

León, 6 de octubre de 2005

LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Igual salario por trabajos de igual valor

Amaia Lusa

FORO REGIONAL:

***“LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL:
MEDIDAS CORRECTORAS Y PROPUESTAS”***

Secretaría de la Mujer CC.OO.





Proyectos (equipo IVIS, grupo GIOPACT)

- 1997** La discriminación salarial de la mujer: cómo detectar su existencia, criterios jurídicos que la definen y su consideración con la valoración de puestos de trabajo.
- 1998** La igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.
- 1999** Valoración de puestos de trabajo en el centro asistencial de la Torrassa
- 2000** Promoting Equal Opportunities in Work Organisation.
- 2002** ISOS. Wage differences between women and men and job evaluation.
- 2003** Llibre blanc de les dones de Catalunya en el món de la ciència i la tecnologia.
- 2004** Disseny d'un pla d'igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i les condicions laborals d'una organització. Aplicació al cas d'una universitat pública
- 2005** Diagnosi de la igualtat d'oportunitats de les dones en la universitat pública i disseny d'un pla d'actuació

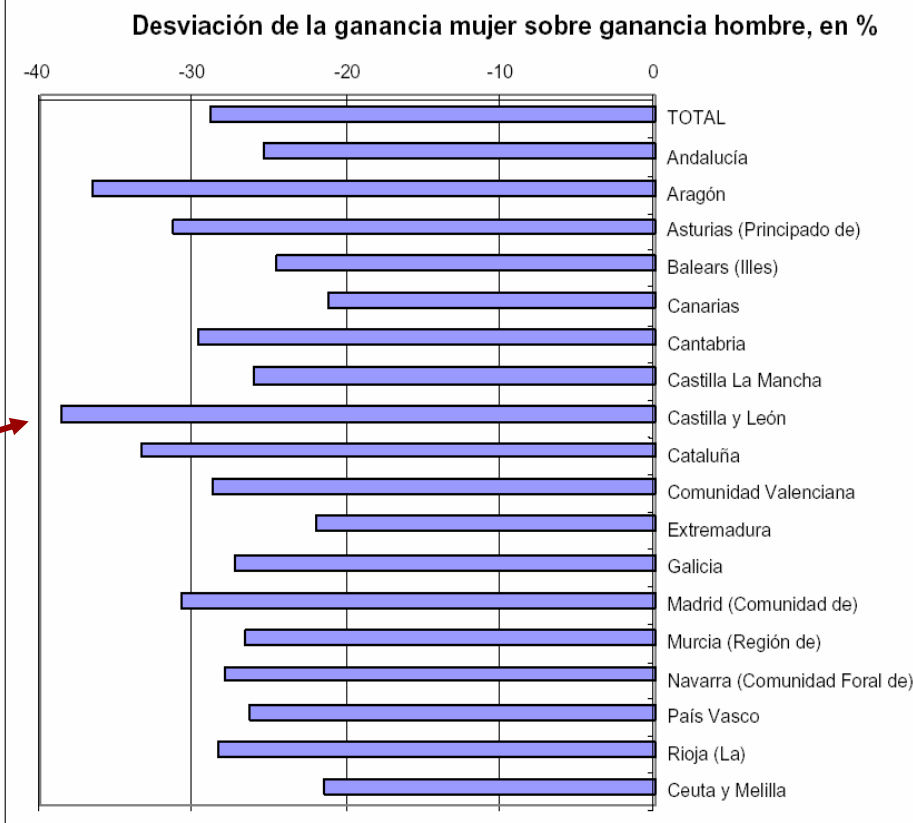


Índice

- Diferencia salarial entre mujeres y hombres
- Discriminación salarial
- El valor del trabajo
- Los procedimientos de valoración de puestos de trabajo (VPT)
- Los procedimientos de VPT como herramienta antidiscriminatoria
- Requisitos técnicos y de neutralidad de un procedimiento de VPT
- Herramientas para detectar y combatir la discriminación salarial
 - Proyecto, sistema y aplicación ISOS para la VPT
- Conclusiones

Diferencias salariales M-H (1 / 2)

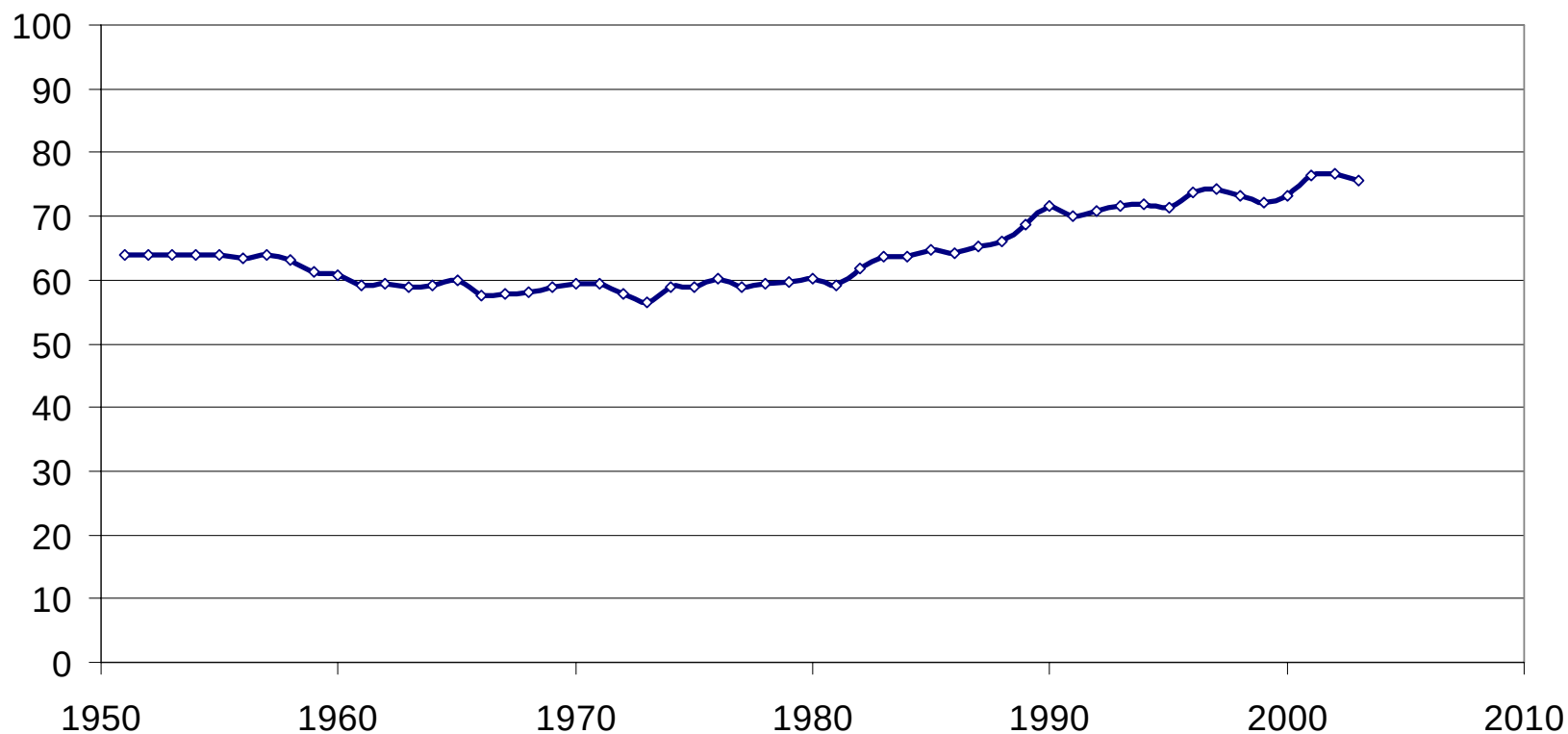
- En España, el salario promedio anual femenino supone el **71,1 %** del masculino
- La mayor divergencia se produce en la comunidad de **Castilla y León**, con una diferencia de más del **35 %**



Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2002

Diferencias salariales M-H (2 / 2)

