

**LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE
LA MUJER Y LA VALORACIÓN DE
PUESTOS DE TRABAJO
(DOCUMENTO V6)**

**CÓMO DETECTAR LA DISCRIMINACIÓN
POR RAZÓN DE SEXO EN EL PROCESO
DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE
TRABAJO: LISTA DE CONTROL**

1.INTRODUCCIÓN

En la valoración de puestos de trabajo, una vez determinado el valor del puesto, se hace un análisis de los resultados obtenidos y de los salarios. Por ejemplo, se puede representar el valor del puesto en un gráfico frente al salario del puesto, separando los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres (feminizados) de los ocupados mayoritariamente por hombres. Si la curva de los hombres está por encima de la de las mujeres, será señal de que existe una posible discriminación por razón de sexo. Otra forma de detectar una posible discriminación por razón de sexo es haciendo un análisis estadístico.

Hay que evitar la discriminación en todas las etapas del proceso, desde la elección o diseño del método hasta la asignación de retribuciones. En la recogida de información, en la selección y definición de subfactores bajo los que van a ser evaluados los puestos de trabajo y en la ponderación de los factores.

La lista de control que hay a continuación es una herramienta que sirve para determinar el grado de discriminación sexual existente en el proceso de valoración de puestos de trabajo de una empresa en concreto. Este grado, será útil para determinar la prioridad de actuación, pero tanto si es bajo como alto, deberán tomarse las medidas correctoras necesarias para corregir o eliminar los factores determinantes de la posible discriminación existente en el proceso de valoración de la empresa.

Las preguntas del cuestionario están pensadas para un método de valoración de puestos de trabajo de puntos por factor.

Esta herramienta esta pensada para que sea utilizada tanto por los inspectores de trabajo como por la propia organización con el fin de detectar los elementos discriminatorios dentro del proceso de valoración y poder aplicar medidas correctoras que conviertan el proceso en una forma no discriminatoria de ordenar, clasificar y valorar los diferentes puestos de trabajo de una organización.

Las preguntas de este cuestionario están basadas principalmente en los siguientes documentos:

- nota técnica nº 108 de Sue Hastings de 1987 *Identificar la discriminación en los métodos de valoración de puestos de trabajo*¹;
- nota técnica nº 109 de Sue Hastings de 1991 *Cómo desarrollar un sistema de valoración de puestos de trabajo menos discriminatorio*²;
- ponencia *Equal treatment of men and women. Sex discrimination and job classification* expuesta por Rien Van Meensel en el seminario “Equal Pay, 36 Years Later: In search of excellence?!” de Bruselas (1993)³;
- *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) que publicó la Comisión Europea en julio de 1996⁴ y

- ponencia de Sue Hastings *Identifying discrimination in job evaluation and job classification systems – The UK experience* expuesta en la jornada celebrada en la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona el 24 de febrero de 1998 “Discriminación salarial de la mujer”⁵.

Puede encontrarse más información sobre el tema en los documentos *La discriminación salarial de la mujer y su relación con la valoración de puestos de trabajo*⁶, *Criterios para diseñar y poner en práctica un método de valoración de puestos de trabajo libre de discriminación por razón de sexo*⁷ y *Modelo y programa IVIS para el cálculo de pesos en un procedimiento de valoración por ponderación de factores*⁸. En cuanto a los métodos de valoración de puestos de trabajo, puede encontrarse más información en el DOCUMENTO V2 *Los procedimientos de valoración de puestos de trabajo*⁹.

2. LISTA DE CONTROL

Cuando la respuesta a una pregunta sea **NO**, deberá marcarse la casilla correspondiente y sumar el número de puntos que aparece a la derecha de la casilla. Después de cada punto hay un recuadro para anotar la suma parcial, la cual ha de multiplicarse por el factor que figura a continuación, y al final de todo otro recuadro para anotar la suma total.

En el punto 3 se explica como se han obtenido los distintos números y factores que figuran en la lista de control.

En el punto 4 se da el resultado de la lista de control en función del número total de puntos obtenidos.

2.1 Aspectos prácticos

2.1.1 Composición de los comités

1. Si existe un Comité directivo (elige o diseña el método) y un Comité de Evaluación o Panel (lleva a cabo la evaluación), ¿están formados ambos por distintos miembros? (En caso de que no existan estos comités, marcar la casilla del NO). **SÍ** ☐ **NO** ☐ **2**
2. ¿Está formado el Comité de Evaluación por representantes de todos los departamentos y de distintos niveles jerárquicos? **SÍ** ☐ **NO** ☐ **3**
3. ¿Si la proporción de mujeres en la población de empleados es muy pequeña, ¿incluyen los grupos relevantes (comités, entrevistadores, etc.) más mujeres de las que proporcionalmente deberían tener? **SÍ** ☐ **NO** ☐ **2**

