más importante, para poder aplicar las acciones correctoras necesarias para asegurar la igualdad en el proceso de valoración de puestos de trabajo de la organización.

Este documento pretende ser un resumen de las ideas más relevantes extraídas de la búsqueda bibliográfica llevada a cabo durante la ejecución del proyecto. El fondo documental en el que está basado este resumen consta de artículos de revistas de distintos países (de Europa, USA, Canadá, etc.), sentencias tanto del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea como de tribunales españoles, memorándums, ponencias de congresos y seminarios, libros, etc.

Lo que se pretende en este documento es hacer una introducción a la discriminación salarial por razón de sexo. En primer lugar, se introducen los conceptos (discriminación indirecta, igual valor, etc.) y los aspectos legales del tema, tanto a nivel de legislación europea como española. Una vez introducido el concepto de discriminación (desde el punto de vista legal), se indican algunos ejemplos de prácticas que pueden desembocar en una discriminación salarial de las mujeres y unos criterios, a grandes rasgos, para detectar la discriminación salarial de la mujer en la empresa.

Finalmente, y dado que esta parte del proyecto se centra en la valoración de puestos de trabajo, se hace un repaso a los diferentes métodos de valoración de puestos (explicados detalladamente en el documento *Los procedimientos de valoración de puestos de trabajo*), criticándolos en función de su posible relación con la discriminación salarial de la mujer.

1. LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE LA MUJER

1.1 Discriminación indirecta

En España, la sentencia 145/1991 del Tribunal Constitucional define qué son las discriminaciones indirectas de la siguiente manera:

“Discriminación indirecta es aquella que incluye los tratamientos formalmente no discriminatorios de los que derivan, por las diferencias fácticas que tienen lugar entre trabajadores de diverso sexo, consecuencias desiguales perjudiciales por el impacto diferenciado y desfavorable que tratamientos formalmente iguales o tratamientos razonablemente desiguales tienen sobre los trabajadores de uno y de otro sexo a causa de la diferencia de sexo”.

Según las estadísticas, el salario medio de las mujeres, en España, está alrededor del 70% del salario medio de los hombres (Jaume García, 1998 ³).

Mujeres y hombres no ocupan los mismos puestos de trabajo, existe una segregación laboral tanto vertical (mujeres en puestos más bajos en la jerarquía de la organización) como horizontal (mujeres ocupadas en sectores peor pagados). Las mujeres ocupan los lugares más bajos en la jerarquía de las empresas, ocupan puestos en sectores donde los salarios son menores (como por ejemplo el sector público), están ocupadas en economías sumergidas u otros trabajos en los que no cotizan (limpiar casas particulares, cuidar ancianos, etc.). En trabajos regulados por convenios colectivos o protegidos por la ley del salario mínimo se contratan a más hombres que mujeres, en cambio, en servicios privados o pequeñas firmas (con poca regulación) hay más mujeres (Comisión de Derechos de la Mujer, 1995 ⁴).

Llamaremos puestos feminizados a aquellos en los que la mayoría (alrededor del 70%) son mujeres y masculinizados a aquellos en los que la mayoría son hombres. Hay una diferencia salarial entre los puestos feminizados y los masculinizados. Esta diferencia puede ser debida a que los trabajos que realizan las mujeres están infravalorados o a que, en efecto, las mujeres ocupan puestos de menor valor que los hombres, en cuyo caso hablaríamos de una segregación laboral (las mujeres no acceden a los puestos altos de las organizaciones, o a los sectores altos de la economía).

Tenemos entonces, dos grandes causas de discriminación salarial de las mujeres: la **segregación laboral** y la **infravaloración** de los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por mujeres (Comisión de las Comunidades Europeas, 1994 ⁵).

Cuándo una mujer ocupa el mismo puesto de trabajo que un hombre y percibe menor salario, estamos ante un caso de discriminación directa (por ejemplo si en una empresa hubiera limpiadores y limpiadoras que hicieran lo mismo y no ganaran lo mismo). La discriminación directa es fácil de detectar, pero no tanto de corregir (a través de negociaciones, demandas judiciales, etc.). Sin embargo, cuándo una mujer ocupa un puesto de **igual valor** al de un hombre y percibe menor salario, estamos ante un caso de discriminación indirecta (hay elementos específicos del trabajo femenino, tradicionalmente ignorados, que es necesario definir y valorar). Ésta es más difícil de demostrar, pero existen varios casos ganados en los tribunales, aunque en general se

trata de demandantes colectivos, del sector privado, a tiempo completo y representados de forma privada, no por sindicatos (Comisión Europea ⁶).

1.2 Valor del trabajo

Mediremos el valor de un puesto de trabajo con relación a los **requisitos** de la tarea desempeñada y a la **naturaleza** de la misma (Comisión de las Comunidades Europeas, 1994 ⁵)

Podemos medir el valor del trabajo con relación a los requisitos **aptitudes, esfuerzo** (tanto físico como mental) y **responsabilidad** de la tarea desempeñada y con relación a las **condiciones de trabajo** bajo las que se desempeña la tarea.

Nos centraremos en la discriminación a través de la valoración de puestos de trabajo basándonos en el principio de **igual retribución para trabajos de igual valor** establecido en la Directiva sobre igual salario de 1975 (directiva 75/117/EEC).

La utilización del concepto de trabajo de igual valor tiene especial interés en el mercado de trabajo actual. El desarrollo tecnológico, los cambios producidos en la organización del trabajo, los nuevos requerimientos empresariales en relación con la mano de obra, tienen como consecuencia la aparición de nuevos empleos, tareas y profesiones que requieren evaluación (Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., 1996 ⁷).

La valoración de los puestos de trabajo y de las tareas que en ellos se realizan, así como las clasificaciones profesionales que se vienen utilizando, responden al prototipo tradicional de trabajador masculino y se centran en la organización del trabajo productivo en la fábrica y en el taller, sin tener en cuenta nuevas situaciones como la incorporación laboral femenina, el crecimiento del sector servicios y la concentración del empleo femenino en este sector (Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., 1996 ⁷).

Así mismo la flexibilidad y polivalencia, la movilidad horizontal, el cambio frecuente de puesto de trabajo y de funciones, aspectos cada vez más generalizados en las empresas, requieren una revisión de las clasificaciones profesionales que hemos conocido hasta ahora. Se está abriendo camino el concepto de grupo profesional, frente al tradicional de categoría. Una mayor heterogeneidad de tareas, de puestos y de modalidades de empleo pueden y deben tener una valoración equivalente y encuadrarse dentro del mismo grupo profesional (Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., 1996 ⁷).