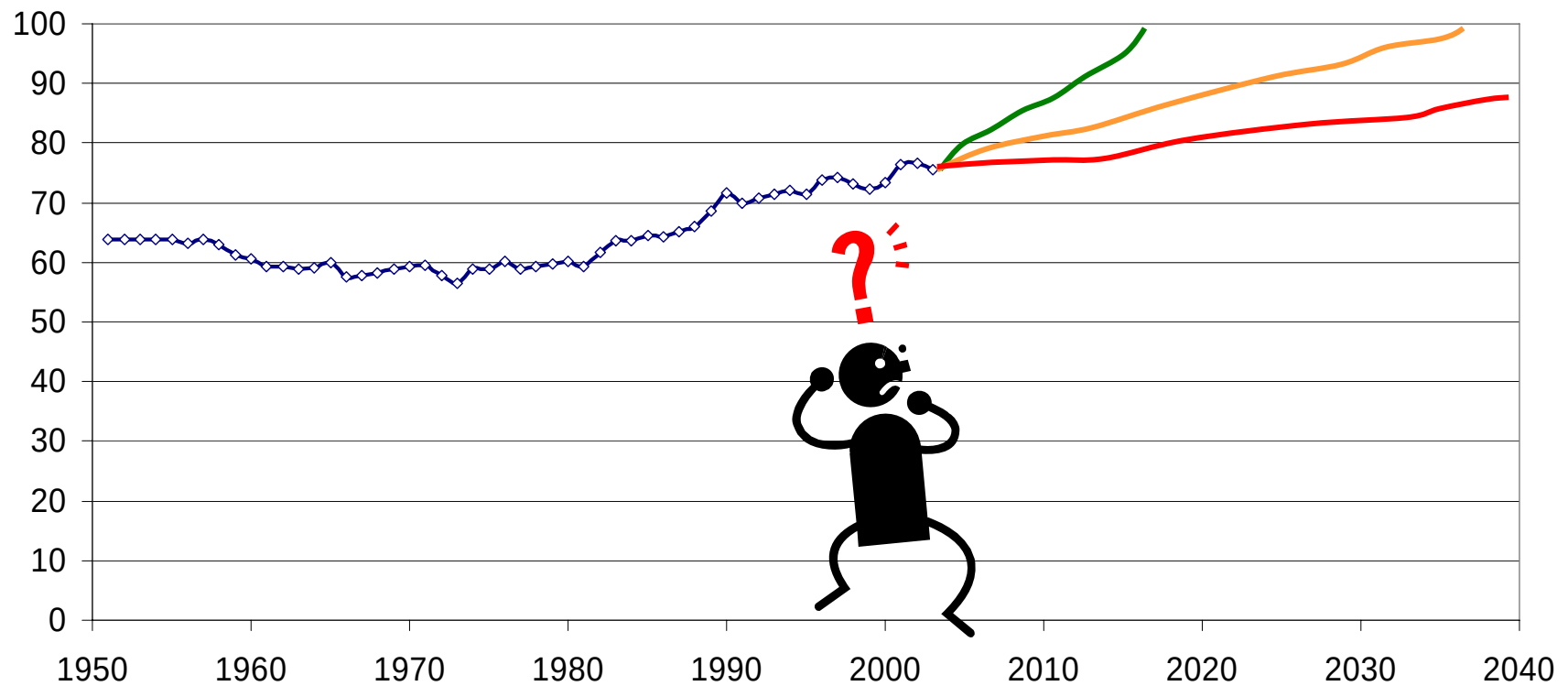
Salario Mujeres/ Salario Hombres, USA



Fuente: U.S.Women's Bureau and the National Committee on Pay Equity

Diferencias salariales M-H (2 / 2)

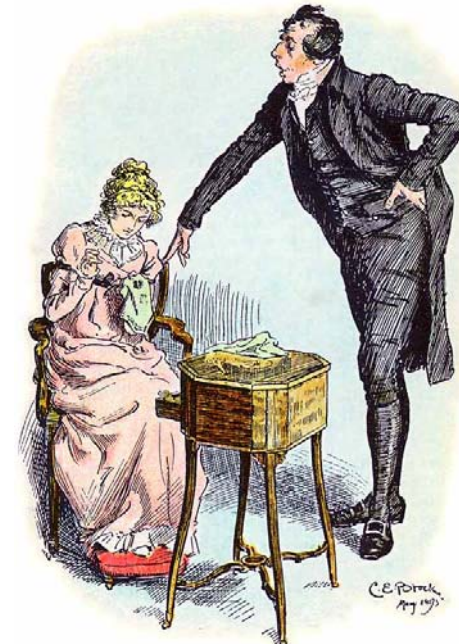
Salario Mujeres/ Salario Hombres, USA



Fuente: U.S.Women's Bureau and the National Committee on Pay Equity

Causas de la diferencia salarial entre mujeres y hombres (1 / 6)

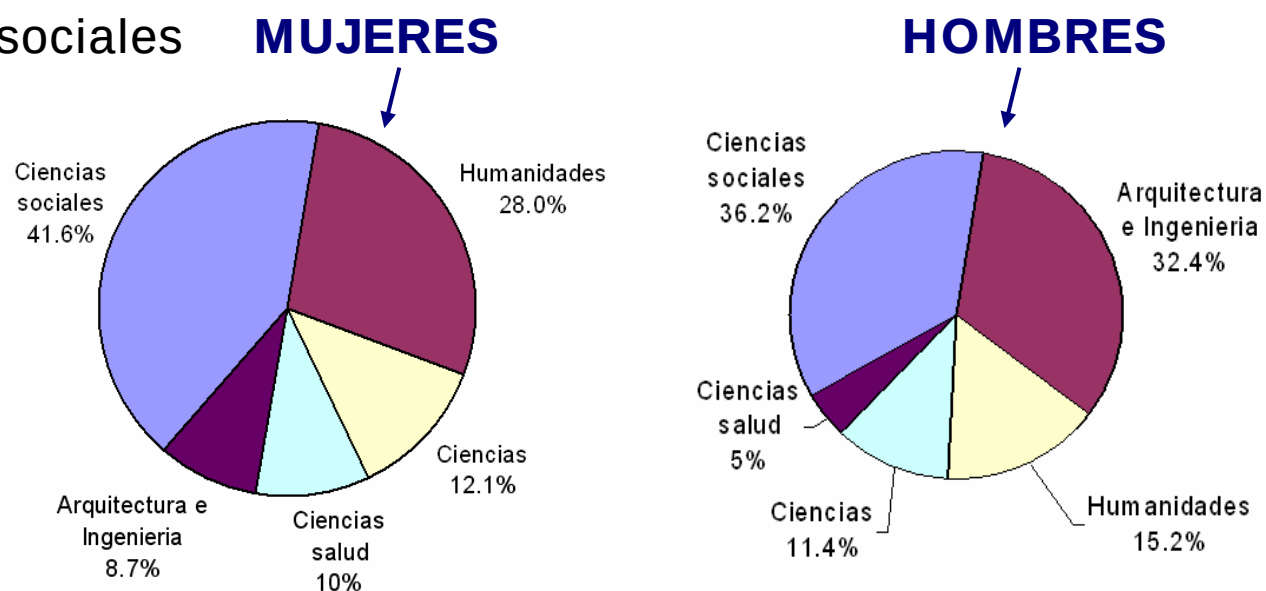
- Discriminación en el acceso a la educación:
 - Hasta hace pocos años eran muy pocas las mujeres que tenían acceso a estudios superiores
 - $\downarrow$ Nivel de formación $\Rightarrow$ $\downarrow$ Salario



Causas de la diferencia salarial entre mujeres y hombres (2 / 6)

- Segregación horizontal: **Discriminación en el acceso a determinadas titulaciones**

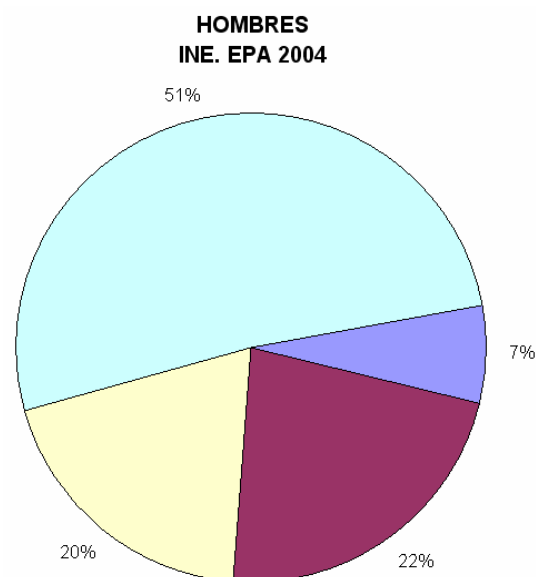
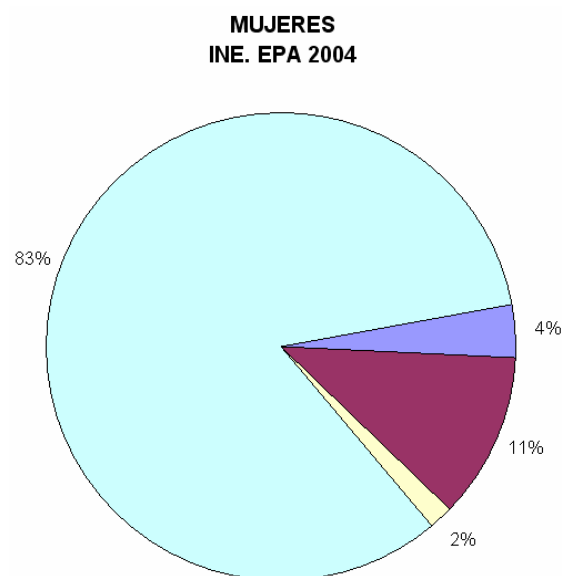
- Las mujeres se concentran en titulaciones de humanidades y ciencias sociales