4. ¿Tienen los Comités Directivo y de Apelación una mujer como mínimo? SÍ ☐ NO ☐ 3

SUMA x 2 =

2.1.2 Formación y comunicación

1. ¿Recibieron una formación adecuada todos aquellos directivos y empleados implicados en la implementación del sistema de valoración en cuanto a los principios generales de la valoración de puestos de trabajo al igual que en detalles del esquema que iba a ser utilizado y cualquier aspecto específico del papel que jugaba cada uno (por ejemplo sobre entrevistas, análisis de puestos, evaluación, etc.)? SÍ ☐ NO ☐ 3
2. ¿Recibieron una formación adecuada todos aquellos directivos y empleados implicados en la implementación del sistema de valoración en cuanto a aspectos de igualdad de oportunidades y discriminación por razón de sexo? SÍ ☐ NO ☐ 3
3. ¿Se ha publicado explícitamente que el objetivo de la valoración es el de conseguir igual retribución para trabajos de igual valor? SÍ ☐ NO ☐ 1

SUMA x 3 =

2.1.3 Nombre de los puestos

1. ¿Tienen nombres distintos todos los puestos que consisten en distintas tareas? (a veces se le da el nombre de “secretaria” a puestos que en realidad son distintos e incluso implican distintos grados de responsabilidad). SÍ ☐ NO ☐ 3
2. ¿Es imposible identificar el sexo de la persona que ocupa el puesto a través del nombre del puesto? SÍ ☐ NO ☐ 3
3. ¿Se han eliminado los nombres que pudieran transmitir a los evaluadores el estatus histórico del puesto? (a veces los nombres de los puestos ocupados predominantemente por hombres dan la impresión de que el puesto implica más responsabilidad que los nombres de los puestos feminizados). SÍ ☐ NO ☐ 3

SUMA x 2 =

2.1.4 Descripción del puesto

1. Si la información se recoge de los trabajadores mediante formularios, ¿hay ejemplos y explicaciones de cada factor en dichos formularios? SÍ ☐ NO ☐ 3

2. ¿Está el puesto de trabajo descrito en profundidad? SÍ ☐ NO ☐ 2
3. ¿Está el puesto de trabajo descrito por más de una persona? SÍ ☐ NO ☐ 2
4. ¿Existe alguna persona bien formada en el tema de valoración de puestos de trabajo y discriminación que ayude a los empleados a rellenar los formularios? SÍ ☐ NO ☐ 3
5. ¿Tienen todas las descripciones un formato común? SÍ ☐ NO ☐ 2
6. ¿Contiene el puesto entre 6 y 10 tareas? (si tiene muy pocas puede ser que se hayan pasado por alto algunas tareas o que haya que desglosar las que haya en sus partes; si un trabajo tiene muchas tareas es conveniente que el trabajador/a rellene un diario durante una semana o un mes apuntando lo que hace cada día). SÍ ☐ NO ☐ 1
7. ¿Hay espacio suficiente en el cuestionario para cada tarea y aspecto del puesto de trabajo? SÍ ☐ NO ☐ 1
8. ¿Da ejemplos el cuestionario refiriéndose a trabajos feminizados? (por ejemplo, en un trabajo sucio mencionar la orina, los excrementos, los vómitos, la sangre, etc. más propias de trabajos feminizados además del aceite, la basura, etc. propias de trabajos masculinizados). SÍ ☐ NO ☐ 3
9. ¿Se han evitado las evaluaciones en la descripción? (hay que describir los requerimientos del trabajo de manera positiva y omitir las descripciones superfluas; por ejemplo, a menudo se pone "no necesita formación ni cualificación", pero no se describen las aptitudes indispensables para el puesto). SÍ ☐ NO ☐ 2
10. ¿Firma el trabajador/a el cuestionario antes de que éste pase a manos del Comité Evaluador? SÍ ☐ NO ☐ 1

SUMA x 1 =

SUMA DE PUNTOS DEL PUNTO ASPECTOS PRÁCTICOS =

2.2 Diseño del método

2.2.1 Cobertura del método

1. Se aplica el mismo sistema de valoración a toda la organización (en grandes organizaciones puede emplearse el mismo sistema pero con distintos subfactores para cada grupo de trabajo)? **SÍ ☐ NO ☐ 3**
2. ¿En caso de existir diferentes sistemas, se ha encontrado una relación entre dichos sistemas? (para hacerlo, es útil evaluar con el mismo sistema un pequeño número de puestos similares que pertenezcan a distintos grupos). **SÍ ☐ NO ☐ 3**