La valoración de puestos de trabajo es una herramienta para medir el valor de los puestos de trabajo de una organización, establecer una jerarquía y ayudar a asignar un salario a cada puesto. La discriminación debe evitarse en todas las fases del proceso. Existen distintos aspectos que determinan finalmente el salario y las jerarquías; la valoración de puestos de trabajo es uno, pero existen otros como las distintas legislaciones, las diversas estructuras retributivas, la evolución de la demanda y la oferta, el poder de negociación de los interlocutores sociales, las modalidades mismas de la negociación, las dimensiones de las empresas, la evolución de la coyuntura y la oferta de formación y servicios (Comisión de Derechos de la Mujer, 1995 ⁴).

Una de las disfunciones más frecuentes producidas en la elaboración de las clasificaciones profesionales y origen de muchas discriminaciones indirectas, es que se valora no el puesto de trabajo, sino a la persona que lo desempeña, y entran en juego prejuicios y concepciones culturales que infravaloran a las mujeres y, como consecuencia, a los trabajos feminizados (Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., 1996 ⁷).

1.3 Medios legales contra la discriminación salarial

Los medios existentes en la Comunidad para aplicar la igualdad salarial son las negociaciones colectivas, acciones legales individuales, acciones legales colectivas, medidas administrativas y políticas gubernamentales de fomento.

El inconveniente de llevar a cabo acciones legales individuales es que hay escasez de abogados formados en la materia, es difícil demostrar que existe discriminación y el procedimiento tiene un coste elevado tanto en términos de dinero como de tiempo.

En cuanto a las acciones legales colectivas, nos encontramos con que las organizaciones sindicales no siempre están dispuestas a asumir cuestiones de igualdad; además, podrían mejorarse los mecanismos que permiten impugnar convenios colectivos.

En general, la información sobre el tema de la discriminación salarial indirecta es insuficiente (Comisión de Derechos de la Mujer, 1995 ⁴).

Para corregir o eliminar la segregación laboral, son necesarias políticas de igualdad de oportunidades en el ámbito nacional y dentro de cada empresa (eliminar la discriminación en las fases de reclutamiento, selección de personal, cursos de formación a los cuales puedan acceder las mujeres, etc.).

En cuanto al ámbito empresarial, hay que tener en cuenta los siguientes aspectos (Department of Labour, 1984 ⁸).

- Conviene promover acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades en el trabajo, no sólo eliminar las prácticas discriminatorias.
- Hay que tener en cuenta que las acciones positivas no discriminan a los hombres.
- Las estadísticas señalan que académicamente las mujeres consiguen resultados por lo menos tan buenos como los de los hombres.
- Cuando se pone un anuncio con el fin de reclutar personal para cierto empleo, hay que describir los lugares de trabajo según las aptitudes necesarias para el puesto y la experiencia y conocimientos requeridos; sin que importe quien va a ocupar el puesto. Hay que usar términos neutros.
- En las entrevistas para seleccionar al puesto, hay que tener en cuenta la experiencia que puedan tener las mujeres en trabajos no pagados o voluntarios (ayuda en hospitales o asilos, etc.).
- Los trabajadores a tiempo parcial (mujeres en su mayoría ya que generalmente son las que cuidan del hogar y tienen, por tanto, menos tiempo

disponible para trabajar) tienen que tener las mismas oportunidades de formación que los trabajadores a tiempo completo.

Para concienciar a los empresarios de la importancia de la igualdad salarial, hay que hacer que se den cuenta de que una política de igualdad de oportunidades hace aumentar la productividad de la empresa, ya que aumenta la satisfacción de los trabajadores, y mejora la imagen de ésta.

Para luchar contra la discriminación salarial a través de la valoración de puestos de trabajo (infravaloración de las mujeres) existen unos códigos prácticos que sirven para analizar el método de valoración usado por la organización y ver si es discriminatorio o no (por ejemplo el Código práctico sobre igualdad de retribución que la Comisión Europea publicó en julio de 1996).

2. ASPECTOS LEGALES

2.1 El tratado de roma de 1957

La ley de la Unión Europea garantiza como derecho fundamental el principio de igual retribución para igual trabajo entre hombres y mujeres en el Artículo 119 del Tratado de Roma.

Artículo 119 del Tratado de Roma corregido por el Tratado de Amsterdam de 1997 (incluye el principio de igual retribución para trabajos de igual valor):

- 1. Cada Estado Miembro deberá asegurar que se aplica el principio de igual retribución para hombres y mujeres cuando éstos desempeñan trabajos iguales o de igual valor.*
- 2. Para el propósito de este Artículo, retribución significa, dinero o especie, actuales o futuros, pero siempre del empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.*

Igual retribución sin discriminación por razón de sexo significa:

- (a) que cuando se calcula la retribución basada en ratios de productividad, deberá ser calculada en base a la misma unidad de medida para trabajos iguales;*
- (b) que la retribución por hora deberá ser la misma para trabajos iguales.*
- 3. El Consejo, actuando de acuerdo al procedimiento referido en el Artículo 189b, y después de consultar al Comité Económico y Social, deberá adoptar medidas para asegurar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igual trato de hombres y mujeres en materias de empleo y ocupación, incluyendo el principio de igual retribución para trabajos iguales o de igual valor.*

4. *Con el objetivo de asegurar la total igualdad en la práctica entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igual trato no impide que cualquier Estado Miembro mantenga o adopte medidas positivas que favorezcan al sexo subrepresentado, con el objetivo de acelerar la aplicación del principio de igual trato o para compensar las desventajas del sexo subrepresentado en las carreras profesionales.*

2.2 La directiva sobre igual retribución 75/117/EEC

El Artículo 1 de la Directiva sobre Igual Retribución define el principio sobre igual retribución de la siguiente forma:

“eliminación de toda discriminación por razón de sexo en cualquier aspecto o condición de trabajo y en la remuneración para iguales trabajos o trabajos para los que se ha atribuido el mismo valor”.

La Directiva establece también que:

“cuando se usa un sistema de clasificación profesional (valoración de puestos de trabajo) para la determinación de las retribuciones (ya que no es obligatorio utilizar uno), éste sistema debe basarse en los mismos criterios para hombres y mujeres y debe establecerse de manera que excluya las discriminaciones por razón de sexo.”

