

HERRAMIENTAS PARA DETECTAR LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL. LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Corominas, A.¹; Coves, A.-M.¹; Lusa, A.¹; Martínez, C.²; Ortega, M.A.¹

¹ Departamento de Organización de Empresas e Instituto de Organización y Control de Sistemas Industriales / ETSEIB

Universidad Politécnica de Cataluña

² Departamento de Organización de Empresas / ETSEIB

Universidad Politécnica de Cataluña

1. INTRODUCCIÓN

La relación entre la valoración de puestos de trabajo y la discriminación salarial de la mujer ha sido estudiada, en el marco de dos proyectos de investigación auspiciados por el Instituto de la Mujer, por el equipo de la Universidad Politécnica de Cataluña (UPC) que suscribe el presente documento.

En el primer proyecto¹ el equipo de la UPC participó juntamente con dos equipos de la Universidad Pompeu Fabra (UPF). En este proyecto se trataron aspectos jurídicos y económicos de la discriminación salarial de la mujer y, como se ha indicado, la relación de dicha discriminación con la valoración de puestos de trabajo. Los resultados del trabajo del equipo de la UPC se han editado como documentos internos del Instituto de Organización y Control (IOC) (Corominas et al. 1999a-h).

El segundo de los proyectos² a que se ha hecho referencia tenía un carácter transnacional, y contó con la participación de cinco países: Bélgica, Francia, Portugal, el Reino Unido y, por supuesto, ya que la entidad promotora fue el Instituto de la Mujer, España.

Se elaboró un cuestionario relativo a diversos aspectos de la discriminación salarial de la mujer que fue respondido por los países participantes (Instituto de la Mujer, 1999a); el análisis de dichas respuestas permitió establecer un diagnóstico de la situación y, teniendo en cuenta, se elaboró una guía de buenas prácticas (Instituto de la Mujer, 1999b).

La guía contiene un catálogo de acciones de carácter interdisciplinar y propone, entre otros, el uso de dos herramientas para la detección de la discriminación salarial por razón de género.

La primera de las herramientas es un programa informático que a partir de la información contenida en las hojas de salarios permite detectar indicios de discriminación en una empresa.

¹ Proyecto “La discriminación salarial de la mujer: cómo detectar su existencia, criterios jurídicos que la definen y su consideración en la valoración de puestos de trabajo” del III Plan Nacional de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico.

² Proyecto “La Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral” dentro del IV Programa de Acción Comunitario.

La segunda herramienta consiste en una lista de control o cuestionario, que sirve para detectar la discriminación de la mujer en el proceso de valoración de puestos de trabajo, es decir, para comprobar si un procedimiento de valoración de puestos satisface los requisitos técnicos y ofrece garantías de neutralidad respecto al género.

Además, en el capítulo cuarto de la guía de buenas prácticas se tratan los procedimientos de valoración de puestos de trabajo como instrumento para combatir la discriminación salarial de la mujer. Una vez justificada su utilización se propone la adopción por parte de la empresa de un sistema de valoración de puestos de trabajo de tipo analítico, de asignación de puntos por factor y se enumeran los requisitos técnicos y de neutralidad que ha de cumplir el procedimiento de valoración de puestos.

A continuación se presentan los métodos e instrumentos para detectar y combatir la discriminación salarial de la mujer, así como las principales conclusiones a las que ha llegado el equipo de trabajo después de investigar en este campo.

2. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA

La normativa legal garantiza el principio de “a igual valor (a trabajo de igual valor), igual salario”, que llamaremos para abreviar, IVIS, según el cual el empleador está obligado a pagar, por la prestación de un trabajo igual o de igual valor, la misma retribución³.

En la práctica este principio se incumple muchas veces: trabajos iguales reciben distinta retribución en distintas empresas, e incluso en algunas empresas a trabajos iguales (con idénticas tareas y funciones) aunque con denominaciones diferentes les corresponde distinta retribución.

En este caso de trabajos iguales es relativamente fácil detectar la discriminación, pero la forma habitual de discriminación salarial se esconde bajo otros casos más difíciles de controlar y demostrar. Esta se debe en muchas ocasiones a que las personas que desempeñan dos tipos de trabajos distintos, pero equivalentes o comparables, reciben retribuciones distintas, debido a que se omiten y/o infravaloran aspectos del trabajo que mayoritariamente realizan las mujeres.