Fuente: Llibre blanc de les dones de Catalunya en el món de la ciència i la tecnologia

Causas de la diferencia salarial entre mujeres y hombres (3 / 6)

- Segregación horizontal: **Discriminación en el acceso a determinados trabajos**
 - Las mujeres se concentran en los sectores bajos de la economía



Causas de la diferencia salarial entre mujeres y hombres (4 / 6)

- Segregación vertical: **Discriminación en la promoción**
 - El número de mujeres descende a medida que se asciende en la jerarquía ($\downarrow$ Categoría $\Rightarrow \downarrow$ Salario)



Causas de la diferencia salarial entre mujeres y hombres (5 / 6)

- Desigualdades en el tipo de contratación:
 - El 35,18% de las mujeres ocupadas tienen contrato temporal, frente al 30,56% de los hombres
 - El 17,94% de las mujeres ocupadas tienen contrato a tiempo parcial, frente al 2,83% de los hombres

Fuente: INE. EPA 2004

Causas de la diferencia salarial entre mujeres y hombres (6 / 6)

■ Discriminación salarial: **Infravaloración de los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por mujeres**

- Por el hecho de ser mujeres, ellas perciben salarios inferiores a los de los hombres (Mujer $\Rightarrow$ $\downarrow$ Salario)
- Un estudio calcula que aprox. el **60%** de la diferencia salarial entre mujeres y hombres se debe a discriminación salarial (Fuente: Ricardo Aláez Aller, Miren Ullibarri Arce. Discriminación Salarial por sexo: Un análisis del sector privado y sus diferencias regionales en España. 1999. Universidad Pública de Navarra. Departamento de Economía.)

Discriminación directa / indirecta

- La específica prohibición de discriminación por razón de sexo consagrada en el art. 14 de la C.E. comprende no sólo la discriminación directa sino también la indirecta
- Discriminación directa: **tratamiento diferenciado y desfavorable de una persona por razón de su sexo**
- Discriminación indirecta: **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**

Discriminación salarial

- Principio de igualdad de retribución:

“a igual valor, igual retribución”

- **Discriminación salarial:** Diferente retribución por trabajos iguales o de igual valor:

- ☐ **Discriminación directa:** A igual trabajo, diferente retribución
→ fácil de detectar y demostrar

- ☐ **Discriminación indirecta:** A igual valor, diferente retribución
(más habitual) → difícil de detectar y demostrar

¿ El valor del trabajo ?

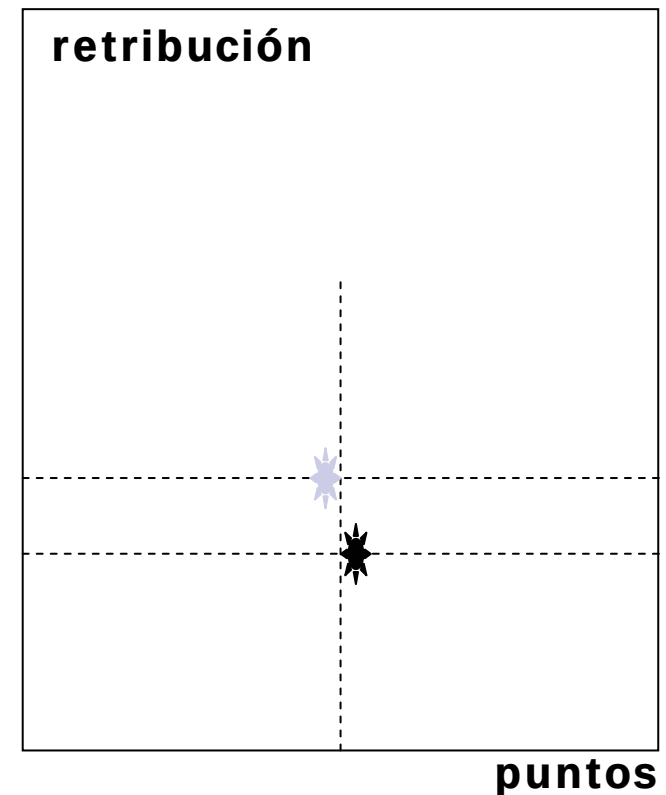
- Los procesos productivos son colectivos: ¿cuál es la aportación de cada miembro del grupo?
- El precio (el salario) no sirve como medida del valor: los salarios vigentes resultan de un proceso complejo en que intervienen la oferta y la demanda, la capacidad negociadora de las partes y la consideración que socialmente se atribuye a unos o a otros trabajos o a sus características.

Trabajos de igual valor

- Se puede medir el valor (relativo) del trabajo en función de los requisitos de las tareas desempeñadas y la naturaleza de las mismas.
- Se consideran trabajos de igual valor aquellos que incluyen conjuntos similares de requerimientos relativos a:
 - ☐ Capacidades (conocimientos, capacidades)
 - ☐ Esfuerzo (físico, mental y emocional)
 - ☐ Responsabilidades (mando o supervisión de personas, seguridad de los recursos materiales y de la información, seguridad y bienestar de las personas)
 - ☐ Condiciones de trabajo (condiciones físicas y ambientales, peligros, etc.)

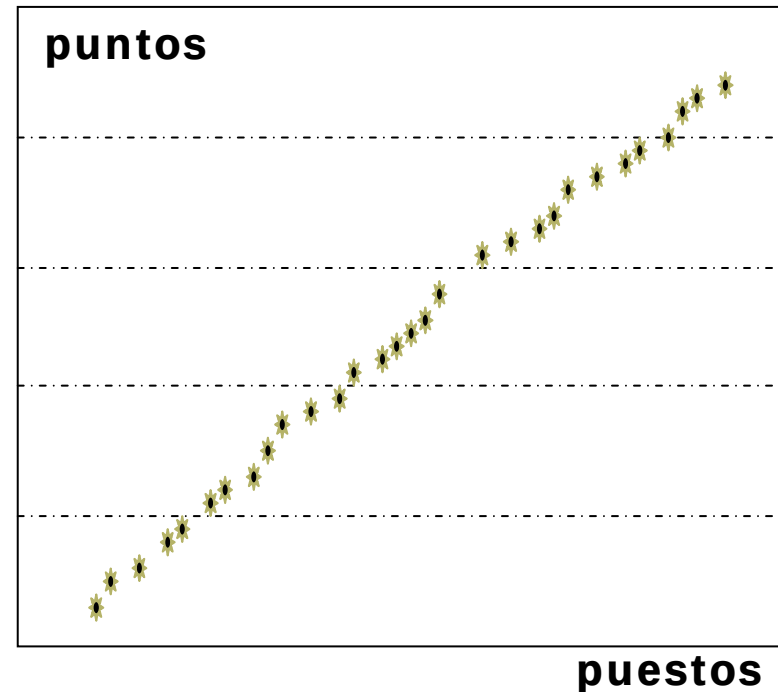
Los procedimientos de VPT (1 / 6)

- Son el único instrumento que, de forma general y práctica, permite:
 - determinar el valor relativo de los puestos de trabajo de una organización;
 - establecer la igualdad de valor entre dos puestos de trabajo distintos;
 - llevar a la práctica el principio de igualdad de retribución.



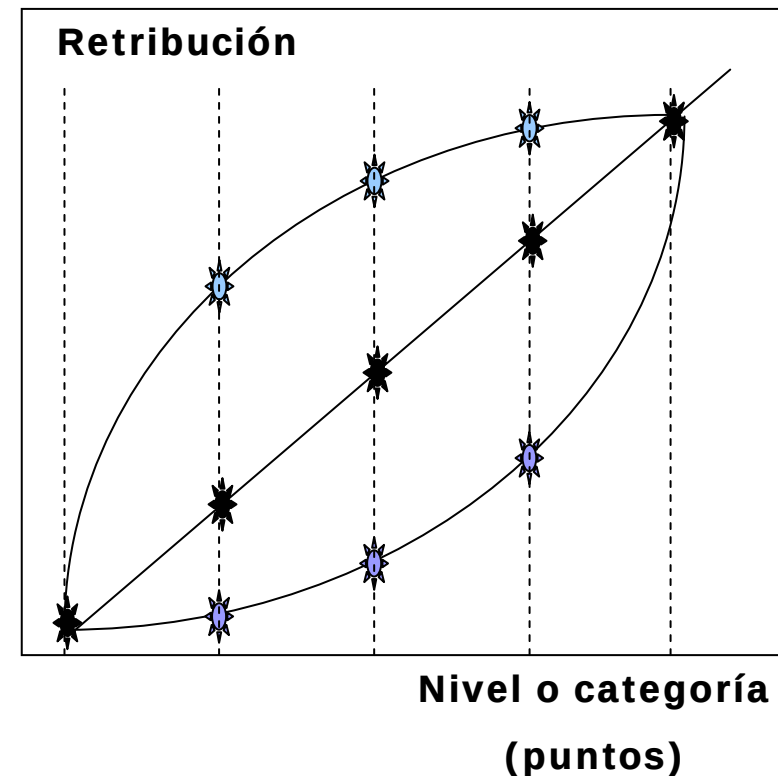
Los procedimientos de VPT (2 / 6)

- Reducen la subjetividad, aunque no la eliminan completamente.
- El procedimiento se limita a situar cada puesto en una escala, normalmente discreta (niveles o categorías).