SUMA x 4 =

2.2.2 Modelos de consultoría

1. Si el método fue comprado a una consultoría u a otra organización, ¿fue probado con una muestra de puestos para comprobar que se adaptaba bien? **SÍ ☐ NO ☐ 3**
2. Si se ha comprado un esquema que tiene más de 5 años, ¿se ha revisado durante los últimos 5 años para comprobar que incorpora los aspectos relativos a los nuevos puestos y que todavía cumple el principio de igual retribución para trabajos de igual valor? **SÍ ☐ NO ☐ 2**
3. Si el esquema se hizo para reproducir la jerarquía existente en la organización, ¿se comprobó si dicha jerarquía incorporaba algún tipo de discriminación? **SÍ ☐ NO ☐ 3**

SUMA x 2 =

2.2.3 Benchmarks (puestos clave)

1. Muchos métodos valoran unos cuantos puestos (*benchmarks*) y ordenan el resto en función de éstos. Si se han utilizado *benchmarks*, ¿son éstos representativos de aquellos puestos que van a ser evaluados (puestos de hombres y mujeres, a tiempo completo y parcial, de distintos departamentos y categorías, etc.)? **SÍ ☐ NO ☐ 3**
2. Si el método tiene más de 5 años y se utilizaron *benchmarks* a la hora de diseñarlo, ¿se ha comprobado que éstos puestos siguen siendo representativos de la organización? **SÍ ☐ NO ☐ 2**

SUMA x 3 =

2.2.4 Desarrollo del plan de factores

1. ¿Están presentes todos los factores seleccionados en todos los puestos a valorar? SÍ ☐ NO ☐ 3
2. ¿Se han revisado los factores para comprobar que cubren todos los aspectos significativos de todos los puestos, incluyendo aquéllos que han sido omitidos o infravalorados por muchos métodos de valoración de puestos de trabajo en el pasado (ver punto 3)? por ejemplo:
 - 1.1 Aptitudes y responsabilidades comunicativas (por ejemplo en el contacto con clientes). SÍ ☐ NO ☐ 3
 - 1.2 Aptitudes y responsabilidades interpersonales (por ejemplo en puestos de cuidador/a, enseñanza y tareas similares). SÍ ☐ NO ☐ 3
 - 1.3 Destreza manual y coordinación física (por ejemplo en trabajos de montaje; en el uso de teclados, cuchillos, destornilladores y otras herramientas manuales pequeñas; en operaciones con equipos eléctricos y de oficina entre otros). SÍ ☐ NO ☐ 3
 - 1.4 Aptitudes y responsabilidades organizativas (como por ejemplo priorizar tareas o actividades para uno mismo o para los demás). SÍ ☐ NO ☐ 3
3. Si el esquema cubre principalmente puestos no manuales y de oficinas, ¿tiene factores que tengan en cuenta cualquier aspecto manual del trabajo, como por ejemplo la habilidad manual, el esfuerzo físico y las condiciones adversas de trabajo? SÍ ☐ NO ☐ 3
4. Si el esquema cubre principalmente puestos manuales y de peón, ¿tiene factores que tengan en cuenta cualquier aspecto no manual del trabajo, como por ejemplo aptitudes mentales, aptitudes organizativas y responsabilidades organizativas y financieras? SÍ ☐ NO ☐ 3
5. Si el esquema tiene diferentes factores para distintas formas de responsabilidad, ¿tiene factores para aquéllas difíciles de medir como por ejemplo la responsabilidad sobre el producto tanto como para aquéllas en que es fácil medir el grado de responsabilidad como por ejemplo la responsabilidad sobre los recursos financieros o humanos? SÍ ☐ NO ☐ 3
6. Si el esquema incluye más de un factor para medir aspectos como la toma de decisiones, la resolución de problemas, las aptitudes para juzgar y la iniciativa, ¿se ha evitado que haya elementos contados más de una vez o superpuestos? SÍ ☐ NO ☐ 3

7. Si el esquema incluye uno o más factores para medir la libertad de acción/independencia, o el impacto de las decisiones o responsabilidades, ¿se han revisado estos factores para asegurar que reflejan los niveles actuales de demandas del puesto? **SÍ** ☐ **NO** ☐ **3**
8. Si el esquema incluye un factor para medir el esfuerzo físico, ¿abarca éste claramente aspectos de puestos que requieren resistencia física (como sentarse o estar de pie en una posición incómoda, realizar actividades repetitivas, limpiar, fregar, etc.) tanto como aspectos que requieren fuerza (como levantar y llevar peso, cavar, etc.)? **SÍ** ☐ **NO** ☐ **3**
9. Si el esquema incluye factores para medir las demandas del trabajo en cuanto a las condiciones ambientales, ¿cubre aquellas demandas resultantes de trabajar con gente (como por ejemplo agresiones verbales, contacto con fluidos corporales y basura) tanto como las demandas resultantes de las condiciones ambientales físicas (como por ejemplo el polvo, ruido, humos, temperaturas extremas, trabajo al aire libre, etc.)? **SÍ** ☐ **NO** ☐ **3**