El principio de igual retribución para trabajos de igual valor está establecido en la Directiva 75/117 EEC sobre igual retribución de 1975 (ampliación del Tratado de Roma), pero en muchos países de la Comunidad (Francia, Luxemburgo, Grecia e Italia) no existe legislación sobre el tema.

Corresponde a los Estados miembros dotar a una autoridad de la competencia necesaria para decidir si un trabajo tiene el mismo valor que otro. En España, la ley no clarifica el alcance del principio.

Según el TJCE (Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea), el principio puede aplicarse directamente por el juez nacional.

La mayoría de casos planteados son referentes a trabajos de distinta denominación pero que consisten en tareas casi iguales (discriminación directa).

Para poder comparar dos puestos de trabajo y saber si tienen igual valor o no, el sistema de valoración de puestos de trabajo debe ser **formal, analítico, basado en unos criterios** (por ejemplo un sistema de puntos, explicado más adelante) y **no discriminatorio** (Comisión de las Comunidades Europeas, 1994 ⁵).

2.2.1 Defensas consideradas por el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea

Cuando hay una demanda por igual valor, la carga de la prueba recae sobre el empresario, es decir, si las trabajadoras demuestran que la retribución media de las mujeres es inferior a la de los hombres, corresponde al empresario demostrar que su

política de salarios no es discriminatoria (diferencias de salario debidas a razones objetivas). Si el tribunal falla a favor de las mujeres, se seguirá el principio de “nivelación al alza”, es decir, el empresario tendrá que subir el salario de las mujeres, no bajar el de los hombres.

El TJCE acepta la diferencia de retribución entre una mujer y un hombre que desempeñen un trabajo de igual valor cuando ésta está basada en los siguientes criterios:

- a) Productividad (casos Danfoss y Royal Copenhagen).
- b) Movilidad (casos Danfoss y Royal Copenhagen).
- c) Formación (caso Danfoss).
- d) Antigüedad (casos Danfoss y Nimz).
- e) Trabajo a tiempo parcial (casos Kowalska, Botel, Rinner-Kuhn, Bilka y Helming).
- f) Acuerdos en convenios colectivos (casos Enderby y Kowalska).
- g) Fuerzas del mercado.

El TJCE declaró que el criterio de flexibilidad (horarios y lugares de trabajo) se puede aplicar en la valoración de puestos de trabajo si es importante para el cumplimiento de tareas específicas, pero no si el criterio se refiere a la calidad del trabajo que el trabajador/a desempeña (no se puede decir que los trabajadores a tiempo completo, en su mayoría hombres, trabajan mejor y por lo tanto cobran más que los trabajadores a tiempo parcial, en su mayoría mujeres). Lo mismo puede decirse de los criterios de formación profesional, antigüedad, etc. (casos Jenkins y Nimz).

En el caso Enderby v Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health (1993), el TJCE declaró que cuando hay una diferencia de retribución entre dos puestos de igual valor, uno de ellos ocupado en su mayoría por mujeres (feminizado) y el otro por hombres (masculinizado), el mero hecho de que los dos puestos estén bajo convenios colectivos no constituye un criterio objetivo, aunque los dos convenios por separado tengan efectos no discriminatorios.

El TJCE considera la cuestión de las “fuerzas del mercado”, que es usada regularmente para explicar las diferencias de retribución en el mercado laboral y que para muchas comunidades está afectada por supuestos tradicionales sobre el valor del trabajo de los hombres y mujeres.

2.2.2 Comparación entre trabajos de igual valor

La siguiente lista ha sido extraída del “Memorándum sobre igual retribución para un trabajo de igual valor” de la Comisión Europea, Bruselas 23 de agosto de 1994.

- Las comparaciones deben hacerse entre trabajadores de sexo opuesto.
- Pueden presentar una demanda por igual valor tanto trabajadores del sector público como del privado.

- Los puestos de trabajo que se comparan tienen que ser representativos del grupo al cual pertenecen.
- No se puede comparar el salario de una mujer con el que recibiría hipotéticamente un hombre, aunque no se descarta que en el futuro el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea (TJCE) acepte al “trabajador masculino hipotético”.
- Una mujer puede comparar su retribución con la que recibía anteriormente su predecesor masculino (McCarthy vs Smith).
- No está clara la comparación de puestos dentro de una misma organización cuando éstos están bajo distintos convenios colectivos.
- Cuando un sector está feminizado, puede ser necesario comparar sectores. Esto es factible cuando los sectores que se comparan están bajo condiciones de trabajo similares.

2.2.3 La retribución a efectos del artículo 119 del Tratado CE

El TJCE declaró que “El principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor debe garantizarse en cada elemento de la retribución”.

Retribución es, dinero o especie, actuales o futuros, pero siempre del empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

Entran dentro del ámbito de aplicación del artículo 119 del Tratado CE (casos Rinner-Kuhn, Barber, Bilka Kaufhaus, Garland y Danfoss) los siguientes elementos de la retribución:

- Salario base.
- Incrementos (primas, horas extras, méritos, rendimiento, etc.).
- Pensiones de jubilación.
- Contribución a planes de pensión realizados por el empleador en nombre de los empleados que tengan determinados efectos.
- Retribuciones provisionales a antiguos empleados tras la finalización de las relaciones laborales.
- Continuación de la retribución en caso de enfermedad.
- Indemnizaciones por despido.
- Beneficios especiales otorgados sin haber sido solicitados por contrato por los empleadores a antiguos empleados.

- Subsidios de enfermedad.
- Prestaciones sociales de acuerdo con las condiciones de un régimen profesional.

Los regímenes de Seguridad Social no entran en la definición de retribución.

2.2.4 Comentarios relativos a los criterios de valoración

Los siguientes puntos han sido sacados de la sentencia del 1 de julio de 1986. Gisela Rummler v Dato-Druck GmbH. Asunto 237/85

De la Directiva 75/117/CEE se deduce que:

- Los criterios que condicionan la clasificación en diferentes niveles de retribución deben garantizar la misma retribución para un mismo trabajo objetivamente prestado, ya sea realizado por un trabajador masculino o por un trabajador femenino.
- El hecho de basarse en valores correspondientes a la capacidad media de producción de los trabajadores de un único sexo, para determinar en qué medida un trabajo exige un esfuerzo u ocasiona una carga físicamente pesada, constituye una forma de discriminación por razón de sexo, prohibida por la Directiva.
- Sin embargo, para que un sistema de clasificación profesional no sea discriminatorio en su conjunto, debe tomar en consideración, en la medida en que la naturaleza de las tareas lo permita, criterios para los que los trabajadores de cada sexo puedan tener aptitudes especiales.