Los procedimientos de VPT (3 / 6)

- La correspondencia entre las categorías de puestos y valores monetarios queda fuera del alcance del procedimiento de valoración de puestos.
- Definen un marco estructurado para desarrollar la discusión sobre la estructura retributiva en una organización.



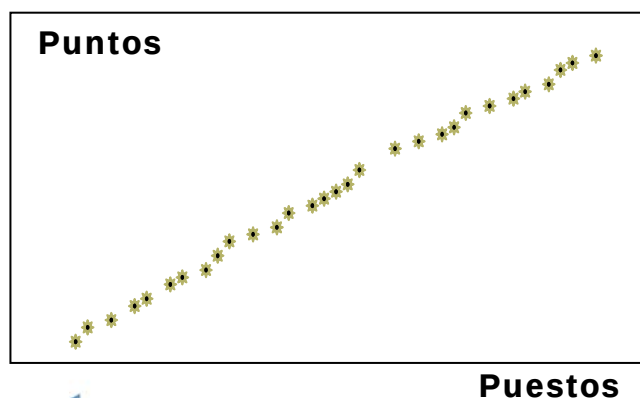
Los procedimientos de VPT (4 / 6)

- Cualitativos (valoran el trabajo de forma global):
 - ☐ Jerarquización (Job ranking)
 - ☐ Clasificación (Job classification)
- Cuantitativos o analíticos:
 - ☐ Comparación de factores
 - ☐ **Asignación de puntos por factor**

Los procedimientos de VPT (5 / 6)

Sistema de asignación de puntos por factor

- El puesto se valora en función de una serie de factores.
- Se asigna un grado o nivel (puntos) a cada factor
- El valor es el resultado de sumar los puntos obtenidos en cada factor, multiplicados por su peso.



Ejemplo (tres factores)

- Factor 1

N1	N2	N3	N4	N5
----	----	----	----	----

 25%
- Factor 2

N1	N2	N3	N4	N5
----	----	----	----	----

 45%
- Factor 3

N1	N2	N3	N4	N5
----	----	----	----	----

 30%

$$\text{Valor} = (3 \times 25) + (5 \times 45) + (2 \times 30)$$

Valor = 360 puntos

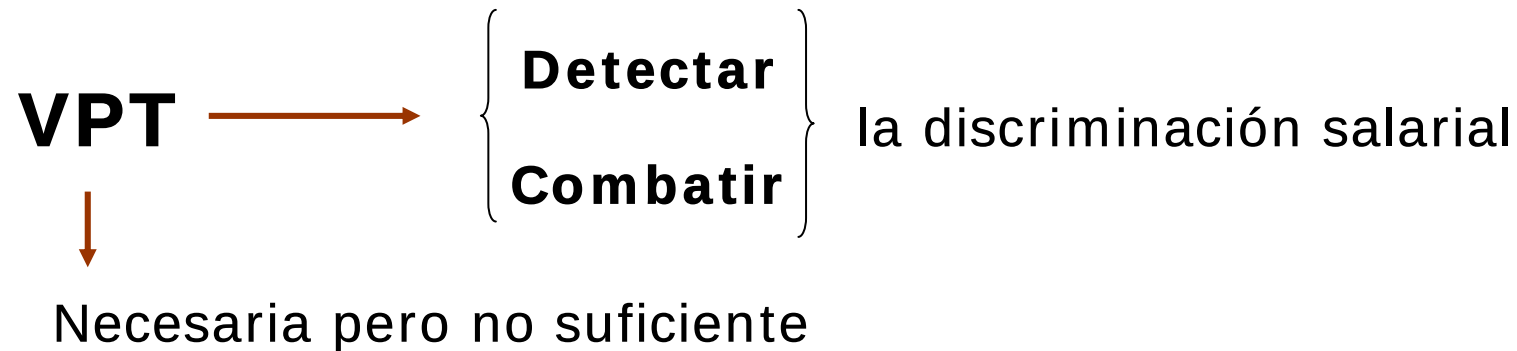
Valor min = $(1 \times 25) + (1 \times 45) + (1 \times 30) = 100$ p.

Valor max = $(5 \times 25) + (5 \times 45) + (5 \times 30) = 500$ p.

Los
procedimientos
de VPT (6/6)
Ejemplo

		HOJA DE CALIFICACION DE PUESTO DE TRABAJO		Fecha: 3 de mayo 1999	
Organización: Centre la Torrassa Institut Català de la Salut					
Servicio: Consulta médica de cabecera					
Denominación del puesto de trabajo: Auxiliar de enfermería					
FACTOR		BASES DE CALIFICACIÓN		NIVEL	PUNTOS
CAPACIDADES	Conocimientos y comprensión Leer y comprender material que contenga información técnica especializada compleja		3	36	
	Aptitudes físicas Se requiere destreza, coordinación, aptitudes sensoriales, con bastante precisión pero poca o nada rapidez		3	24	
	Aptitudes mentales Resolver problemas sencillos y similares		1	9	
	Aptitudes comunicativas Contestar preguntas sencillas. Dar información que puede incluir términos y conceptos técnicos o especializados		2	12	
	Relaciones humanas Tratar con personas difíciles o enojadas o resolver conflictos menores		3	21	
	ESFUERZO	Esfuerzo físico Posición sentada gran parte de la jornada. Ayudar a los enfermos a subir a la camilla o a desvestirse (poca frecuencia)		2	14
Esfuerzo mental Esfuerzo mental moderado. Debe concentrarse en lo que ve, observa o escribe		3	24		
Esfuerzo emocional Moderado esfuerzo emocional. El 80% de la jornada trata con enfermos. Trabaja con personas tristes y angustiadas		3	15		
RESPONSABILIDAD	En cuanto información y recursos materiales Durante toda la jornada. Maneja información confidencial. Un error produciría una desorganización más que leve, pero no considerable		2	14	
	De supervisión No tiene personas bajo su responsabilidad		1	6	
	Del bienestar Alto grado de responsabilidad por la salud o bienestar físico o mental. Necesidad de informar y aconsejar a los enfermos		3	18	
	Para planificación, organización y desarrollo Nivel moderado. Responsabilidad directa sobre la gestión de los materiales (pedidos al almacén)		3	24	
CONDICIONES	Peligros Pequeño riesgo enfermedades de gravedad moderada		3	18	
	Entorno de trabajo Exposición ocasional a condiciones de trabajo desagradables o poco satisfactorias. O exposición frecuente a ligeramente desagradables		2	10	
COMISION CALIFICADORA			TOTAL PUNTOS		245
A. Coves C. Martínez			NIVEL DE CALIFICACION		

Los procedimientos de VPT como herramienta antidiscriminatoria



ES NECESARIO GARANTIZAR LA **NEUTRALIDAD**
TANTO EN EL DISEÑO O ELECCIÓN DEL
PROCEDIMIENTO DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE
TRABAJO COMO EN SU APLICACIÓN

Requisitos técnicos de un procedimiento de VPT

- a) Descripción completa, comprensible y bien documentada del sistema.
Factores y niveles de puntuación claramente definidos
- b) Consistente
- c) Proceso bien definido (descripción, evaluación, objetivos vpt, etc.)
- d) Resultados identificables y justificables de forma convincente.
- e) Factores claros e independientes.
- f) Puestos de referencia a modo de ejemplo.
- g) Puntuación basada en requerimientos reales del puesto.
- h) Información afectadas y afectados
- i) Lista de puestos reconocible

Requisitos de neutralidad de un procedimiento de VPT (1 / 9)

- Aspectos prácticos, preparación del proceso:
 - Comités (evaluación, apelación...): representativos de todos los puestos a evaluar. Representación femenina.
 - Formación de todos los participantes: en valoración de puestos y en discriminación salarial
 - Información y comunicación a todos los miembros de la organización
 - Publicación objetivo final de la valoración: igual retribución para trabajos de igual valor
 - Inventario de puestos: nombre neutral que no transmita ni el sexo del ocupante ni el estatus histórico; dar nombres diferentes a puestos que consisten en tareas diferentes.

Requisitos de neutralidad de un procedimiento de VPT (2 / 9)

- **Descripción de los puestos:** Normalmente quien describe un puesto de trabajo es quien lo realiza. Los hombres tienden a dar más importancia de la que realmente tiene a su trabajo mientras que las mujeres le dan menos.

Ejemplo centro asistencial de la Torrassa

Descripción funciones Celadores (normas estatutarias)

2. Celadores

Las funciones a realizar por los Celadores serán las siguientes:

1.ª Tramitarán o conducirán sin tardanza las comunicaciones verbales, documentos, correspondencia u objetos que les sean confiados por sus superiores, así como habrán de trasladar, en su caso, de unos servicios a otros, los aparatos o mobiliario que se requiera.