El principio general de prohibición de toda discriminación es un derecho constitucional, y en el ámbito laboral también se recoge en el Estatuto de los Trabajadores. La jurisprudencia ha hecho explícita la prohibición no sólo de la discriminación directa, es decir, el tratamiento jurídico diferenciado y desfavorable de una persona por razón de su sexo, sino también la indirecta, esto es, “aquel tratamiento formalmente neutro o no discriminatorio del que se deriva, por las diversas condiciones fácticas que se dan entre trabajadores de uno y otro sexo, un impacto adverso sobre los miembros de un determinado sexo [...] la medida que produce el efecto adverso ha de carecer de justificación, no fundarse en una exigencia objetiva e indispensable para el cumplimiento del trabajo o no ser idónea para el logro de tal fin”⁴.

³ Directiva 75/117/CEE norma comunitaria de 1975 sobre igualdad retributiva. Y el Art. 28 del Estatuto de los Trabajadores en el caso español

⁴ STC 198/1996

El ordenamiento comunitario, en su directiva 97/80/CEE, recoge el mecanismo de la inversión de la carga de la prueba. Así mismo, los países miembros (como España, Italia y Portugal) tienen también establecido en su legislación laboral este mecanismo, es decir, cuando existan indicios de discriminación por razón de sexo corresponde al empresario la aportación de una justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad (el demandado asume así la carga de probar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato).

3. PROGRAMA PARA LA DETECCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE LA MUJER

En este apartado se presenta una herramienta destinada a detectar indicios de posibles prácticas discriminatorias, diseñada por el equipo de la Universidad Pompeu Fabra coordinado por el profesor J. García (Instituto de la Mujer, 1999b, pág. 131 a 134).

La herramienta consiste en un programa informático que realiza comparaciones de salarios dentro de una misma empresa o centro de trabajo. El programa denominado ADSSE es ejecutable en un ordenador personal (PC) en entorno windows (versión 95 y superiores).

La empresa debe suministrar los datos de partida en una hoja de cálculo (libro de Microsoft Excel) que tendrá tantas filas como trabajadores y trabajadoras estén contratadas. En las columnas debe especificarse la categoría a la que está asignada la persona, el sexo, el salario base, los distintos complementos salariales (antigüedad, plus convenio, penosidad, etc.) y el salario total (suma del salario base y los diversos complementos).

Con la información del sexo y el salario total de cada trabajador o trabajadora, el programa calcula los salarios medios correspondientes a mujeres, los salarios medios correspondientes a hombres y el ratio resultante de dividir el primero por el segundo. Por ejemplo, si este ratio es de 0,78, significa que las mujeres cobran, en termino medio, el 78% de lo que cobran los hombres. El programa permite realizar comparaciones estadísticas del salario total por categorías, obteniéndose, para cada una de ellas, el salario medio de los hombres, el salario medio de las mujeres y, para aquellas a las que estén asignados hombres y mujeres, el ratio resultante del cociente entre el salario medio de las mujeres y el salario medio de los hombres. Finalmente, el programa ejecuta estos mismos análisis para cada una de las partidas salariales (salario base y complementos).

Este programa ha sido diseñado con el propósito de que sea de utilidad para la Inspección de trabajo, y como instrumento de autoevaluación por parte de las empresas, con la finalidad de detectar la posible discriminación existente sin necesidad de recurrir a una evaluación externa.

4. EL VALOR DEL TRABAJO

La aceptación del principio IVIS constituye un elemento fundamental para combatir la discriminación salarial de la mujer, pero la mayor dificultad en su aplicación consiste en la definición de valor del trabajo y su cuantificación.

Aun si se renuncia a definir el valor del trabajo y se plantea el más modesto objetivo de definir qué se entiende por trabajos de igual valor siguen presentándose dificultades.

Siguiendo las propuestas de la Comisión de las Comunidades Europeas se valora un puesto de trabajo en relación con los requisitos de la tarea desempeñada y la naturaleza de la misma⁵.

Se consideran trabajos de igual valor aquéllos que incluyen conjuntos similares de requerimientos relativos a⁶:

- Capacidades (conocimientos, aptitudes e iniciativa)
- Esfuerzo (físico, mental y emocional)
- Responsabilidades (mando o supervisión de personas, seguridad de los recursos materiales y de la información y seguridad y bienestar de las personas)
- Condiciones de trabajo

Aunque en España no hay ninguna disposición legal que defina qué se entiende por puestos de trabajo de igual valor, en otros países la ley proporciona el derecho a percibir un salario (retribución) igual a los trabajadores que realizan un trabajo clasificado como equivalente mediante un procedimiento de valoración de puestos de trabajo⁷.