Conclusión:

- Las clasificaciones de puestos de trabajo deben realizarse teniendo en cuenta las exigencias objetivas del trabajo desarrollado, con independencia del sexo del trabajador que lo realice.
- Si así lo exige la naturaleza del trabajo, la retribución podrá fijarse según el grado de esfuerzo o de cansancio muscular o de pesadez física que el trabajo exija.
- Considerar para la retribución del trabajo el esfuerzo medio que supone para los trabajadores de cada sexo constituiría una discriminación prohibida por la Directiva del Consejo 75/117.

2.3 Dictamen de la comisión europea sobre una retribución equitativa (com 93 388 final)

“Todo empleo debe ser justamente remunerado”; carta comunitaria de los derechos fundamentales de los trabajadores, artículo 5.

Retribución equitativa significa que todos los trabajadores deben recibir una remuneración por el trabajo realizado, que, en el contexto de la sociedad en la que viven y trabajan, sea justa y suficiente para permitirles disfrutar de un nivel de vida decente.

Si la productividad es baja en un cierto sector o comunidad entonces los salarios son menores. Una inversión en RRHH (formación, etc.) y una buena organización empresarial hacen aumentar la productividad y, en consecuencia, los salarios.

Los objetivos del dictamen son: buscar los niveles apropiados de remuneración equitativa, promocionar el objetivo de un empleo de alta calidad y productividad, aumentar la inversión en el campo de la educación y formación y fomentar una reevaluación de las actitudes hacia los grupos que tradicionalmente reciben salarios bajos, así como un fortalecimiento de las medidas de lucha contra la discriminación. Para lograr estos objetivos es necesaria una mejora de la transparencia del mercado laboral.

La legislación (directivas sobre igual remuneración para un trabajo de igual valor), los acuerdos administrativos, los convenios colectivos, los **códigos prácticos** y la información sobre el mercado laboral son elementos fundamentales para acabar con la discriminación salarial.

2.4 Legislación española

2.4.1 Constitución española

El artículo 14 de la Constitución Española establece lo siguiente:

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

2.4.2 Estatuto de los trabajadores

El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores establece lo siguiente:

“Igualdad de remuneración por razón de sexo.- El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación por razón de sexo”

El artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores establece que:

“Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil...”

3. EJEMPLOS DE CAUSAS DE DISCRIMINACIÓN

Los siguientes aspectos han sido sacados de la ponencia de Prue Hyman (departamento de economía de la Victoria University of Wellington) “Equal Pay for Work of Equal Value – Job Evaluation Issues” en la “Third Conference of Labour, Employment and Work” celebrada en octubre de 1987 en la Victoria University of Wellington⁹:

- Las habilidades requeridas en trabajos feminizados están a menudo infravaloradas porque estas muchas veces han estado adquiridas en las tareas del hogar y forman parte del rol tradicional de las mujeres. Se infravaloran estas habilidades o conocimientos frente a los obtenidos en cursos formales o de formación. Muchas de estas habilidades están infravaloradas porque se consideran naturales en las mujeres. Como consecuencia, los puestos de trabajo que requieren estas habilidades, están infravalorados.
- Se da demasiado peso a factores que son característicos de los puestos de trabajo masculinizados como: malas condiciones de trabajo, trabajo manual y responsabilidad sobre la maquinaria. Además, la forma de medir o puntuar éstos factores se hace según unos programas que se han desarrollado en industrias dominadas por hombres.
- La responsabilidad sobre el dinero y la supervisión o gestión de personal son factores a los que se da mucha importancia, mientras que a otros como la cooperación, el trabajo en equipo y el servicio a la gente se les da muy poca importancia.
- A menudo trabajos de mujeres son clasificados como “doers” (hacedores) cuando en realidad son puestos de “thinkers” (pensadores) y por tanto, devaluados.
- Hay que eliminar supuestos sexistas como por ejemplo el de que las mujeres toleran mejor el aburrimiento y por eso hay que pagarles menos que a los hombres.
- ¿Por qué la responsabilidad sobre una máquina (mecánico) está considerada más valiosa que la responsabilidad sobre una persona (enfermera)?
- Hay muchas características del trabajo femenino que son invisibles tanto para hombres como para mujeres. Los evaluadores pasan por alto importantes características de los trabajos feminizados, por ejemplo, el tener cuidado de los niños.

- Normalmente quien describe un puesto de trabajo es quien lo realiza. Hay evidencias considerables de que los hombres tienden a dar más importancia de la que realmente tiene a su trabajo mientras que las mujeres le dan menos.
- A menudo el valor que se le da a un trabajo en el mercado influye a la hora de evaluarlo; esto puede perpetuar su sobrevaloración o infravaloración.

4. CÓMO DETECTAR LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE LA MUJER EN LA EMPRESA

Este punto está basado principalmente en el “Código práctico para la aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor ¹⁷ ” (Code of practice on equal pay) que publicó la Comisión Europea en julio de 1996, en el documento “Igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres en la Unión Europea ¹⁸ ” de la Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas y en el documento “Memorándum sobre igual retribución para un trabajo de igual valor: Un acercamiento a la comprensión del principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres ⁷ ” de la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. (1996).

Primero hay que recoger información sobre la estructura salarial de la empresa para poder analizarla en busca de indicios de discriminación y, posteriormente, corregir lo que haga falta para eliminar la discriminación.

4.1 Recogida de información

La información pertinente para el análisis debería conseguirse de todo el personal de la organización. Un análisis de la retribución que se limite a un único establecimiento o a una estructura determinada de clasificación o de negociación resulta insuficiente, ya que los problemas de discriminación basados en el sexo pueden surgir también entre trabajadores de una misma empresa o de diferentes empresas, de diferentes estructuras de clasificación o de diferentes unidades de negociación. Los aspectos en que se centrará la información recogida variarán en función de la estructura de la empresa y de su sistema retributivo. Algunos de los datos que se detallan más abajo no serán pertinentes para algunas organizaciones.