2.ª Harán los servicios de guardia que correspondan dentro de los turnos que se establezcan.

3.ª Realizarán excepcionalmente aquellas labores de limpieza que se les encomienden cuando su realización por el personal femenino no sea idónea o depreciosa en orden a la situación, emplazamiento, dificultad de manejo, peso de los objetos o locales a limpiar.

4.ª Cuidarán, al igual que el resto del personal, de que los enfermos no hagan uso indebido de los enseres y ropas de la Institución, evitando su deterioro o instruyéndoles en el uso y manejo de las persianas, cortinas y útiles de servicio en general.

5.ª Servirán de ascensoristas cuando se les asigne especialmente ese cometido o las necesidades del servicio lo requieran.

6.ª Vigilarán las entradas y salidas de la Institución, no permitiendo el acceso a sus dependencias más que a las personas autorizadas para ello.

7.ª Tendrán a su cargo la vigilancia nocturna, tanto del interior como exterior del edificio, del que cuidarán estén cerradas las puertas de servicios complementarios.

8.ª Velarán continuamente por conseguir el mayor orden y silencio posible en todas las dependencias de la Institución.

9.ª Darán cuenta a sus inmediatos superiores de los desperfectos o anomalías que encontraren en la limpieza y conservación del edificio y material.

10.ª Vigilarán el acceso y estancias de los familiares y visitantes en las habitaciones de los enfermos, no permitiendo la entrada más que a las personas autorizadas, cuidando no introduzcan en las Instituciones más que aquellos paquetes expresamente autorizados por la Institución.

11.ª Vigilarán, asimismo, el comportamiento de los enfermos y visitantes, evitando que estos últimos fumen en las habitaciones, traigan alimentos o se sienten en las camas y, en general, toda aquella acción que perjudique al propio enfermo o al orden de la Institución.

Cuidarán que los visitantes no deambulen por los pasillos y dependencias más que lo necesario para llegar al lugar donde concretamente se dirijan.

12.ª Tendrán a su cargo el traslado de los enfermos, tanto dentro de la Institución como en el servicio de ambulancias.

13.ª Ayudarán, asimismo, a las Enfermeras y Ayudantes de planta al movimiento y traslado de los enfermos encamados que requieran un trato especial en razón a sus dolencias para hacerles las camas.

14.ª Excepcionalmente, lavarán y asearán a los enfermos masculinos encamados o que no puedan realizarlo por sí mismos, atendiendo a las indicaciones de las Supervisoras de planta o servicio o personas que las sustituyan legalmente en sus ausencias.

15.ª En caso de ausencia del peluquero o por urgencia del tratamiento, rasurarán a los enfermos masculinos que vayan a ser sometidos a intervenciones quirúrgicas en aquellas zonas de su cuerpo que lo requiera.

16.ª En los quirófanos auxiliarán en todas aquellas labores propias del Celador destinado en estos servicios, así como en las que le sean ordenadas por los Médicos, Supervisoras o Enfermeras.

17.ª Bañarán a los enfermos masculinos cuando no puedan hacerlo por sí mismos, siempre de acuerdo con las instrucciones que reciban de las Supervisoras de plantas o servicios o personas que las sustituyan.

18.ª Cuando por circunstancias especiales concurrentes en el enfermo no pueda éste ser movido sólo por la Enfermera o Ayudante de planta, ayudará en la colocación y retirada de las cuñas para la recogida de excretas de dichos enfermos.

19.ª Ayudarán a las Enfermeras o personas encargadas a amortajar a los enfermos fallecidos, corriendo a su cargo el traslado de los cadáveres al mortuario.

20.ª Ayudarán a la práctica de autopsias en aquellas funciones auxiliares que no requieran por su parte hacer uso de instrumental alguno sobre el cadáver. Limpiarán la mesa de autopsias y la propia sala.

21.ª Tendrán a su cargo los animales utilizados en los quirófanos experimentales y laboratorios, a quienes cuidarán, alimentándolos, manteniendo limpias las jaulas y aseándoles, tanto antes de ser sometidos a las pruebas experimentales como después de aquéllas y siempre bajo las indicaciones que reciban de los Médicos, Supervisoras o Enfermeras que les sustituyan en sus ausencias.

22.ª Se abstendrán de hacer comentarios con los familiares y visitantes de los enfermos sobre diagnósticos, exploraciones y tratamientos que se estén realizando a los mismos, y mucho menos informar sobre los pronósticos de su enfermedad, debiendo siempre orientar las consultas hacia el Médico encargado de la asistencia del enfermo.

23.ª También serán misiones del Celador todas aquellas funciones similares a las anteriores que le sean encomendadas por sus superiores y que no hayan quedado específicamente reseñadas.

Ejemplo centro asistencial de la Torrassa

Descripción funciones Aux. Enfermería (normas estatutarias)

Artículo 84.

Las funciones de las Auxiliares de Enfermería en las Instituciones sanitarias abiertas serán:

1. La acogida y orientación personal de los enfermos.
2. La recepción de volantes y documentos para la asistencia de los enfermos.
3. La distribución de los enfermos para la mejor ordenación en el horario de visitas.
4. La escritura de libros de registro, volantes, comprobantes e informes. _
5. La limpieza de vitrinas, material e instrumental.
6. La preparación de ropas, vendas, apósitos y material de curas.
7. Recogida de datos clínicos, limitados exclusivamente a los termométricos y a aquellos signos obtenidos por inspección no instrumental del enfermo, para cuya obtención hayan recibido indicación expresa de las Enfermeras o Ayudantes Técnicos Sanitarios, así como orientación del Médico responsable.
8. Recogida de los signos y manifestaciones espontáneas de los enfermos sobre sus síntomas, limitándose a comunicarlos al Médico, Enfermera o Ayudante Técnico Sanitario de quien dependan.
9. En general, todas aquellas actividades que, sin tener un carácter profesional sanitario, vienen a facilitar las funciones del Médico y de la Enfermera o Ayudante Técnico Sanitario.

Requisitos de neutralidad de un procedimiento de VPT (2 / 9)

- **Descripción de los puestos:** Normalmente quien describe un puesto de trabajo es quien lo realiza. Los hombres tienden a dar más importancia de la que realmente tiene a su trabajo mientras que las mujeres le dan menos.
 - Las descripciones han de tener un formato común.
 - La descripción de cada puesto ha de ser objetiva y completa
 - Método mixto: cuestionario y entrevista al ocupante del puesto.
 - El cuestionario debe contener ejemplos y explicaciones de cada factor. Se debe contar con expertos en el caso de que un/una ocupante del puesto necesite ayuda para rellenar el cuestionario
 - El/la analista entrevistará a los ocupantes para eliminar infravaloraciones y complementar información

Requisitos de neutralidad de un procedimiento de VPT (3 / 9)

- **Sistema de valoración:** Los puestos se valoran mediante procedimientos desarrollados en industrias dominadas por hombres.
 - Método analítico de puntos por factor.
 - Cobertura del método: aplicar el mismo sistema a todos los puestos de trabajo de la organización (en organizaciones grandes y complejas, distintos subfactores para distintos grupos de puestos)
 - Modelos de consultoría: comprobar la correcta adaptación a los puestos y características de la organización
 - Método provisto de puestos de referencia de distinta naturaleza, representativos de los distintos departamentos, grupos y niveles jerárquicos, de puestos masculinizados y feminizados, etc., que sirvan de estándar y de ejemplo para valorar a los demás puestos

Requisitos de neutralidad de un procedimiento de VPT (4 / 9)

- **Factores:** Infravaloración de formación no reglada o de habilidades que se consideran “naturales” en las mujeres (ser limpias y ordenadas, saber cocinar, saber coser, etc.). Hay muchas características del trabajo femenino que son invisibles tanto para hombres como para mujeres (tener cuidado de los niños).
 - Evitar omisiones: cubrir todos los aspectos significativos de todos los puestos.
 - Evitar redundancias: un mismo aspecto o requerimiento del puesto no debe estar considerado por más de un factor.
 - Asegurar que cada factor valore un aspecto y uno sólo (no agrupar más de un aspecto bajo un mismo factor).
 - El procedimiento debe presentar con claridad qué aspectos o requerimientos del puesto se evalúan con cada factor.

Requisitos de neutralidad de un procedimiento de VPT (5 / 9)

- Grados de los factores y niveles de puntuación:
 - Los grados o niveles de los factores deberán estar basados en los requerimientos reales de los puestos de trabajo.
 - Escoger la escala de valoración más adecuada para cada factor (número de niveles o grados).
 - Analizar la conveniencia de utilizar una escala común para todos los factores (para evitar ponderación implícita).
 - Se debe dar una definición clara y detallada de cada nivel (mediante ejemplos, cuantificando los requerimientos correspondientes).