En Portugal el Decreto Ley nº 392/79 de 20 de septiembre determina en el Art. 2º que se entiende por “trabajo de igual valor el prestado a la misma entidad patronal si las tareas desarrolladas aunque de naturaleza diferente, son consideradas iguales ante la aplicación de criterios objetivos de valoración de puestos de trabajo”.

De ello se deriva que los procedimientos de valoración de puestos de trabajo, y sin perjuicio de las críticas que pueden hacerse a éstos, son el único instrumento que, de forma general y práctica, permite determinar el valor relativo de los puestos de trabajo de una organización, y establecer la igualdad de valor entre dos puestos de trabajo distintos.

Debe tenerse en cuenta, no obstante, que la igualdad de valor de dos puestos puede establecerse también sin recurrir a los procedimientos de valoración si así lo dictamina una sentencia judicial firme (lo cual supone la previa presentación de una demanda); de hecho, existen sentencias en este sentido que no se fundamentan en una valoración formal de los puestos en cuestión (y puede darse el caso de que el puesto minusvalorado inicialmente y declarado judicialmente de igual valor que otro puesto con el que se

⁵ Comisión de las Comunidades Europeas. Memorándum sobre igual retribución para trabajos de igual valor. Bruselas, 23 de agosto de 1994.

⁶ Instituto de la Mujer, Guía de buenas prácticas, 1999, pág. 31.

⁷ Por ejemplo la Ley de igualdad en el salario de 1970 del Reino Unido (conocida como la EqPA) y los reglamentos sobre igual valor de 1983 que la enmendaron

compara resulte tener mayor valor que éste si se utiliza un procedimiento de valoración). Y, asimismo, si lo dictamina un árbitro aceptado por las partes o si se acuerda mediante una negociación cuyo resultado sea aceptado por todas las personas involucradas.

De todos modos, la realización práctica del principio IVIS de una forma generalizada, no limitada a casos particulares, exige la aplicación de procedimientos de valoración.

5. LOS PROCEDIMIENTOS DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La valoración o calificación de puestos de trabajo es una técnica de gestión de recursos humanos que consiste, como su nombre indica, en determinar el valor relativo de los puestos de trabajo en una organización, de forma objetiva, es decir, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento.

La aplicación de las técnicas de valoración de puestos como medio para la asignación de salarios, aunque no elimina por completo la subjetividad, la reduce significativamente. Definen unos marcos estructurados para desarrollar la discusión sobre la estructura retributiva en una organización y obligan a realizar un análisis de cada puesto, es decir, de sus funciones, requerimientos y de las condiciones en que se desempeña.

No obstante, el procedimiento se limita a situar cada puesto en una escala ordenada, normalmente discreta, con un número limitado de valores (niveles o categorías). Mediante una correspondencia entre esta escala y valores monetarios (que puede ser o no proporcional) se fija la retribución (o una parte de la misma). Pero la forma de realizar la correspondencia entre categorías de puestos y unidades monetarias depende de la política salarial de la empresa y queda fuera del ámbito del procedimiento de valoración de puestos.

Los procedimientos específicos de valoración de puestos son muy numerosos y variados. Algunos han sido desarrollados por consultores y otros por empresas o por asociaciones sectoriales. No se pretende aquí describirlos con detalle, sino presentarlos sintéticamente⁸. Para ello nos basamos en la clasificación de dichos procedimientos en cualitativos y cuantitativos.

Los cualitativos valoran los puestos de trabajo de forma global, con el fin de ordenarlos (sistemas de jerarquización) o de situarlos en un nivel entre los previamente establecidos (sistemas de clasificación). Permiten saber cuál es la importancia de cada puesto de la organización, pero no las diferencias de valor entre unos y otros.

Los cuantitativos o analíticos evalúan los puestos según distintos criterios, que se denominan factores, previamente seleccionados y claramente definidos. A su vez, pueden clasificarse en procedimientos de comparación de factores, por una parte, y de asignación de puntos por factor, por otra. Al ser cuantitativos permiten determinar un valor numérico de cada puesto, y por tanto, permiten cuantificar la diferencia de valor entre puestos.

⁸ Para una descripción detallada véase Corominas et al., 1999b.

Existe un amplio consenso acerca de que los procedimientos de asignación de puntos por factor son los más adecuados, tanto en lo que respecta genéricamente a la valoración de puestos como para evitar la discriminación salarial de la mujer.