SUMA x 1 =

2.2.5 Grados de los factores y niveles de puntuación

1. ¿Es el sistema de puntuación simple y transparente? **SÍ** ☐ **NO** ☐ **2**
2. ¿Están las definiciones de los grados de cada factor basadas en un análisis de los requerimientos actuales de los puestos? **SÍ** ☐ **NO** ☐ **3**
3. ¿Se ha evitado hacer referencia a puestos concretos en las definiciones de los grados de los factores? (por ejemplo, poner el grado más alto de creatividad asociado al trabajo de ingeniero; considerar el trabajo más complejo en actividades técnicas; etc.). **SÍ** ☐ **NO** ☐ **3**
4. ¿Reflejan los grados de los factores los pasos reales en la demanda del puesto de trabajo? (ocho grados o más es un numero sospechosamente alto de pasos, a menos que el método estudie una variedad muy amplia de puestos). **SÍ** ☐ **NO** ☐ **3**
5. ¿Reflejan las diferencias de puntuación el tamaño de los pasos entre grados? (un método de valoración de puestos de trabajo con intervalos de puntuación cada vez mayores según aumenta el nivel de demanda para cada factor debería levantar sospechas, ya que puede ser una forma de garantizar que ciertos puestos permanezcan siempre en lo más alto del orden). **SÍ** ☐ **NO** ☐ **3**

SUMA x 2 =

2.2.6 Ponderación de factores

La ponderación puede ser implícita (cuando un factor tiene más subfactores que otros y cada subfactor lleva el mismo número de puntos) o explícita (cuando multiplicamos los puntos de un factor por un peso).

1. Si se ha valorado más el levantar objetos que el llevar personas, ¿está justificada esta diferencia de manera objetiva? **SÍ** ☐ **NO** ☐ **3**
2. Si se ha valorado más la responsabilidad sobre herramientas o dinero que la responsabilidad sobre personas, ¿está justificada esta diferencia de manera objetiva? **SÍ** ☐ **NO** ☐ **3**
3. Si se ha valorado más el esfuerzo físico que la resistencia, ¿está justificada esta diferencia de manera objetiva? **SÍ** ☐ **NO** ☐ **3**
4. Si se ha valorado más el esfuerzo físico que el esfuerzo mental o visual, ¿está justificada esta diferencia de manera objetiva? **SÍ** ☐ **NO** ☐ **3**
5. Si se han valorado más las aptitudes técnicas que el ingenio, ¿está justificada esta diferencia de manera objetiva? **SÍ** ☐ **NO** ☐ **3**
6. Si se ha valorado más la dirección que la coordinación, ¿está justificada esta diferencia de manera objetiva? **SÍ** ☐ **NO** ☐ **3**
7. Si se ha valorado más el llevar un peso grande pocas veces que el llevar un peso pequeño muchas veces, ¿está justificada esta diferencia de manera objetiva? **SÍ** ☐ **NO** ☐ **3**
8. ¿Refleja el sistema de ponderación los valores actuales de la organización, es decir, tienen más peso aquellos factores que están considerados como más importantes? **SÍ** ☐ **NO** ☐ **3**
9. ¿Se diseñó el sistema de ponderación específicamente para reflejar los valores de la organización? **SÍ** ☐ **NO** ☐ **3**
10. Si el sistema de ponderación fue desarrollado utilizando técnicas de regresión para reproducir un orden de un rango de puestos, ¿se compararon los pesos obtenidos con los valores de la organización? **SÍ** ☐ **NO** ☐ **3**

SUMA x 1 =

2.2.7 Correspondencia entre puntos y salarios

1. Los puestos con igual puntuación (más o menos) que están en el mismo nivel, ¿tienen el mismo salario base? **SÍ** ☐ **NO** ☐ **3**

SUMA x 6 =

SUMA DE PUNTOS DEL PUNTO DISEÑO DEL MÉTODO =

2.3 Mantenimiento y apelación

2.3.1 Transparencia

1. ¿Existe información disponible para todos los directivos y empleados sobre todos los principales aspectos del sistema de valoración (procedimientos de evaluación y apelación, etc.)? **SÍ** ☐ **NO** ☐ **3**
2. ¿Entienden los empleados como se ha valorado, clasificado y remunerado su trabajo? **SÍ** ☐ **NO** ☐ **3**
3. Si el sistema está informatizado, ¿entienden los empleados o sus representantes como funciona el software y tienen acceso a él? **SÍ** ☐ **NO** ☐ **1**