4.1.1 Información relevante sobre los empleados

Es necesario recoger la siguiente información de la consulta del personal y de las nóminas:

- sexo,
- categoría,
- denominación del puesto de trabajo,

- horario de trabajo, sin incluir descansos,
- unidad de negociación o convenio colectivo,
- cualificación de entrada requerida,
- otras cualificaciones pertinentes,
- antigüedad de servicio con la organización,
- antigüedad de servicio con otras organizaciones pertinentes,
- salario base,
- pagos adicionales y prestaciones contractuales.

La información debería referirse tanto al personal temporal como a los que tienen un contrato permanente y a los trabajadores a domicilio.

Hay que fijarse en los salarios a tiempo parcial (puestos ocupados por mujeres en su mayoría), ya que esto es una fuente de discriminación (salarios inferiores a los que proporcionalmente correspondería, exclusión de otros beneficios sociales recogidos en convenio, menores prestaciones sociales como el subsidio de enfermedad, el desempleo o la jubilación).

4.1.2 Información sobre acuerdos y prácticas salariales

La información sobre acuerdos y prácticas salariales podría incluir:

- la descripción de los trabajos,
- los sistemas de clasificación y evaluación,
- los criterios de clasificación,
- disposiciones de los convenios colectivos en materia de retribución,
- las normas que rigen el derecho a la retribución y otras prestaciones contractuales,
- un manual de valoración de puestos de trabajo,
- un manual sobre la retribución en función del rendimiento,
- las normas que rigen el funcionamiento de los sistemas de primas e incentivos,
- las modalidades de retribución del trabajo a destajo o del trabajo subcontratado,

- en su caso, información sobre la situación de los diferentes empleos en el mercado.

Es importante obtener también información sobre las modalidades y prácticas retributivas basadas en la práctica o en normas formales.

4.2 Análisis de la información

Una vez recogida la información, hay que analizarla en busca de indicios de discriminación sexual.

4.2.1 Información general

La primera fase del análisis de la información debería consistir en el establecimiento de un cuadro general sobre el sexo y la retribución. Este cuadro general ofrecerá un panorama de conjunto de las disposiciones en materia de retribución y ayudará a identificar los ámbitos que exigen atención prioritaria. Los aspectos particulares del sistema retributivo requerirán un análisis más profundo.

Existen algunos indicadores clave que pueden revelar una posible discriminación por razón de sexo, éstos son:

- Las mujeres ganan menos, por término medio, que los hombres que ejercen la misma función.
- Las mujeres ganan menos, por término medio, que los hombres de la misma categoría.
- La retribución de las mujeres que ocupan puestos feminizados no cualificados, es menor que la menor de las retribuciones de los puestos masculinizados no cualificados.
- Los puestos feminizados están en niveles inferiores o están valorados por debajo de puestos masculinizados con niveles similares de esfuerzo, aptitudes y responsabilidad (factores que junto con las condiciones de trabajo son aceptados por la mayoría como base para valorar puestos de trabajo y que son los recomendados por la Comisión Europea).
- Las mujeres ganan menos que los hombres teniendo cualificaciones de entrada y un tiempo de servicio equivalentes.
- Cuando el personal de una misma empresa está cubierto por convenios colectivos separados, los grupos de negociación predominantemente masculinos reciben una retribución más elevada que los de predominio femenino.
- La mayoría de hombres y mujeres pertenecen a diferentes sistemas de clasificación y evaluación.

- Los trabajadores temporales o a tiempo parcial (mujeres mayoritariamente) tienen una retribución horaria inferior, en promedio, a la de los trabajadores permanentes o a jornada completa en el mismo puesto de trabajo o categoría.
- Los trabajadores temporales o a tiempo parcial (mujeres mayoritariamente) se benefician de menos prestaciones contractuales y no contractuales.
- Diferentes sistemas de primas, salarios a destajo y otros sistemas de retribución en función del rendimiento, aplicados en distintas áreas de producción afectan desproporcionadamente a un sexo.
- Los cálculos de primas, salarios a destajo y otras retribuciones en función del rendimiento varían de un puesto a otro dentro del mismo departamento, desfavoreciendo a un sexo de manera desproporcionada.
- Los niveles retributivos de las horas extraordinarias varían entre departamentos, afectando desproporcionadamente a un sexo.
- Los derechos en materia de vacaciones varían de un puesto a otro de la misma categoría, afectando desproporcionadamente a un sexo.

Si bien todas estas situaciones mencionadas no prueban en sí mismas que exista en el sistema retributivo una discriminación ilegal basada en el sexo, merecen todas una investigación en profundidad.

Todos los elementos de la retribución o del derecho a la retribución y otras prestaciones contractuales deben analizarse para garantizar que existe una justificación objetiva, que no depende del sexo de los trabajadores, para explicar las diferencias en la retribución.

4.2.2 Aspectos concretos del sistema salarial

A continuación hay algunos ejemplos de prácticas que probablemente son discriminatorias junto con lo que hay que hacer para corregirlas.

Las prácticas salariales varían de una organización a otra y por tanto esto afectará al análisis de la información. Se mencionan estas prácticas como ejemplos, pero no tienen por qué encontrarse en cualquier organización que se estudie.

- El salario medio de las mujeres es menor que el de los hombres:
 - Examinar los registros de contratación para ver si las diferencias son justificables de manera objetiva.
 - ¿Afecta la definición de las titulaciones de manera adversa a las mujeres?
 - Ver si los conocimientos no formales, adquiridos en la propia realización de la tarea están infravalorados.

- Las mujeres avanzan más lentamente en la escala de promoción y/o rara vez alcanzan puestos más altos:
 - Las mujeres suelen tener menos antigüedad y menor disponibilidad horaria total. Si los criterios de promoción son éstos, comprobar que son objetivamente justificables y que no están relacionados con aspectos sexistas.
- Los hombres están mejor pagados debido a que ocupan puestos que escasean en el mercado laboral:
 - Adoptar otras medidas para solventar los problemas de contratación y retención del personal, como la preparación de nuevo personal y perspectivas de promoción.
- Los trabajadores y trabajadoras manuales perciben el mismo salario base, pero los hombres tienen acceso a ingresos en forma de primas:
 - ¿Refleja la diferencia de ingresos una diferencia real en cuanto a producción?
- El salario por productividad sólo es posible para: puestos de antigüedad/ personas a tiempo completo/ personas acogidas a un sistema de evaluación:
 - Comprobar si el esquema de cobertura y las exclusiones están objetivamente justificados.
- Las mujeres reciben siempre porcentajes de productividad inferiores a los hombres:
 - Revisar los porcentajes de productividad para comprobar si por ejemplo las tareas que desempeñan las mujeres tienen asignados índices de productividad más bajos.