Recordemos brevemente en qué consisten tales procedimientos. Se establece una relación de *factores* (tales como conocimientos, iniciativa, esfuerzo mental, responsabilidad sobre materiales, etc.), más o menos detallada y una escala de valoración para cada factor (con un número determinado de niveles o grados). La magnitud de la escala (número de grados) puede ser la misma para todos los factores o no (en este último supuesto, la diversa magnitud de las escalas actúa como una ponderación implícita de los factores, dando más o menos importancia a cada factor).

El conjunto de factores tiene que ser completo, es decir, debe cubrir todas las características relevantes del puesto; por otra parte, los factores deben ser independientes, no redundantes, puesto que si una característica es tenida en cuenta por más de un factor se le está otorgando implícitamente mayor importancia.

En cualquier caso, hay que definir, para cada factor, las exigencias correspondientes a cada grado (por ejemplo, si un factor es la formación: certificado de estudios primarios, formación profesional de segundo grado, primer ciclo universitario, etc.); a partir de la descripción o de la observación del puesto de trabajo se le asigna un nivel o grado para cada uno de los factores y, finalmente estas puntuaciones se agregan para dar como resultado una puntuación global del puesto de trabajo. Usualmente, la agregación se realiza por ponderación, asignando un coeficiente positivo (*peso*) a cada factor y se suman los productos de las puntuaciones obtenidas en cada factor por los pesos correspondientes.

Los procedimientos de valoración de puestos no sólo son instrumentos para detectar la discriminación, sino también para combatirla. El mero hecho de que su finalidad sea la de evaluar puestos y no personas ya es un elemento antidiscriminatorio importante.

No obstante, si bien la aplicación de los procedimientos de valoración puede considerarse una condición casi necesaria para combatir la discriminación, no es suficiente para eliminarla, puesto que se requiere, además, que el procedimiento sea *neutro* respecto al género.

Un procedimiento de valoración, en su definición o en su aplicación, puede presentar, por acción o por omisión, características discriminatorias. Esto se produce al omitir ciertos factores (como por ejemplo: aptitudes para la comunicación o esfuerzo emocional) que deberían tenerse en cuenta como requerimientos de determinados puestos de trabajo, o al asignar valores excesivamente grandes (pesos) a factores en que los hombres, globalmente, tienen ventaja sobre las mujeres (tal es el caso del esfuerzo físico).

Pero partiendo de que en general la valoración se efectúa a partir de una observación o de una descripción del puesto, si éstas son sesgadas podrá producirse discriminación aunque el conjunto de factores y sus pesos estén correctamente definidos. Seguramente, una de las causas más importantes de discriminación es la omisión de características de los puestos de trabajo relacionadas con habilidades o capacidades que se suponen innatas o “naturales” en las mujeres (la omisión análoga, por cierto, no suele ocurrir en

relación con los puestos de trabajo típicamente masculinos), o porque ciertas condiciones de trabajo penosas, como las que pueden presentarse en actividades de enfermería y de limpieza de edificios, se consideren asumibles por las mujeres cuando, por el contrario, se acepte que sean rechazadas por los hombres.

De lo expuesto anteriormente es necesario advertir que si la organización no dispone de un procedimiento de valoración de puestos de trabajo y desea implantarlo, debe diseñarlo y ponerlo en práctica respetando ciertos principios y condiciones⁹.

En el caso de que la organización ya utilice un procedimiento de valoración, se presentará (en el apartado 7) una herramienta cuyo objetivo es la detección de los elementos de discriminación que pueda incluir, con el fin de proceder a su eliminación o corrección.

6. REQUISITOS DE UN PROCEDIMIENTO DE VALORACIÓN DE PUESTOS

Para que un sistema de valoración de puestos de trabajo pueda considerarse técnicamente aceptable, prescindiendo de que sea o no neutral, debe cumplir las condiciones siguientes:

- a) Debe estar descrito completamente y de forma comprensible y bien documentada. Los factores bajo los que se evalúan los puestos deben estar definidos con claridad y las diferencias de puntuación para cada factor deben estar claramente marcadas.
- b) El método debe ser consistente, es decir, la evaluación de un mismo puesto de trabajo por parte de dos personas distintas debe conducir a un resultado equivalente.
- c) Deben definirse y describirse los procedimientos para la descripción de los puestos, su evaluación y clasificación, así como las diferentes etapas del proceso de valoración y los objetivos de éste.
- d) Deben poder identificarse los resultados de la evaluación. La puntuación en cada uno de los factores, así como la puntuación final del puesto de trabajo, deberán estar justificadas de forma convincente.
- e) El método debe presentar con claridad qué cualidades se evalúan con cada factor. Debe impedirse que una cualidad sea evaluada por más de un factor, ya que se le estaría otorgando más valor que a otras.
- f) El método debe estar provisto de un conjunto de puestos de referencia de distinta naturaleza y nivel, que sirva de estándar y de ejemplo para evaluar los demás puestos.