SUMA x 3 =

2.3.2 Mantenimiento y apelación

1. ¿Se han revisado durante los últimos 5 años el método de evaluación de puestos y las estructuras de graduación y retribución basadas en él? **SÍ** ☐ **NO** ☐ **2**
2. ¿Pueden apelar los empleados si consideran que las demandas de su puesto han aumentado? **SÍ** ☐ **NO** ☐ **3**
3. Si los empleados no pueden apelar, ¿existe algún otro mecanismo que permita tener en cuenta posibles cambios en las demandas de los puestos? **SÍ** ☐ **NO** ☐ **3**
4. Si existe algún mecanismo de apelación o revisión, ¿apelan a él los empleados cuando sus responsabilidades en el puesto aumentan? (en caso de que no exista ningún mecanismo de apelación o revisión, marcar la casilla del NO). **SÍ** ☐ **NO** ☐ **1**

5. ¿Hay algún comité permanente de apelación o revisión para poder negociar los cambios en los viejos puestos o la valoración en los nuevos? SÍ ☐ NO ☐ 3
6. Si existe un comité de apelación permanente, ¿reciben los nuevos miembros una formación adecuada? (en caso de que no exista ningún comité de apelación permanente, marcar la casilla del NO). SÍ ☐ NO ☐ 3
7. ¿Son la proporción de apelaciones de mujeres y la proporción de mujeres empleadas en la organización similares? (En caso de que no exista ningún mecanismo de apelación, marcar la casilla del NO). SÍ ☐ NO ☐ 3
8. Si el número de apelaciones que ganan las mujeres es menor que el número de apelaciones que ganan los hombres, ¿puede justificarse esta diferencia de manera objetiva? (es posible que las mujeres no estén suficientemente representadas en el Comité de Apelación o que los miembros de dicho comité no estén bien formados en materia de igualdad). (En caso de que no exista ningún mecanismo de apelación, marcar la casilla del NO). SÍ ☐ NO ☐ 3
9. ¿Piensan los empleados que el mecanismo de apelación es justo? SÍ ☐ NO ☐ 2

SUMA x 1 =

SUMA DE PUNTOS DEL PUNTO MANTENIMIENTO Y APELACIÓN =

3. RESULTADOS

3.1 Aspectos prácticos

Suma total de puntos del punto Aspectos prácticos =

Una primera aproximación del grado de discriminación asociado al tema de los Aspectos prácticos puede calcularse de la forma:

Grado = total de puntos x 100 / 79 % =

Si el Grado calculado es menor del **30%** y no se han encontrado indicios de discriminación en el análisis de los salarios, el método de valoración de puestos de trabajo, en cuanto a los Aspectos prácticos, puede considerarse poco discriminatorio (o nada, en principio, si el resultado es 0), pero es conveniente que la organización intente corregir aquellos aspectos que han dado lugar a respuestas negativas.

Si el Grado calculado es mayor del **30%**, existen indicios suficientes de discriminación en el método de valoración de puestos de trabajo (en cuanto a los Aspectos prácticos) y es necesario, por tanto, corregirlo. Pueden corregirse los aspectos que hayan dado lugar a respuestas negativas ayudándose del DOCUMENTO V5, *Criterios para diseñar y poner en práctica un método de valoración de puestos de trabajo libre de discriminación por razón de sexo*⁷.

3.2 Diseño del método

Suma total de puntos del punto Diseño del método =

Una primera aproximación del grado de discriminación asociado al tema del Diseño del método puede calcularse de la forma:

$$\text{Grado} = \text{total de puntos} \times 100 / 164 \% =$$

Si el Grado calculado es menor del **35%** y no se han encontrado indicios de discriminación en el análisis de los salarios, el método de valoración de puestos de trabajo, en cuanto al diseño, puede considerarse poco discriminatorio (o nada, en principio, si el resultado es 0), pero es conveniente que la organización intente corregir aquellos aspectos que han dado lugar a respuestas negativas.

Si el Grado calculado es mayor del **35%**, existen indicios suficientes de discriminación en el método de valoración de puestos de trabajo (en cuanto al Diseño) y es necesario, por tanto, corregirlo. Pueden corregirse los aspectos que hayan dado lugar a respuestas negativas ayudándose del DOCUMENTO V5, *Criterios para diseñar y poner en práctica un método de valoración de puestos de trabajo libre de discriminación por razón de sexo*⁷.

3.3 Mantenimiento y apelación

Suma total de puntos del punto Mantenimiento y apelación =

Una primera aproximación del grado de discriminación asociado al tema de Mantenimiento y apelación puede calcularse de la forma:

$$\text{Grado} = \text{total de puntos} \times 100 / 44 \% =$$

Si el Grado calculado es menor del **20%** y no se han encontrado indicios de discriminación en el análisis de los salarios, el método de valoración de puestos de trabajo, en cuanto a Mantenimiento y apelación, puede considerarse poco discriminatorio (o nada, en principio, si el resultado es 0), pero es conveniente que la organización intente corregir aquellos aspectos que han dado lugar a respuestas negativas.