Requisitos de neutralidad de un procedimiento de VPT (6 / 9)

- **Ponderación de los factores:** Se otorga peso excesivo a factores característicos de los puestos de trabajo masculinizados (malas condiciones de trabajo, tareas de tipo manual, esfuerzo físico, responsabilidad sobre el dinero o la maquinaria, supervisión de personal, etc.) en comparación con características de puestos feminizados (cooperación, trabajo en equipo, servicio a las personas, responsabilidad sobre las personas, etc.)
 - Consensuar los pesos
 - Los pesos asignados (implícita o explícitamente) a los factores deben reflejar el sistema de valores de la organización.
 - El sistema de ponderación ha de ser transparente y estar justificado.
 - La ponderación de los factores no ha de favorecer a ningún grupo de características (masculinas o femeninas) en particular.

Requisitos de neutralidad de un procedimiento de VPT (7 / 9)

- **Asignación de puntos (valoración):** El valor que se le da a un trabajo en el mercado influye a la hora de evaluarlo; esto puede perpetuar su sobrevaloración o infravaloración. Existencia de supuestos sexistas como por ejemplo el de que las mujeres toleran mejor el aburrimiento.
 - Evitar subjetividades (que ningún punto de vista predomine por encima de los demás).
 - Los puntos obtenidos por los puestos deberán guardar relación con los requerimientos de los mismos.
 - La puntuación en cada uno de los factores, así como la puntuación final del puesto de trabajo, deberán estar justificadas de forma clara y convincente.

Requisitos de neutralidad de un procedimiento de VPT (8 / 9)

- Correspondencia entre puntos y salario:
 - Agrupar los puestos en categorías (según su valor en puntos). Comprobar si los puestos de forma natural constituyen “clusters”. De lo contrario, negociar el número de categorías y los límites o amplitud de cada una.
 - Publicar los resultados del proceso de valoración: puestos, puntos y categorías.
 - Negociar la retribución correspondiente a cada grupo.
 - Comprobar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva, y que no se produce discriminación salarial en la correspondencia de los puntos con la retribución

Requisitos de neutralidad de un procedimiento de VPT (9 / 9)

■ Mantenimiento y apelación:

- ☐ Asegurar la existencia de mecanismos de reclamación.
- ☐ Comité permanente de apelación o revisión en la empresa.
- ☐ Revisión y modificación periódica del método de valoración (cada 1 o 2 años), que permita valorar y clasificar nuevos puestos de trabajo, puestos que hayan sido modificados o atender posibles reclamaciones.

Requisitos de neutralidad de un procedimiento de VPT (resumen)

- a) Ser analítico.
- b) Completo (sin omisiones). Evaluar todos los aspectos.
- c) Universal. Aplicable a todos los puestos de la organización.
- d) Puestos de referencia (benchmarks) masculinizados y feminizados.
- e) Características femeninas y masculinas.
- f) Ponderación no discriminatoria.

En su aplicación:

- a) Personas formadas, en valoración y discriminación.
- b) Evitar subjetividades.
- c) Presencia de mujeres en el proceso y en el organismo de apelación.

Herramientas para combatir la discriminación retributiva (1 / 4)

Programa para la detección de la discriminación

- Análisis de las diferencias salariales por sexo en la empresa.
Detección de indicios de discriminación (ADSSE)
 - Diseñado por un equipo de la Universidad Pompeu Fabra
 - A partir de la información contenida en las hojas de salario realiza un análisis comparativo de la estructura salarial de hombres y mujeres según categorías, tipos de ocupación y/o valor de los puestos de trabajo (análisis detallado partidas salariales).

Herramientas para combatir la discriminación retributiva (2 / 4)

Guía para diseñar y poner en práctica un procedimiento de VPT neutro

- Para empresas que deseen implantar un sistema de valoración de puestos.
- Incluida en la “Guía de buenas prácticas para garantizar la igualdad retributiva” Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, Madrid 1999.

Herramientas para combatir la discriminación retributiva (3 / 4)

Lista de control (1/2)

- Herramienta para detectar los elementos discriminatorios del proceso de valoración.
- Para ser utilizada tanto por la inspección de trabajo como por la propia organización o una consultoría externa.
- Y poder aplicar las medidas correctoras necesarias.
- Versión en negativo de la guía para diseñar y poner en práctica un procedimiento de valoración neutro.
- Incluida en la “Guía de buenas prácticas para garantizar la igualdad retributiva” Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, Madrid 1999.

Herramientas para combatir la discriminación retributiva (3 / 4)

Lista de control (2/2)

1. Aspectos prácticos

1.1 Composición de los comités

1.2 Formación y comunicación

1.3 Nombre de los puestos

1.4 Descripción del puesto

2. Diseño del método

2.1 Cobertura del método

2.2 Modelos de consultoría

2.3 Benchmarks (puestos clave)

2.4 Desarrollo del plan de factores

2.5 Grados de los factores y niveles

2.6 Ponderación de factores

2.7 Correspondencia puntos y salarios

3. Mantenimiento y apelación

3.1 Transparencia

3.2 Mantenimiento y apelación

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 ☐

2. ¿Está el puesto de trabajo descrito en profundidad?

sí ☐ NO ☐

3. ¿Está el puesto de trabajo descrito por más de una persona?

sí ☐ NO ☐

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 ☐

5. ¿Tienen todas las descripciones un formato común?

sí ☐ NO ☐

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 ☐

7. ¿Hay espacio suficiente en el cuestionario para cada tarea y aspecto del puesto de trabajo?

sí ☐ NO ☐

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).

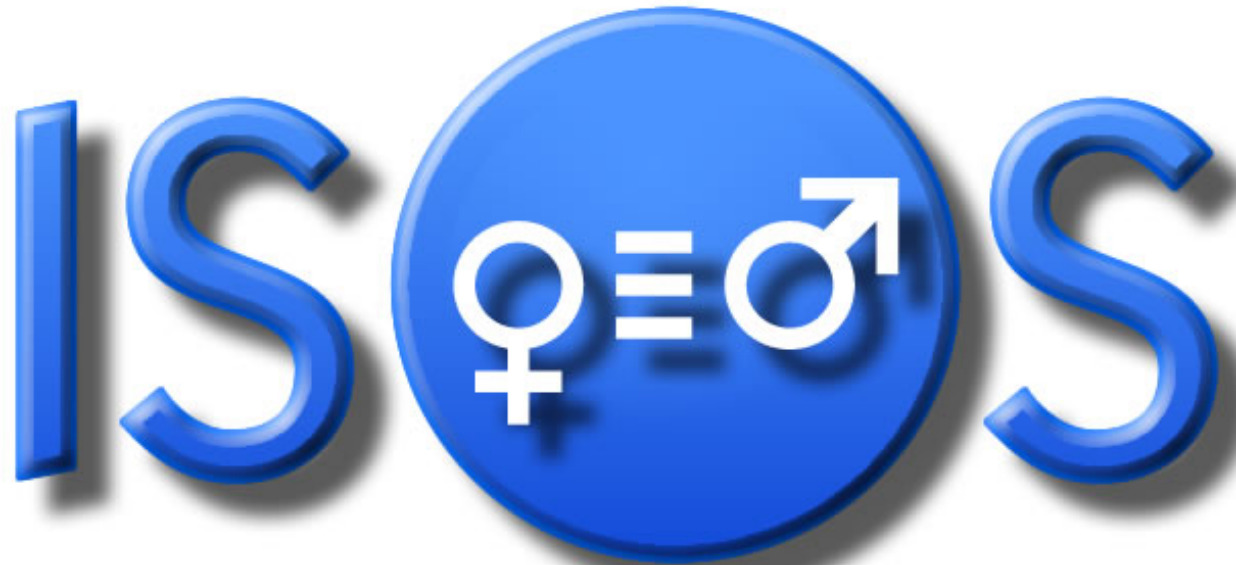
sí ☐ NO ☐

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

sí ☐ NO ☐

Herramientas para combatir la discriminación retributiva (4 / 4)

Sistema y aplicación ISOS para la VPT



Objetivos proyecto

- Diseñar un sistema de valoración de puestos de trabajo:
 - ☐ Neutro
 - ☐ Adecuado para diferentes perfiles de usuario (conocimientos y necesidades)
 - ☐ Flexible
- Sistema de asignación de puntos por factor (valoración a partir de un cuestionario).
- Herramienta informática con prestaciones no inferiores a las que ofrece el mercado.

Proceso seguido para el diseño de

Conocimientos
previos

Consulta
sistemas

Consulta
cuestionarios

Consulta
software

Consulta
expertos

- Selección de factores;
- Definición de factores;
- Definición de los niveles o escala de valoración de cada factor;
- Diseño del cuestionario para la descripción del puesto de trabajo;
- Definición de la correspondencia entre respuestas y niveles de valoración;
- Asignación de pesos.

- Diseño de las especificaciones y de la aplicación (opciones, pantallas, informes, etc.),
- Programación de la aplicación,
- Realización de pruebas,
- Elaboración de un manual de usuario y un archivo de ayuda accesible a través de la aplicación.