4.2.3 Clasificación, categorías y valoración del puesto de trabajo

A continuación se detallan algunos aspectos de las prácticas salariales que hay que tener en cuenta para identificar la posible discriminación sexual.

El análisis de los métodos de valoración de puestos de trabajo se explica con todo detalle en el documento *Cómo detectar la discriminación por razón de sexo en el proceso de valoración de puestos de trabajo: lista de control* ². Asimismo, pueden encontrarse unos criterios para la elaboración de un método de valoración de puestos de trabajo que sea no discriminatorio en el documento *Criterios para diseñar y poner en práctica un método de valoración de puestos de trabajo libre de discriminación por razón de sexo* ¹.

- Tipo de esquema de clasificación del trabajo:

- Hay trabajos femeninos que pueden presentar las mismas exigencias, aunque de distinta forma, que los trabajos masculinos. Para poder compararlos, tiene que haber una unidad de medida común. Puestos de trabajo tradicionalmente masculinos y femeninos pueden ser equivalentes y por tanto deben ocupar la misma posición jerárquica e incluso ser unificados.
- Denominación del puesto de trabajo:
 - La denominación del puesto tiene que ser neutra para que no tenga implicaciones sobre el valor que le será atribuido en cuanto a posición social y niveles salariales.
 - Comprobar si hay puestos iguales con distintas denominaciones para hombres y mujeres.
- Contenido del trabajo:
 - A menudo en la descripción de un trabajo no se presta atención a los aspectos del trabajo femenino que no han estado reconocidos tradicionalmente (habilidad, atención, minuciosidad...).
 - A menudo el trabajo de las mujeres ha sido trabajo necesario pero no ha sido reconocido y valorado por la organización empresarial.
- Factores de valoración:
 - Comprobar si han sido omitidos rasgos significativos del puesto de trabajo como por ejemplo las capacidades de atención y responsabilidades, las capacidades para las relaciones humanas, las capacidades/ responsabilidades organizativas, la destreza manual y/ o coordinación, la responsabilidad en la calidad del producto, etc.
 - Comprobar si los factores de capacidad, conocimiento, educación y experiencia están medidos de forma justa. A menudo son ignorados factores de más probable aparición en trabajos femeninos como por ejemplo la destreza, la precisión, la tensión mental, etc.
 - Categorizar los puestos de trabajo en las diferentes clasificaciones mediante la referencia al trabajo ligero o pesado, sin tener en cuenta otros elementos del trabajo femenino en oposición al masculino supone un golpe adverso para las mujeres.
- Sistemas de ponderación:
 - No ponderar en exceso los factores predominantes en los puestos de trabajo masculinos.

- El proceso de evaluación:
 - Comprobar si había representación femenina en el comité evaluador.
 - Comprobar si hubo identificación del sexo de quienes ocupaban los puestos.
 - Comprobar si el comité recibió alguna preparación sobre temas relativos a discriminación sexual e igualdad.

- Determinación del salario:
 - Comprobar que se ha determinado conforme a las necesidades reales del puesto, evitando conceptos y requerimientos que puedan estar influidos por la tradicional asignación de valor basada en el género.

4.3 Falta de información

Hay que destacar que en la realidad, muchas empresas carecen de la información necesaria para el análisis, y que probablemente habrá que conformarse con la información disponible sacándole el mayor partido posible.

Aunque ya existen bastantes empresas que utilizan sistemas de valoración de puestos de trabajo, todavía hay muchas pequeñas y medianas empresas que carecen de ello y que por tanto, no tienen la mayoría de las informaciones requeridas sobre acuerdos y prácticas salariales. Entonces, se tendrá que prescindir del análisis de esta información y analizar las hojas de salario en busca de indicios de discriminación.

5. MÉTODOS DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La valoración de puestos de trabajo es una técnica para determinar el valor de un puesto, dentro de una organización, en función o en relación de los demás puestos de la misma. Es decir, determinar el valor relativo entre los diferentes puestos de una empresa, independientemente de las personas que las ejecutan.

La valoración de puestos sirve, entre otras cosas, como base de la política de salarios y la política de promociones y traslados. Por tanto, si se discrimina a las mujeres en esta etapa, esto repercutirá en una discriminación salarial (por pagarles menos de lo que se debería en el puesto que ocupan y por impedirles la ascensión a puestos en los que cobrarían más).

Los sistemas de valoración como medio para la asignación de salarios no son totalmente objetivos; los resultados varían de un método a otro y también, aun cuando se usa un único método, según quien realice la evaluación.

Aún así, son menos subjetivos que las prácticas tradicionales para asignar salarios a empleos. Los sistemas que valoran los puestos de trabajo según unos factores (esfuerzo físico, etc.) son los analíticos, mientras que aquellos que comparan directamente dos trabajos según su descripción son los no analíticos.

Esto es tan solo un repaso de los diferentes métodos de valoración de puestos de trabajo, ya que puede encontrarse información más detallada sobre los tipos de métodos de valoración de puestos de trabajo y su funcionamiento en el documento *Los procedimientos de valoración de puestos de trabajo*¹¹.

Las críticas o comentarios incluidos en la descripción de los métodos son los hallados en la búsqueda bibliográfica y son, por tanto, opiniones de otras personas (expertos de las Trade Unions por ejemplo).

5.1 Tipos de métodos

Podemos dividir los métodos de valoración en **cualitativos** o de ordenación y en **cuantitativos** o analíticos.

Los métodos cualitativos valoran el puesto de trabajo sin descomponerlo en elementos o factores. Permiten saber cuál es la importancia de cada puesto, pero no las diferencias de valor entre unos y otros.

Dentro de los métodos cualitativos tenemos los sistemas de jerarquización y los sistemas de clasificación (niveles o categorías predeterminadas).

Dentro de los métodos cuantitativos tenemos los sistemas de puntuación de factores o de asignación de puntos por factor.

Métodos cualitativos o de ordenación:

➤ SISTEMAS DE JERARQUIZACIÓN:

Consisten en ordenar jerárquicamente los puestos de trabajo en función de su importancia: de sus funciones, responsabilidad o requisitos necesarios para su desempeño.