Si el Grado calculado es mayor del **20%**, existen indicios suficientes de discriminación en el método de valoración de puestos de trabajo (en cuanto a Mantenimiento y apelación) y es necesario, por tanto, corregirlo. Pueden corregirse los aspectos que hayan dado lugar a respuestas negativas ayudándose del DOCUMENTO V5 *Criterios para diseñar y poner en práctica un método de valoración de puestos de trabajo libre de discriminación por razón de sexo*⁷.

3.4 Valoración global

Para obtener el número total de puntos de la lista de control sumaremos las puntuaciones parciales de cada tema multiplicadas por un peso (ver punto 4) y redondeadas al entero inmediatamente superior.

Suma de puntos del punto Aspectos prácticos x 0.726 =

Suma de puntos del punto diseño del método x 0.450 =

Suma de puntos del punto Mantenimiento y apelación x 0.745 =

Suma total de puntos de la lista de control =

Una primera aproximación del grado de discriminación del método de valoración de puestos de trabajo utilizado por la organización puede calcularse de la forma:

Grado = total de puntos x 100 / 164 % =

De todas formas, aunque este grado nos da una idea global, para corregirlo hay que fijarse en cada una de las partes para ver que aspecto es el que aporta más grado de discriminación.

Si el Grado calculado es menor del **20%** y no se han encontrado indicios de discriminación en el análisis de los salarios, el método de valoración de puestos de trabajo, puede considerarse poco discriminatorio (o nada, en principio, si el resultado es 0), pero es conveniente (después de ver en que aspecto tiene más puntos) que la organización intente corregir aquellos aspectos que han dado lugar a respuestas negativas.

Si el Grado calculado es mayor del **20%**, existen indicios suficientes de discriminación en el método de valoración de puestos de trabajo y es necesario, por tanto, corregirlo. Pueden corregirse los aspectos que hayan dado lugar a respuestas negativas ayudándose del

DOCUMENTO V5 *Criterios para diseñar y poner en práctica un método de valoración de puestos de trabajo libre de discriminación por razón de sexo*⁷.

4. COMENTARIOS

4.1 Preguntas de la lista de control

4.1.1 Punto 2.1.4 Descripción del puesto

A continuación hay una lista de tareas que a menudo se pasan por alto en las descripciones de puestos de trabajo:

- Cocinar, coser.
- Anotar y recordar citas.
- Coordinar encuentros y escribir actas.
- Escribir cartas estándares.
- Archivar documentos.
- Tomar notas.
- Guardar la confidencialidad.
- Inspeccionar, ajustar y usar el material de oficina.
- Limpiar.
- Responder preguntas y atender quejas.
- Solucionar problemas originales o inesperados.
- Tareas/responsabilidades organizativas en las que se requiere una continua reordenación y repriorización de tareas para alcanzar las reivindicaciones externas de cambio (oficinista, secretaria, administrativa, etc.).

4.1.2 Punto 2.2.4 Desarrollo del plan de factores

A menudo se olvidan o se dan por naturales factores presentes en puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por mujeres (feminizados).

A continuación hay dos listas, una con las aptitudes y otra con las condiciones difíciles que a menudo se pasan por alto (basadas en los documentos de Sue Hastings y Rien van Meensel mencionados al inicio del documento):

Aptitudes:

- Cuidado y meticulosidad.
- Higiene y limpieza.
- Fidelidad.
- Responsabilidad sobre el bien de los demás, de los niños.
- Saber escuchar.
- Destreza manual y coordinación manual, ocular y motora.

- Aptitudes que requieren coordinación entre las manos y los ojos (para escribir a máquina por ejemplo).
- Paciencia, tacto y aptitudes sociales.
- Aptitud para el cuidado y responsabilidad sobre clientes.
- Aptitud para las relaciones humanas.
- Aptitud y responsabilidad organizativa.
- Responsabilidad en la calidad del producto.

Condiciones difíciles:

- Estrés causado por la muerte de otras personas (como por ejemplo en el puesto de enfermero/a), por el rol de intermediaria o asistente, por la constante concentración, por enfrentarse a múltiples preguntas y por recibir órdenes de muchas personas.
- Trabajar en ambiente ruidoso o en una oficina abierta sin particiones.
- El grado de dificultad de los problemas con pacientes y familiares o con clientes (trato con personas alteradas).
- Estar sentado/a durante largos períodos de tiempo.