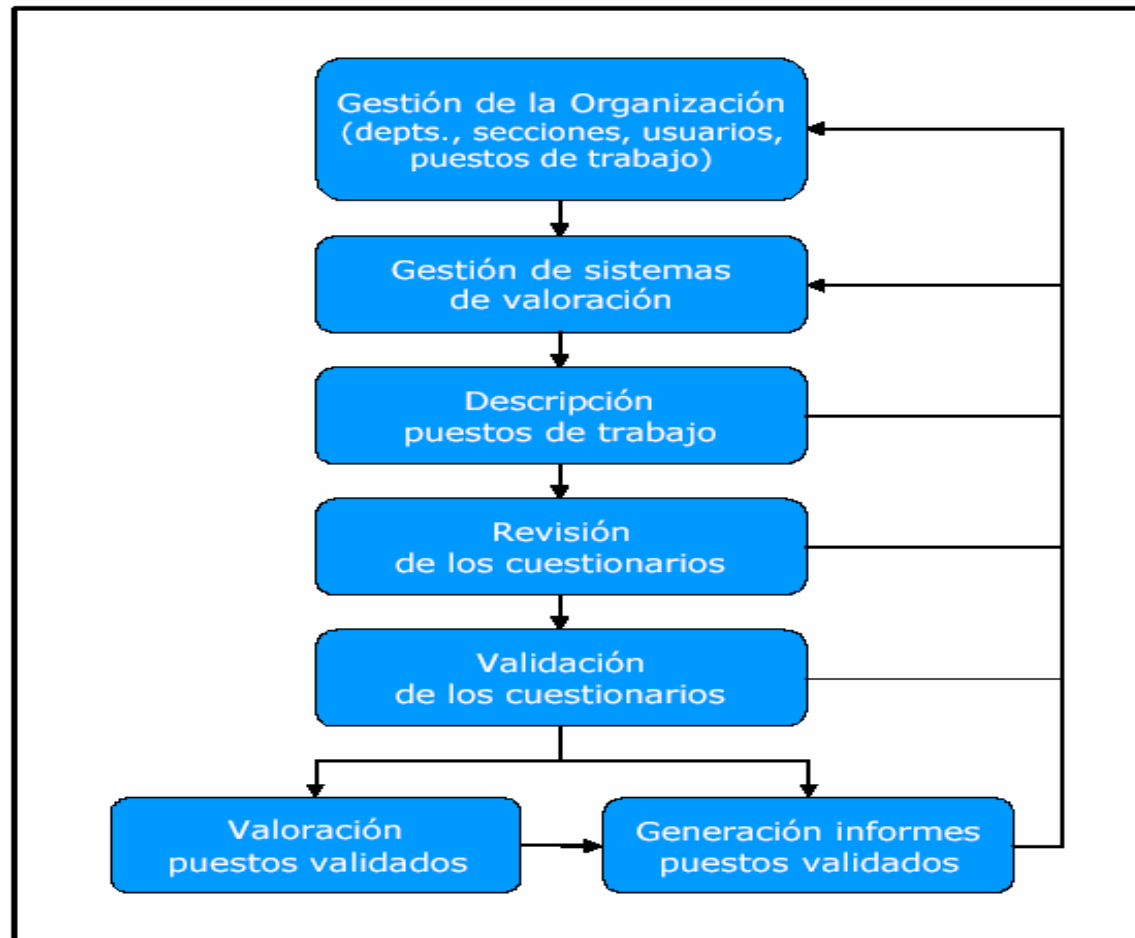
Características del sistema y de la aplicación (1 / 2)

- El puesto de trabajo se valora mediante 20 factores diferentes; un conjunto de pesos configura la importancia asignada a cada uno de ellos.
- Neutralidad:
 - ☐ Selección y definición de los factores
 - ☐ Redacción del cuestionario (alternativas, ejemplos)
 - ☐ Vocabulario neutro y no discriminatorio
 - ☐ Inclusión de advertencias (modificación de pesos)
- **Universalidad (tipos de organización y puestos de trabajo)**

Características del sistema y de la aplicación (2 / 2)

- Adecuada para diferentes perfiles de usuario:
 - Asignación de permisos
 - Introducción de la ayuda, avisos, definiciones, enlaces a Webs, etc.
- Incorporación de nuevos criterios de valoración vinculados a elementos característicos de nuevas formas de organización del trabajo.
- **Flexibilidad en la asignación de pesos.**
- Reducción de la subjetividad en la valoración (cuestionario-valoración)
- Disponibilidad inmediata de numerosos informes que permiten comparar puestos de trabajo y analizar la situación de las mujeres en la empresa.

Valoración con la aplicación



Aplicación IS_{♀=♂}S : inicio

Dirección <http://localhost/ISOS/inicio.htm> Ir



Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo
<Job Evaluation System>

 Español  English



Institut d'Organització i Control
de Sistemes Industrials
UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA



Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo
<Job Evaluation System>

Usuario Contraseña



Institut d'Organització i Control
de Sistemes Industrials
UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA

Aplicación ISOS : presentación

Opciones a las que tiene acceso:

- Página de presentación
- Ayuda
- Descripción del puesto
- Revisión
- Validación
- Valoración
- Informes
- Gestión de usuarios
- Gestión de sistemas de valoración
- SALIR

Página de Presentación ISOS.

PRESENTACIÓN DE LA APLICACIÓN

La aplicación ISOS permite **valorar los puestos de trabajo** de una organización de **forma neutra respecto al género**. Esta herramienta utiliza un **sistema de valoración de puntos por factor**.

Etapas de la aplicación (no todas son accesibles a todos los usuarios):

1. Introducción de la información de la organización: departamentos, secciones, usuarios, puestos de trabajo, etc. Opción "Gestión de usuarios".
2. Asignación de puestos de trabajo a un sistema de valoración. Opción "Gestión sistemas valoración" (que permite además diseñar un nuevo sistema de valoración).
3. **Descripción del puesto de trabajo**. Cada trabajador o trabajadora debe rellenar el **cuestionario** con la información de su **puesto de trabajo**. Opción "Descripción del puesto".
4. Revisión de las respuestas del cuestionario. Opción "Revisión".
5. **Validación de la revisión**. Opción "Validación".
6. Valoración de los puestos cuya descripción ha sido revisada y validada. Opción "Valoración".
7. Generación de informes de los puestos valorados. Opción "Informes".

Aplicación : gestión de usuarios

http://localhost/ISOS/WEBINF/home.asp

ISOS Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo <Job Evaluation System>

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES INSTITUTO DE LA MUJER

Opciones a las que tiene acceso:

- Página de presentación
- Ayuda
- Descripción del puesto
- Revisión
- Validación
- Valoración
- Informes
- Gestión de usuarios
- Gestión de sistemas de valoración
- SALIR**

Departamento: RRHH

Sección: RRHH

Puesto: Valoración de puestos

Primer apellido (*): Lusa

Segundo apellido (*): García

Nombre (*): Amaia

Sexo (*): Mujer

Salario base bruto anual (en euros, sin céntimos y ponga sólo dígitos, no utilice ni puntos ni comas) (*): 25000

Nombre de usuario (*): amaialusa

Contraseña (*): amaialusa

Máximo: 18 caracteres (Puede estar formado por ejemplo por NombreApellido)
Máximo 18 caracteres (Puede estar formado por ejemplo por el número de DNI)

Opciones que deben ser accesibles para el nuevo usuario (*):

Descripción del puesto:	☒
Revisión:	☒
Validación:	☒
Ver valoración:	☒
Informes:	☒
Gestión usuarios:	☒
Gestión sistemas valoración:	☒

Aplicación : consulta sistema

http://localhost/ISOS/WEBINF/home.asp

ISOS Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo <Job Evaluation System>

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES INSTITUTO DE LA MUJER

Gestión sistemas de valoración

Consultar los sistemas de valoración existentes

Nombre del sistema de valoración: ISOS
Puntuación máxima que un puesto de trabajo puede obtener: 500 [Ver cuestionario](#)

	PESOS:
Grupo A CONDICIONES DE TRABAJO.	11
Factor 1 ENTORNO. Preguntas	20
Factor 2 PELIGROS. Preguntas	50
Factor 3 NOCHES Y FINES DE SEMANA. Preguntas	10
Factor 4 HORARIOS. Preguntas	10
Factor 5 VIAJES. Preguntas	10
Grupo B CONOCIMIENTOS Y APTITUDES.	42
Factor 6 CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN.	35
Subfactor 6.1 (Equipos y máquinas.) Preguntas	9
Subfactor 6.2 (Matemáticas.) Preguntas	9

Aplicación : consulta sistema

http://localhost/ISOS/WEBINF/preguntaswin.asp?IDFactor=26 - Microsoft Internet Explorer

1. Cuando tiene la información que necesita, ¿qué hace?
Escoja sólo una alternativa.

A Es fácil de encontrar en un sitio o fuente predeterminados.

B Debe buscarse en distintos sitios o fuentes.

C Debe buscarse con esfuerzo.

D Tiene que ser creada.