Son métodos fáciles y baratos, pero el que los aplica puede hacer que salga el resultado que le interese personalmente. **No sirven para eliminar la discriminación.** (Trade Unions, 1993 ¹⁰).

➤ COMPARACIÓN POR PAREJAS:

Se compara por parejas, el que “gana” tiene 2 puntos y el otro 1; si empatan, se les da un punto a cada uno. Cada miembro del Comité Evaluador efectúa éstas comparaciones y luego se suman todos los puntos para cada puesto. Como valoran todos los miembros no puede haber ninguno que tenga más influencia que los demás. Sin embargo, el método tiende a producir resultados conservadores. No recomendado cuando la igualdad es el objetivo. (Trade Unions, 1993 ¹⁰).

➤ **SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS** (niveles o categorías predeterminadas) O **GRADUACIÓN**:

Se construye una escala (nivel 1, nivel 2, etc.) y se da una definición o contenido de los factores comunes y exigibles para ese nivel (responsabilidad, experiencia y habilidad). Se encajan cada uno de los puestos a un determinado nivel, por comparación con su contenido.

Este sistema se utiliza en EE.UU. sobre todo en los trabajos llevados a cabo por funcionarios y también en Alemania, para puestos no manuales.

Es bastante subjetivo. **No recomendado.** (Trade Unions, 1993 ¹⁰).

➤ **CONSENSO DIRECTO:**

Método no analítico.

Inacceptable. (Trade Unions, 1993 ¹⁰).

Métodos cuantitativos:

➤ **COMPARACIÓN DE FACTORES:**

Se seleccionan y definen los factores importantes y que se encuentran en la mayoría de puestos, a continuación se seleccionan puestos clave que representan cada nivel importante de funciones, responsabilidades y habilidades dentro de la categoría de puestos por calificar. Estos puestos clave se comparan unos con otros, factor por factor, ordenando los puestos con respecto a cada factor en orden de su importancia relativa. Una vez que los puestos han sido comparados y ordenados, según los distintos factores, se asignan valores a cada uno, repartiendo el salario normal pagado en el puesto entre los factores empleados para calificarlo. Se califican entonces otros puestos, comparándolos factor por factor con los puestos calificados en el paso precedente. El valor total de cada puesto se determina entonces sumando los valores individuales asignados a cada parte y los puestos son ordenados en el orden de su importancia para la compañía de acuerdo con estos valores totales (*Los procedimientos de valoración de puestos de trabajo*, 1998 ¹¹).

El inconveniente que observa la Trade Unions es que la retribución está directamente ligada a la valoración del puesto en lugar de decidirse mediante un convenio colectivo. **Método complejo.** (Trade Unions, 1993 ¹⁰).

➤ **SISTEMA DE PUNTOS POR FACTOR:**

Se puntúan unos factores basados en las habilidades requeridas para el puesto, el esfuerzo físico o mental requerido, las responsabilidades y las condiciones de trabajo. Otros factores a tener en cuenta son:

- nivel de educación y/o formación y experiencia requeridos para acceder al puesto.
- complejidad del trabajo y la cantidad de criterios discriminativos requeridos.
- grado de coordinación física y destreza manual requeridos para hacer las tareas efectivamente.

Se puntúa cada factor, se pondera cada factor y se suman los puntos.

Los procedimientos de valoración se pueden separar de las negociaciones sobre salarios (ventaja). Puede parecer complejo y difícil. **Método recomendado. La discriminación se eliminará escogiendo y ponderando adecuadamente los factores.** (Trade Unions, 1993 ¹⁰).

Dentro de los sistemas de puntos por factor algunas variantes metodológicas ampliamente utilizadas son las siguientes:

- NEMA (National Electrical Manufacturers Association) POINTS RATING PLAN:

Tiene en cuenta 11 factores. Cada grado está distribuido según una puntuación predeterminada. Da mucha más importancia a la fuerza física que al esfuerzo mental.

No recomendado. (Trade Unions, 1993 ¹⁰).

- MÉTODO DE WILLIS (utilizado en Canadá):

Tiene en cuenta 4 factores (capacidades, exigencias mentales, responsabilidad y condiciones de trabajo). Cada uno de los factores se divide en subfactores.

El método de Willis ha aparecido en varios documentos como ejemplo de método de valoración de puestos de trabajo libre de discriminación por razón de sexo. **Método recomendado.**

- MÉTODO HAY:

Tiene en cuenta tres factores: competencia (técnica, directiva, en interacción personal), responsabilidad (libertad para actuar, impacto en resultados, magnitud de los resultados) y la solución de problemas (marco de referencia en el que se piensa, exigencia de los problemas). En algunos puestos (manuales, etc.) se añaden las condiciones de trabajo. No tiene en cuenta factores como la monotonía mental, el aburrimiento, la destreza física, etc.

En Ontario el tribunal declaró que el sistema *Hay* es discriminatorio y por tanto no puede ser la base de un plan de igualdad (Pat Armstrong, 1993 ¹²).

Normalmente se utiliza para puestos directivos, técnicos y administrativos.

No recomendado. (Trade Unions, 1993 ¹⁰).

Dado que muchas de las empresas que utilizan un sistema de valoración de puestos usan el sistema de Hay (sobre todo en USA. Anónimo, 1993 ¹³), creemos importante incluir algunos comentarios sobre dicho sistema.

Críticas al método de Hay:

Los siguientes comentarios han estado sacados del artículo “Gendered instructions: cultured lag and gender bias in the Hay system of JE” de Ronnie J. Steinberg, Work and Occupations, Nov 1992 ¹⁴.

El sistema Hay se diseñó en los años cincuenta, por tanto, el sistema todavía tiene los supuestos culturales de la época.

- El hombre tiene que alimentar a la familia, por tanto, debe ganar más dinero; en cambio, la mujer sólo necesita dinero para gastos complementarios. Estas ideas son las que se creían en los 40, 50s y están reflejadas en el sistema Hay.
- El sistema Hay se hizo en un inicio para puestos de mando y puestos altos ocupados predominantemente por hombres. El método de Hay de hoy en día se parece mucho al de Hay de los 50 y en consecuencia los puestos “feminizados” no están valorados de forma apropiada.
- El sistema trata los trabajos hechos por mujeres como invisibles, no especializados y con menor responsabilidad, por tanto, el resultado es que estos puestos tienen menos puntos.