⁹ Para un estudio detallado ver Corominas et al., 1999e. También puede consultarse el resumen contenido en Corominas et al, 2000, pág. 84 a 87.

- g) Los puntos obtenidos por los puestos deberán guardar relación con los requerimientos del puesto. Los grados o niveles de los factores deberán estar basados en los requerimientos reales de los puestos de trabajo.
- h) El sistema de valoración debe ofrecer buena información a las personas empleadas respecto a la descripción y posterior valoración del puesto y debe proporcionar un procedimiento de apelación.
- i) La lista o relación de puestos de trabajo debe ser reconocible por las personas empleadas en la organización.

Las descripciones de los puestos de trabajo, a partir de las cuales se efectúa la valoración deben ser completas, sin omitir ninguna característica o función. Puede darse el caso de que se pasen por alto funciones que requieran capacidades dadas por supuestas en las personas que van a ocupar el puesto y en la práctica ello suele suceder con mayor frecuencia en los puestos de trabajo desempeñados mayoritariamente por mujeres, por lo cual es esencial disponer de una precisa descripción del puesto para que el procedimiento no incorpore elementos discriminatorios.

Además, para que el procedimiento ofrezca garantías de neutralidad, es decir, no discrimine con relación a los géneros, debe reunir, al menos, las condiciones siguientes:

- a) Ser analítico.
- b) Debe analizar y evaluar todos los aspectos significativos de todos los puestos que se evalúen con dicho sistema. Cada puesto se evaluará bajo los siguientes factores: capacidades (conocimientos y aptitudes), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades y condiciones de trabajo.
- c) Ser aplicable a todos los puestos de trabajo de la organización. En organizaciones grandes y complejas, se podrán aplicar distintos subsistemas (el mismo sistema pero con los subfactores adaptados a cada grupo) a distintos grupos de trabajo.
- d) En el conjunto de puestos de referencia de distinta naturaleza y nivel, que sirve de estándar y de ejemplo para evaluar los demás puestos, deben estar presentes puestos en los que predominan las mujeres.
- e) Ha de tener en cuenta características tanto femeninas como masculinas.
- f) La ponderación de los factores no ha de favorecer a ningún grupo de características (masculinas o femeninas) en particular.

Se debe tener en cuenta también, al aplicar el procedimiento que:

- a) Las personas que participen en el proceso de valoración de puestos de trabajo habrán de estar formadas tanto en aspectos propios de valoración de puestos como en aspectos relativos a discriminación salarial.

- b) Se han de evitar las fuentes de subjetividad en la evaluación de los distintos puestos de trabajo, por lo que ninguna opinión o punto de vista particular deberá prevalecer sobre otros durante el proceso.
- c) Deberá haber mujeres a lo largo de todo el proceso de valoración y también en el comité de apelación.

7. LISTA DE CONTROL PARA DETECTAR LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL PROCESO DE VALORACIÓN DE PUESTOS

Se ha comentado anteriormente que en el proceso de valoración de puestos, la discriminación puede estar presente tanto en el diseño del propio sistema de valoración, como en su aplicación (en las distintas fases del proceso de valoración).

La lista de control que se incluye como anexo es una herramienta ideada para ser utilizada tanto por los inspectores de trabajo como por la propia organización, con el fin de detectar los elementos discriminatorios del proceso de valoración y poder aplicar las medidas correctoras necesarias¹⁰.

La lista de control es un instrumento que permite cuestionar si el procedimiento vigente respeta cada uno de los requisitos citados en el apartado precedente, cuyas preguntas están formuladas de modo que de la propia pregunta se deduzca cuál debería ser, en su caso, la acción correctora correspondiente. Un cuestionario de este tipo viene a ser una versión en negativo de una guía para diseñar y poner en práctica un procedimiento de valoración neutro.