4.2 Ponderación de las preguntas y temas de la lista de control

Dado que no todas las preguntas implican el mismo grado de discriminación por razón de sexo cuando la respuesta es negativa, lo primero que se ha hecho es puntuar cada pregunta del 1 al 3, de manera que si la respuesta es negativa y esto implica poco grado de discriminación, se le asignará un punto, si implica un grado medio de discriminación 2 puntos y si el grado de discriminación asociado es alto, 3 puntos. Las puntuaciones, o grados de importancia, se han asignado teniendo en cuenta la importancia que daban a cada aspecto los diferentes documentos consultados y el propio criterio.

El cuestionario está estructurado en tres grandes temas (Aspectos prácticos, Diseño del método y Mantenimiento y apelación) que a su vez están divididos en pequeños subtemas.

Dado que los subtemas de un mismo tema no tienen el mismo número de preguntas, o más concretamente, el mismo número máximo de puntos alcanzables, se ha hallado el factor para igualar la máxima puntuación y a continuación se ha multiplicado por un peso (en caso de que a un subtema se le dé un peso mayor que a los demás). El número resultante de esta operación es el que aparece al lado de cada suma de los subtemas.

Esta operación se ha repetido a continuación con los tres temas, es decir, igualar primero el número máximo de puntos alcanzables de cada tema y a continuación multiplicar el número de puntos conseguidos por un peso.

Aunque se ha intentado que los resultados sean lo más exactos posibles, se han despreciado los decimales (cuando han aparecido) ya que aunque el resultado intermedio es cuantitativo, el resultado final de la lista de control es una valoración cualitativa del método

empleado por la organización y por tanto, un punto más o menos en la lista de control no influye significativamente en el resultado final.

A continuación se detallan las operaciones que se han llevado a cabo para el cálculo de factores.

4.2.1 Punto 2.1 Aspectos prácticos

A continuación se detallan las puntuaciones máximas de cada subtema teniendo en cuenta que si dos preguntas se anulan una a la otra (no pueden ser las dos positivas o negativas) se escoge la puntuación mayor de las dos y no se cuenta la otra.

Puntuación máxima del punto 2.1.1 Composición de los comités =	10
Puntuación máxima del punto 2.1.2 Formación y comunicación =	7
Puntuación máxima del punto 2.1.3 Nombre de los puestos =	9
Puntuación máxima del punto 2.1.4 Descripción del puesto =	20

Se ha considerado que los cuatro subtemas tienen aproximadamente la misma importancia así que multiplicaremos por un factor los puntos obtenidos en cada subtema de forma que el número máximo de puntos alcanzables en cada uno de ellos sea aproximadamente el mismo.

Factor del punto 2.1.1 Composición de los comités =	2
Factor del punto 2.1.2 Formación y comunicación =	3
Factor del punto 2.1.3 Nombre de los puestos =	2
Factor del punto 2.1.4 Descripción del puesto =	1

Después de aplicar los factores:

Puntuación máxima del punto 2.1.1 Composición de los comités =	20
Puntuación máxima del punto 2.1.2 Formación y comunicación =	21
Puntuación máxima del punto 2.1.3 Nombre de los puestos =	18
Puntuación máxima del punto 2.1.4 Descripción del puesto =	20

Puntuación máxima del tema Aspectos prácticos = 79

4.2.2 Punto 2.2 Diseño del método

A continuación se detallan las puntuaciones máximas de cada subtema teniendo en cuenta que si dos preguntas se anulan una a la otra (no pueden ser las dos positivas o negativas) se escoge la puntuación mayor de las dos y no se cuenta la otra.

Puntuación máxima del punto 2.2.1 Cobertura del método =	6
Puntuación máxima del punto 2.2.2 Modelos de consultoría =	8
Puntuación máxima del punto 2.2.3 Benchmarks (puestos clave) =	5
Puntuación máxima del punto 2.2.4 Desarrollo del plan de factores =	33

Puntuación máxima del punto 2.2.5 Grados de los factores y niveles de puntuación =	14
Puntuación máxima del punto 2.2.6 Ponderación de factores =	30
Puntuación máxima del punto 2.2.7 Correspondencia entre puntos y salarios =	3

Se han considerado como subtemas más importantes el Desarrollo del plan de factores, los Grados de factores y niveles de puntuación, la Ponderación de factores y la Cobertura del método, siendo el resto de importancia similar, así que multiplicaremos por un factor los puntos obtenidos en los subtemas de forma que el número máximo de puntos alcanzables en los considerados menos importantes sea menor que en los considerados como más importantes.