Comentarios a los subfactores del sistema de Hay:

- Human relations know-how (competencia para las relaciones humanas):
Este subfactor valora más la responsabilidad de supervisión formal que las relaciones humanas que no son de supervisión sino de trato con el público, por tanto, aventaja los puestos de dirección y supervisión (ocupados mayormente por hombres) y pone en desventaja los puestos orientados a servicio (feminizados).

Este subfactor aplicado al estado de Minesota dio los siguientes resultados:

	Nivel 1 (bajo)	Nivel 2	Nivel 3 (alto)
Puestos “feminizados”	16.2%	45.5%	38.3%
Puestos “masculinizados”	13.6%	30.3%	56.1%

- Freedom of act (libertad para actuar):
Este subfactor sólo define la autonomía en términos de relaciones formales. Como resultado, ignora muchas acciones hechas de forma autónoma por empleados para llevar a cabo tareas y funciones de alta responsabilidad (por ejemplo, una enfermera tiene que avisar a un médico cuando hay una emergencia que requiere su intervención).
Estas acciones son invisibles en el sistema Hay y son los supervisores quienes ganan (en puntos y en dinero) por responsabilidades llevadas a cabo por sus subordinados.
Además, los supervisores de estos subordinados que se supone que tienen poca autonomía reciben menos puntos que los mandos, cuyos subordinados tienen (según el sistema Hay) mayor libertad de acción. Como consecuencia, supervisores en áreas “feminizadas” tendrán menos puntos que aquéllos que están en áreas “masculinizadas”.

	Baja	A	B	C	<u>D</u>	<u>E</u>	Alta
Puestos “masculinizados”							70.1%
Puestos “feminizados”							48%

➤ Technical know-how (competencia técnica):

Los conocimientos adquiridos a través del trabajo y la experiencia tienen menor reconocimiento que los adquiridos formalmente. Los conocimientos asociados a tareas que la mujer desempeña en el hogar (por ejemplo cuidar niños) son considerados como no especializadas.

	Bajo	A	B	C	D	E	F	Alto
Puestos “masculinizados”								36.6%
Puestos “feminizados”								18%

Respuesta de los consultores de Hay:

Esta es la respuesta que los consultores de Hay publicaron en el artículo “Hay job evaluation system – Biased against women?” de la Industrial Relations Reviews & Report, mayo de 1993 ¹⁵.

- Human relations know-how (competencia para las relaciones humanas):
No hay nada en la definición del factor que diga que la supervisión formal tiene más puntos que las relaciones con el público; en todo caso serán interpretaciones de cada organización en particular.
- Lo mismo dicen de los demás factores.
- En las definiciones de los factores del sistema Hay no aparecen los supuestos mencionados por Steinberg; en todo caso serán interpretaciones de cada organización y por tanto el sistema discriminatorio será el de la organización en particular, no el de Hay.

5.2 Cobertura del método

Los métodos basados en factores se usan dentro de una “familia” de puestos de trabajo de naturaleza parecida, por tanto, es difícil comparar por ejemplo si una secretaria y un peón de producción realizan un trabajo de igual valor.

La National Academy of Sciences (USA) recomienda usar un único método para valorar todos los puestos dentro de una misma organización. En el artículo (estudio) “An assessment of the construct validity of three job evaluation methods: A field experiment” publicado en el Academy of Management Journal, 1993 ¹⁶, Judith M. Collins y Paul M. Muchinsky declaran que es muy complicado, y que hay que tener sumo cuidado cuando se pretende aplicar un único método de valoración para todas las clasificaciones (oficinas, peones, técnicos, etc.).

6. REFERENCIAS

1. DOCUMENTO V5. *Criterios para diseñar y poner en práctica un método de valoración de puestos de trabajo libre de discriminación por razón de sexo.*
2. DOCUMENTO V6. *Cómo detectar la discriminación por razón de sexo en el proceso de valoración de puestos de trabajo: lista de control.*
3. García, Jaume; Hernández, Pedro Jesús y López, Ángel. *La discriminación salarial de la mujer en España. Evidencia estadística*; 1998.
4. Comisión de Derechos de la Mujer del Parlamento Europeo; ponente: Maria Paola Colombo Svevo. *Informe sobre el Memorándum sobre igual retribución para un trabajo de igual valor*; 21 de diciembre de 1995.
5. Comisión de las Comunidades Europeas. *Memorándum sobre igual retribución para trabajos de igual valor*; Bruselas 23 de agosto de 1994.
6. Comisión Europea. *Equality Litigation Utilisation Project.*
7. Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. *Memorándum sobre igual retribución para un trabajo de igual valor: Un acercamiento a la comprensión del principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres*; 1996.
8. Department of Labour; Information Centre. *Equal Opportunity for Women in the Workforce*; 1984.
9. Prue Hayman (departamento de economía de la Victoria University of Wellington). *Equal Pay for Work of Equal Value – Job Evaluation Issues*. Ponencia de la “Third Conference of Labour, Employment and Work” celebrada en octubre de 1987 en la Victoria University of Wellington.
10. *El uso de la valoración de puestos de trabajo como medio para eliminar la discriminación salarial por razón de sexo.* Ponencia elaborada para el congreso Irlandés de las Trade Unions de 1987 y expuesta en el seminario de Bruselas “Equal Pay, 36 years later: in search of excellence?!” del 25-26 de octubre de 1993.
11. DOCUMENTO V2. *Los procedimientos de valoración de puestos de trabajo.*
12. Armstrong, Pat. *Equal Pay and Job Evaluation: The Ontario Experience*; ponencia del seminario de Bruselas del 25-26 de octubre de 1993 “Equal Pay, 36 years later: in search of excellence?!”.
13. Anónimo. *Job Evaluation in the 1990s*; Industrial Relations Review & Report n546, 1993.
14. Steinberg, Ronnie J. *Gendered instructions: cultured lag and gender bias in the Hay system of JE*; Work and Occupations v19n4 Nov 1992.
15. Consultores de Hay. *Hay job evaluation system – Biased against women?*; Industrial Relations Reviews & Report n536, mayo de 1993.
16. Collins, Judith M. and Muchinsky, Paul M. *An assessment of the construct validity of three job evaluation methods: A field experiment*; Academy of Management Journal v36n4, 1993.
17. Comisión Europea. *Código práctico para la aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor (Code of practice on equal pay)*; julio de 1996.
18. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. *Igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres en la Unión Europea.*