Esta lista de control contiene un conjunto de preguntas agrupadas en tres grandes grupos (aspectos prácticos, diseño del método, mantenimiento y apelación), cada uno de los cuales está a su vez subdividido en varios puntos según la estructura siguiente:

1 Aspectos prácticos

- Composición de los comités
- Formación y comunicación
- Nombre de los puestos
- Descripción del puesto

2 Diseño del método

- Cobertura del método
- Modelos de consultoría
- Benchmarks* (puestos clave)
- Desarrollo del plan de factores
- Grados de los factores y niveles
- Ponderación de factores
- Correspondencia puntos y salarios

¹⁰ Corominas et al. 1999f, publicado también, con ligeros retoques en Instituto de la Mujer 1999c y 1999d. La versión más actual de dicho cuestionario se encuentra en <http://www.ioc.upc.es/ivis>, donde se pueden indicar las respuestas a las preguntas en la propia página web, con lo cual se obtiene un indicador numérico del carácter más o menos discriminatorio del procedimiento en cuestión.

3 Mantenimiento y apelación Transparencia Mantenimiento y apelación

Cada una de las preguntas de la lista de control tiene dos posibles respuestas: SI y NO. Cuando la respuesta a una pregunta sea NO, este aspecto a que hace referencia la pregunta debe mejorarse de cara a garantizar la neutralidad en todo el proceso de valoración de puestos.

Una respuesta negativa no implica, en general, el mismo grado de discriminación para todas las preguntas, de modo que lo que se ha hecho es puntuar cada pregunta del 1 al 3, asignando un punto si la respuesta negativa a la pregunta implica poco grado de discriminación, 2 puntos si implica un grado medio y 3 puntos si el grado de discriminación asociado es alto.

Cuando la respuesta a una pregunta sea negativa (NO), deberá marcarse la casilla correspondiente y sumar el número de puntos que aparece a su derecha.

Pero debido a que el número de preguntas no es el mismo en cada punto o subgrupo, 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 grupos, es decir, igualar primero el número máximo de puntos alcanzables de cada grupo y a continuación multiplicar el número de puntos conseguidos por un peso.

En el apartado de resultados se pueden calcular indicadores para valorar el grado de discriminación del procedimiento de valoración de puestos vigente en la empresa, en función del total de puntos de la lista de control, o parcialmente de cada uno de los grupos o puntos en que se estructura el cuestionario.

Los tantos por ciento que hacen de umbral para decidir si el procedimiento de valoración de puestos es potencialmente discriminatorio o no, ha sido obtenido mediante pruebas experimentales sobre hipotéticos métodos de valoración.

Aunque los valores resultantes de estos cálculos nos dan una idea del grado posible de discriminación, lo importante no es el valor en si, ya que la finalidad es corregir cada uno de los aspectos o elementos discriminatorios que se han detectado (que han dado lugar a respuestas negativas), priorizando aquellos que hacen aumentar más el grado de discriminación.

BIBLIOGRAFÍA

Comisión de las Comunidades Europeas, 1994, *Memorandum sobre igual retribución para un trabajo de igual valor*, Bruselas.

Comisión Europea, 1996, *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)*, Bruselas.

Corominas, A., Coves, A.-M., Lusa, A., Martínez, M. C., Ortega, M. A., 1999a, *La discriminación salarial de la mujer y la valoración de puestos de trabajo: Introducción*, IOC-DT-C-1999-01.

Corominas, A., Coves, A.-M., Lusa, A., Martínez, M. C., Ortega, M. A., 1999b, *Los procedimientos de valoración de puestos de trabajo*, IOC-DT-C-1999-02.

Corominas, A., Coves, A.-M., Lusa, A., Martínez, M. C., Ortega, M. A., 1999c, *La discriminación salarial de la mujer y su relación con la valoración de puestos de trabajo*, IOC-DT-C-1999-03.

Corominas, A., Coves, A.-M., Lusa, A., Martínez, M. C., Ortega, M. A., 1999d, *Las diferencias entre géneros*, IOC-DT-C-1999-04.

Corominas, A., Coves, A.-M., Lusa, A., Martínez, M. C., Ortega, M. A., 1999e, *Criterios para diseñar y poner en práctica un método de valoración de puestos de trabajo libre de discriminación por razón de sexo*, IOC-DT-C-1999-05.

Corominas, A., Coves, A.-M., Lusa, A., Martínez, M. C., Ortega, M. A., 1999f, *Cómo detectar la discriminación por razón de sexo en el proceso de valoración de puestos de trabajo: lista de control*, IOC-DT-C-1999-06.