Factor del punto 2.2.1 Cobertura del método =	4
Factor del punto 2.2.2 Modelos de consultoría =	2
Factor del punto 2.2.3 Benchmarks (puestos clave) =	3
Factor del punto 2.2.4 Desarrollo del plan de factores =	1
Factor del punto 2.2.5 Grados de factores y niveles de puntuación =	2
Factor del punto 2.2.6 Ponderación de factores =	1
Factor del punto 2.2.7 Correspondencia entre puntos y salarios =	6

Después de aplicar los factores:

Puntuación máxima del punto 2.2.1 Cobertura del método =	24
Puntuación máxima del punto 2.2.2 Modelos de consultoría =	16
Puntuación máxima del punto 2.2.3 Benchmarks (puestos clave) =	15
Puntuación máxima del punto 2.2.4 Desarrollo del plan de factores =	33
Puntuación máxima del punto 2.2.5 Grados de factores y niveles de puntuación =	28
Puntuación máxima del punto 2.2.6 Ponderación de factores =	30
Puntuación máxima del punto 2.2.7 Correspondencia entre puntos y salarios =	18

Puntuación máxima del punto del tema Diseño del método = 164

4.2.3 Punto 2.3 Mantenimiento y apelación

A continuación se detallan las puntuaciones máximas de cada subtema teniendo en cuenta que si dos preguntas se anulan una a la otra (no pueden ser las dos positivas o negativas) se escoge la puntuación mayor de las dos y no se cuenta la otra.

Puntuación máxima del punto 2.3.1 Transparencia =	7
Puntuación máxima del punto 2.3.2 Mantenimiento y apelación =	23

Se ha considerado que el subtema Mantenimiento y apelación tiene aproximadamente la misma que el de transparencia así que multiplicaremos por un factor los puntos obtenidos en cada subtema de forma que el número máximo de puntos alcanzables en cada uno de ellos sea aproximadamente el mismo.

Factor del punto 2.3.1 Transparencia =	3
Factor del punto 2.3.2 Mantenimiento y apelación =	1

Después de aplicar los factores:

Puntuación máxima del punto 2.3.1 Transparencia = 21
Puntuación máxima del punto 2.3.2 Mantenimiento y apelación = 23

Puntuación máxima del tema Aspectos prácticos = 44

4.2.4 Lista de control

A continuación se detallan las puntuaciones máximas de cada tema.

Puntuación máxima del punto 2.1 Aspectos prácticos = 79
Puntuación máxima del punto 2.2 Diseño del método = 164
Puntuación máxima del punto 2.3 Mantenimiento y apelación = 44

Se ha considerado que el tema que tiene mayor importancia es el de Diseño del método seguido del de Aspectos prácticos y a continuación el de Mantenimiento y apelación y se han asignado los siguientes pesos a cada tema:

Peso del punto 2.1 Aspectos prácticos = 35%
Peso del punto 2.2 Diseño del método = 45%
Peso del punto 2.3 Mantenimiento y apelación = 20%

Factor del punto 2.1 Aspectos prácticos = $(164/79)*0.35 = 0.726$
Factor del punto 2.2 Diseño del método = $(164/164)*0.45 = 0.450$
Factor del punto 2.3 Mantenimiento y apelación = $(164/44)*0.2 = 0.745$

Después de aplicar los factores:

Puntuación máxima de la lista de control = $79*0.726 + 164*0.45 + 44*0.745 = 164$

4.2.4 Resultados

El tanto por ciento que hace de umbral para saber si el método de valoración de puestos de trabajo utilizado por la organización es potencialmente discriminatorio o no ha sido obtenido mediante pruebas experimentales sobre hipotéticos métodos de valoración, viendo cuantos puntos sacaría un método que estuviese bien o mal diseñado, que tuviera aspectos discriminatorios en el punto de Aspectos prácticos o no, etc.

5. REFERENCIAS

1. Hastings, Sue. *Identificar la discriminación en los métodos de valoración de puestos de trabajo*; nota técnica nº 108.
2. Hastings, Sue. *Cómo desarrollar un sistema de valoración de puestos de trabajo menos discriminatorio*; nota técnica nº 109, 1991.
3. Van Meensel, Rian. *Equal treatment of men and women. Sex discrimination and job classification*; ponencia expuesta en el seminario “Equal Pay, 36 Years Later: In search of excellence?!” de Bruselas (1993).
4. 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.
5. Hastings, Sue. *Identifying discrimination in job evaluation and job classification systems – The UK experience*; ponencia expuesta en la jornada celebrada en la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona el 24 de febrero de 1998 “Discriminación salarial de la mujer”.
6. DOCUMENTO V3. *La discriminación salarial de la mujer y su relación con la valoración de puestos de trabajo*.
7. DOCUMENTO V5. *Criterios para diseñar y poner en práctica un método de valoración de puestos de trabajo libre de discriminación por razón de sexo*.
8. DOCUMENTO V7. *Modelo y programa IVIS para el cálculo de pesos en un procedimiento de valoración por ponderación de factores*.
9. DOCUMENTO V2. *Los procedimientos de valoración de puestos de trabajo*; 1998.