Corominas, A., Coves, A.-M., Lusa, A., Martínez, M. C., Ortega, M. A., 1999g, *Modelo y programa IVIS para el cálculo de pesos en un procedimiento de valoración por ponderación de factores*, IOC-DT-C-1999-07.

Corominas, A., Coves, A.-M., Lusa, A., Martínez, M. C., Ortega, M. A., 1999h, *Documentación sobre la valoración de puestos de trabajo y la discriminación salarial de la mujer*, IOC-DT-C-1999-08.

Corominas, A., Coves, A.-M., Lusa, A., Martínez, M. C., Ortega, M. A., 2000, *Against gender discrimination in pay structures: equal pay for equal value and job evaluation*, en *Gender and Organization- Exploring the Reality*, Edited by Paulina Lampinen, Helsinki.

Hastings, Sue, 1987, *Identificar la discriminación en los métodos de valoración de puestos de trabajo*, Nota técnica nº 108, The Trade Union Research Unit, Oxford.

Hastings, Sue, 1991, *Developing a less discriminatory job evaluation scheme*, Nota técnica nº 109, The Trade Union Research Unit, Oxford.

Instituto de la Mujer, 1998, *Hacia la Igualdad Laboral entre mujeres y hombres*, Madrid.

Instituto de la Mujer, 1999a, *Herramientas para eliminar la discriminación retributiva* (documento de trabajo de uso interno).

Instituto de la Mujer, 1999b, *Guía de buenas prácticas para garantizar la igualdad retributiva*, Madrid.

Smet, Miet, 1996, *Pour une rémunération correcte de votre fonction. Un manuel pour l'égalité des chances et l'évaluation des fonctions*, Ministère de l'Emploi et du Travail, Bruselas.

Van Meensel, Rian, 1993, *Equal treatment of men and women.. Sex discrimination and job classification*, ponencia en el seminario "Equal Pay, 36 years later: in search of excellence?!", Bruselas.

<http://www.ioc.upc.es/ivis/>

ANEXO

Cómo detectar la discriminación salarial de la mujer en el proceso de valoración de puestos de trabajo: lista de control

1. Introducción

Como se ha dicho anteriormente, una condición necesaria, pero no suficiente, para garantizar la neutralidad del proceso de valoración de puestos, es la utilización de un sistema de valoración analítico. Dentro de los sistemas analíticos, el de puntos por factor es recomendable, pero aun así, puede contener aspectos discriminatorios.

En el proceso de valoración de puestos, la discriminación puede estar presente tanto en el propio **sistema de valoración** como en su **aplicación**, por lo que deben contemplarse estos dos grandes aspectos.

Se debe 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.

Teniendo en cuenta las condiciones mencionadas anteriormente, se ha diseñado esta lista de control desarrollándolas con más detalle.

En lo que respecta a la aplicación del sistema o proceso de valoración de puestos, se han tenido en cuenta los siguientes aspectos:

- Los participantes en el proceso de valoración de puestos de trabajo deberán estar formados tanto en aspectos propios de valoración de puestos como en aspectos relativos a discriminación salarial (puntos 2.1.2.1, 2.1.2.2).
- Se deberán evitar las fuentes de subjetividad en la evaluación de los distintos puestos de trabajo, por lo que ninguna opinión o punto de vista particular deberá prevalecer sobre otros en el proceso de valoración de puestos de trabajo. Deberá haber mujeres presentes en todas las etapas del proceso de valoración de puestos (puntos 2.1.1.1, 2.1.1.2, 2.1.1.3, 2.1.1.4).
- El proceso de valoración deberá ser transparente, tanto para los directivos como para los empleados. Las etapas y los objetivos deberán estar bien documentados (puntos 2.1.2.3, 2.3.1.1, 2.3.1.2, 2.3.1.3).
- Para la evaluación de los puestos, se deberá disponer de una completa y clara descripción, en un formato fijo y objetiva, de todos

los puestos a evaluar (puntos 2.1.4.2, 2.1.4.3, 2.1.4.4, 2.1.4.5, 2.1.4.6, 2.1.4.9).

- La empresa deberá ir manteniendo el manual de valoración y actualizándolo cuando ello sea necesario (punto 2.3.2.1).
- Deberá existir algún mecanismo de apelación o revisión. La neutralidad deberá estar garantizada en el proceso de apelación (puntos 2.3.2.2, 2.3.2.3, 2.3.2.4, 2.3.2.5, 2.3.2.6, 2.3.2.7, 2.3.2.8, 2.3.2.9).

En cuanto al propio sistema o manual de valoración, deberemos distinguir entre el propio método y los elementos relativos a los puestos que van a evaluarse con él. En cuanto a estos últimos, deberán cumplirse las siguientes condiciones:

- Los elementos tales como los nombres de los puestos, las descripciones y las distintas funciones deberán ser objetivos y neutros (puntos 2.1.3.2, 2.1.3.3).
- Deberán poderse evaluar por separado todos los puestos de trabajo cuyo contenido sea único (punto 2.1.3.1).
- En los procedimientos para describir los puestos de trabajo, tales como formularios, se deberán reflejar y explicar qué cualidades van a ser evaluadas y bajo qué factores (punto 2.1.4.1).
- Los procedimientos para describir los puestos de trabajo, tales como formularios, deberán contener ejemplos de tareas propias tanto de trabajos femeninos como masculinos (puntos 2.1.4.1, 2.1.4.8).

En cuanto al diseño del método de valoración de puestos de trabajo, se deberán seguir las siguientes normas:

- El sistema de valoración deberá ser simple y transparente (punto 2.2.5.1).
- El sistema debe poder aplicarse a todos los puestos de trabajo de la organización. En organizaciones grandes y complejas, se podrán aplicar distintos subsistemas (el mismo sistema pero con los subfactores adaptados a cada grupo) a distintos grupos de trabajo (puntos 2.2.1.1, 2.2.1.2).
- El método debe ser apropiado para evaluar los puestos que se vayan a evaluar con él (puntos 2.2.2.1, 2.2.2.2, 2.2.2.3, 2.2.3.1, 2.2.3.2).

- Los factores bajo los que se vaya a realizar la evaluación deberán estar presentes en todos puestos de trabajo que cubra el método (punto 2.2.4.1).
- Los factores bajo los que se vaya a realizar la evaluación, deberán cubrir todos los aspectos significativos de todos los puestos de trabajo que cubra el método (puntos 2.2.4.2, 2.2.4.3, 2.2.4.4, 2.2.4.5, 2.2.4.6, 2.2.4.7, 2.2.4.8, 2.2.4.9).
- Los grados o niveles de los factores deberán ser neutros y estar basados en los requerimientos reales de los puestos de trabajo (puntos 2.2.5.2, 2.2.5.3, 2.2.5.4, 2.2.5.5).
- En la ponderación de los factores, tanto si es implícita como explícita, no se deberá dar más valor a aspectos contenidos en puestos mayoritariamente "masculinos" que a aspectos contenidos en puestos mayoritariamente "femeninos" si no es por causas objetivas y justificadas (puntos 2.2.6.1, 2.2.6.2, 2.2.6.3, 2.2.6.4, 2.2.6.5, 2.2.6.6, 2.2.6.7)
- Cumpliendo con la condición anterior, la ponderación de los factores deberá ser coherente con los valores de la organización (puntos 2.2.6.8, 2.2.6.9, 2.2.6.10).

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.

Esta herramienta esta ideada 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.

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. Al final de todo otro hay un recuadro para anotar la suma total.

En el punto 3 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 número 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 levantar objetos que levantar 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:

$$\text{Grado} = \text{total de puntos} \times 100 / 79 \% = \span style="border: 1px solid black; display: inline-block; width: 60px; height: 25px; vertical-align: middle;">$$

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 *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:

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

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 *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:

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

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 *Criterios para diseñar y poner en práctica un método de valoración de puestos de trabajo libre de discriminación por razón de sexo* (Corominas et al., 1999e).

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.

$$\text{Suma de puntos del punto Aspectos prácticos} \times 0.726 = \boxed{}$$

$$\text{Suma de puntos del punto diseño del método} \times 0.450 = \boxed{}$$

$$\text{Suma de puntos del punto Mantenimiento y apelación} \times 0.745 = \boxed{}$$

$$\text{Suma total de puntos de la lista de control} = \boxed{}$$

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

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

Aunque este número nos da una idea global del grado de posible discriminación, para corregir el sistema de valoración hay que fijarse en cada una de las partes para ver que aspecto es el que hace aumentar 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 *Criterios para diseñar y poner en práctica un método de valoración de puestos de trabajo libre de discriminación por razón de sexo* (Corominas et al., 1999e).