2. Cuando tiene la información que necesita, ¿qué hace?
Escoja sólo una alternativa.

A La utilizo tal cual.

B La reorganizo.

C La interpreto.

D La analizo exhaustivamente.

	2.A	2.B	2.C	2.D
1.A	1	2	3	3
1.B	2	2	3	4
1.C	3	3	4	5
1.D	3	4	5	5

Describa cómo obtiene la información que necesita para solucionar los problemas y qué hace con ella dando algunos ejemplos reales de su trabajo.

Aplicación : descripción

http://localhost/ISOS/WEBINF/home.asp

ISOS Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo <Job Evaluation System>

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES INSTITUTO DE LA MUJER

Terminar la sesión Finalizar la descripción Imprimir

Opciones a las que tiene acceso:

- Página de presentación
- Ayuda
- Descripción del puesto
- Revisión
- Validación
- Valoración
- Informes
- Gestión de usuarios
- Gestión de sistemas de valoración
- SALIR**

Descripción del puesto de trabajo

Sistema: ISOS

Grupo C: ESFUERZO.

Factor 16: ESFUERZO EMOCIONAL. [Más información](#)

Recuerde que las preguntas **no** pretenden saber cómo consigue superar el estrés o la frustración. Se trata de saber las exigencias emocionales que plantea su trabajo.

Si necesita las definiciones de los conceptos que aparecen en esta pregunta, clique en "Más información".

58 Indique si en su trabajo se presentan las siguientes situaciones. Escoja una alternativa para cada una de las filas.

		Frecuentemente		
		Ocasionalmente		
		Normalmente no		
A	Plazos repentinos o de gran urgencia.	☐	☐	☐
B	Tener que realizar tareas distintas al mismo tiempo.	☐	☐	☐
C	Trabajar en situaciones en las que tiene que tratar con gente enfadada, perturbada, mentalmente enferma o difícil.	☐	☐	☐
D	Trabajar en situaciones en las que tiene que tratar con gente con problemas económicos (sin hogar, pobres, con privaciones).	☐	☐	☐

Listo Intranet local

Aplicación : revisión

http://juliadl105413003/webdntf/home.asp

ISOS Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo <Job Evaluation System>

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES INSTITUTO DE LA MUJER

Terminar la sesión Finalizar la revisión Imprimir

Opciones a las que tiene acceso:

- Página de presentación
- Ayuda
- Descripción del puesto
- Revisión
- Validación
- Valoración
- Informes
- Gestión de usuarios
- Gestión de sistemas de valoración
- SALIR**

Revisión de un puesto de trabajo

Revisión del puesto: Responsable almacén

Sistema de valoración: ISOS

Grupo A: CONDICIONES DE TRABAJO.

Factor 1: ENTORNO. [Más información](#)

1	Entorno físico. Escoja la respuesta que mejor describa en qué forma su trabajo está expuesto a condiciones de incomodidad, desagradables o que causan malestar. Escoja sólo una alternativa.	
A	Las condiciones desagradables son poco frecuentes y no duran mucho (por ejemplo, trabajo de oficina).	☐
B	Las condiciones (tales como ruido moderado, olores suaves, o ambiente de trabajo cargado) causan a veces un ligero malestar.	☐
C	Localizado generalmente en un área de interior donde las condiciones causan a menudo un ligero malestar debido a factores tales como polvo, humos, u olores, temperaturas calientes o frías, fuerte ruido o luces brillantes (por ejemplo, cocina, imprenta). A veces al aire libre.	☐
D	Hay exposición a factores tales como temperaturas muy calientes o frías, maquinaria móvil, fuerte ruido, residuos desagradables (excrementos, orines, etc.) y humos que causan malestar o trabajo generalmente al aire libre.	☐
E	El trabajo está expuesto a factores tales como temperaturas extremas (< 0°C o > 35°C) o humos, humedad extrema o materiales tóxicos.	☒

Ferrer Barbas, Carles (Usuario 1): E

Aplicación : validación

http://moodle.upc.es/.../.../.../...

ISOS Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo <Job Evaluation System>

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES INSTITUTO DE LA MUJER

Terminar la sesión Finalizar la validación Imprimir

Opciones a las que tiene acceso:

Página de presentación

Ayuda

Descripción del puesto

Revisión

Validación

Valoración

Informes

Gestión de usuarios

Gestión de sistemas de valoración

SALIR

N	Electrocuciones leves.	40 ☒ (1)	41 ☐ (4)	42 ☐
O	Electrocuciones graves.	43 ☒ (4)	44 ☐	45 ☐
P	Mordeduras o picaduras de animales pequeños o no venenosos.	46 ☒ (4)	47 ☐	48 ☐
Q	Mordeduras o picaduras de animales grandes o venenosos.	49 ☒ (4)	50 ☐	51 ☐
R	Exposición a iluminación, insonorización o ventilación deficiente; exposición a rayos catódicos (terminales, pantallas de PC, etc.).	52 ☒ (2)	53 ☐ (3)	54 ☐
S	Exposición a radiaciones nocivas.	55 ☒ (4)	56 ☐	57 ☐
T	Vibración.	58 ☒ (1)	59 ☐ (4)	60 ☐
U	Dolores musculares: dolor de espalda, lesiones debidas a esfuerzo repetitivo, etc.	61 ☐	62 ☒ (1)	63 ☐ (4)
V	Ninguna de las anteriores.	64 ☐ (3)	65 ☐	66 ☐
W	Otras.	67 ☐ (3)	68 ☐	69 ☐

Soler Soler, Marta (Usuario 1): 2,5,8,11,14,17,19,22,25,28,32,34,37,41,43,46,49,52,55,59,63,64,67

Grau Roig, Anna (Usuario 2): 2,5,8,11,14,17,19,22,25,28,32,34,37,41,43,46,49,53,55,59,63,64,67

Toledo Camino, Ignacio (Usuario 3):
2,5,8,11,14,17,19,22,25,28,32,34,37,41,43,46,49,53,55,59,63,64,67

Vargas Torrubia, Lucía (Usuario 4): 8,14,32,41,53,59,63

Rovira Grau, Roberto (Revisor): 1,4,8,10,14,16,19,22,25,28,31,34,37,40,43,46,49,52,55,58,62

Pregunta anterior Ver el cuestionario completo Siguiente pregunta

Aplicación : valoración

Opciones a las que tiene acceso:

Página de presentación

Ayuda

Descripción del puesto

Revisión

Validación

Valoración

Informes

Gestión de usuarios

Gestión de sistemas de valoración

SALIR

La aplicación calcula los puntos correspondientes a cada factor y el total de puntos de los puestos de trabajo.

	ENTORNO.	PELIGROS.	NOCHES Y FINES DE SEMANA.	HORARIOS.	VIAJES.	CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN.	VERSATILIDAD.	APTITUDES FÍSICAS.	APTITUDES MENTALES.	APTITUDES COMUNICATIVAS.	APTITUDES EN RELACIONES HUMANAS.	ESFUERZO FÍSICO.	ESFUERZO MENTAL.	ESFUERZO VISUAL.	ESFUERZO AUDITIVO.	ESFUERZO EMOCIONAL.	RESPONSABILIDAD EN CUANTO A INFORMACIÓN Y RECURSOS MATERIALES.	RESPONSABILIDAD DE SUPERVISIÓN.	RESPONSABILIDAD DEL BIENESTAR.	RESPONSABILIDAD PARA LA PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO.	TOTAL
Administración	4,4	5,5	1,1	1,1	1,1	34,251	10,5	14,112	24,36	20,16	29,4	12	40	3	3	16	15,1875	13,5	27	24,3	299,9705
Empaquetado	6,6	16,5	1,1	1,1	1,1	27,342	8,4	28,224	20,16	11,34	14,994	22,5	40	3	1	16	9,1125	13,5	13,5	8,1	263,5725
Montaje	4,4	11	1,1	1,1	1,1	36,309	8,4	24,696	17,64	12,6	14,994	22,5	32	3	1	16	6,75	16,2	20,25	8,1	259,139
Prensa	6,6	27,5	1,1	1,1	1,1	23,961	10,5	24,696	18,48	8,82	8,526	27	40	5	4	12	9,1125	8,1	6,75	16,2	260,5455
Responsable almacén	11	27,5	1,1	1,1	1,1	40,131	4,2	29,4	31,08	15,12	8,526	15	40	5	5	12	11,475	16,2	6,75	16,2	297,882
Responsable calidad	2,2	11	1,1	1,1	1,1	43,953	8,4	8,232	32,76	17,64	20,874	12	32	5	1	12	11,475	18,9	20,25	32,4	293,384
Responsable de RRHH	2,2	27,5	1,1	5,5	3,3	59,241	4,2	11,76	39,48	23,94	29,4	12	40	5	1	20	33,75	27	33,75	40,5	420,621
Responsable montaje	6,6	16,5	3,3	1,1	1,1	31,899	10,5	29,4	26,88	15,12	16,464	18	40	4	1	16	11,475	21,6	20,25	16,2	307,388

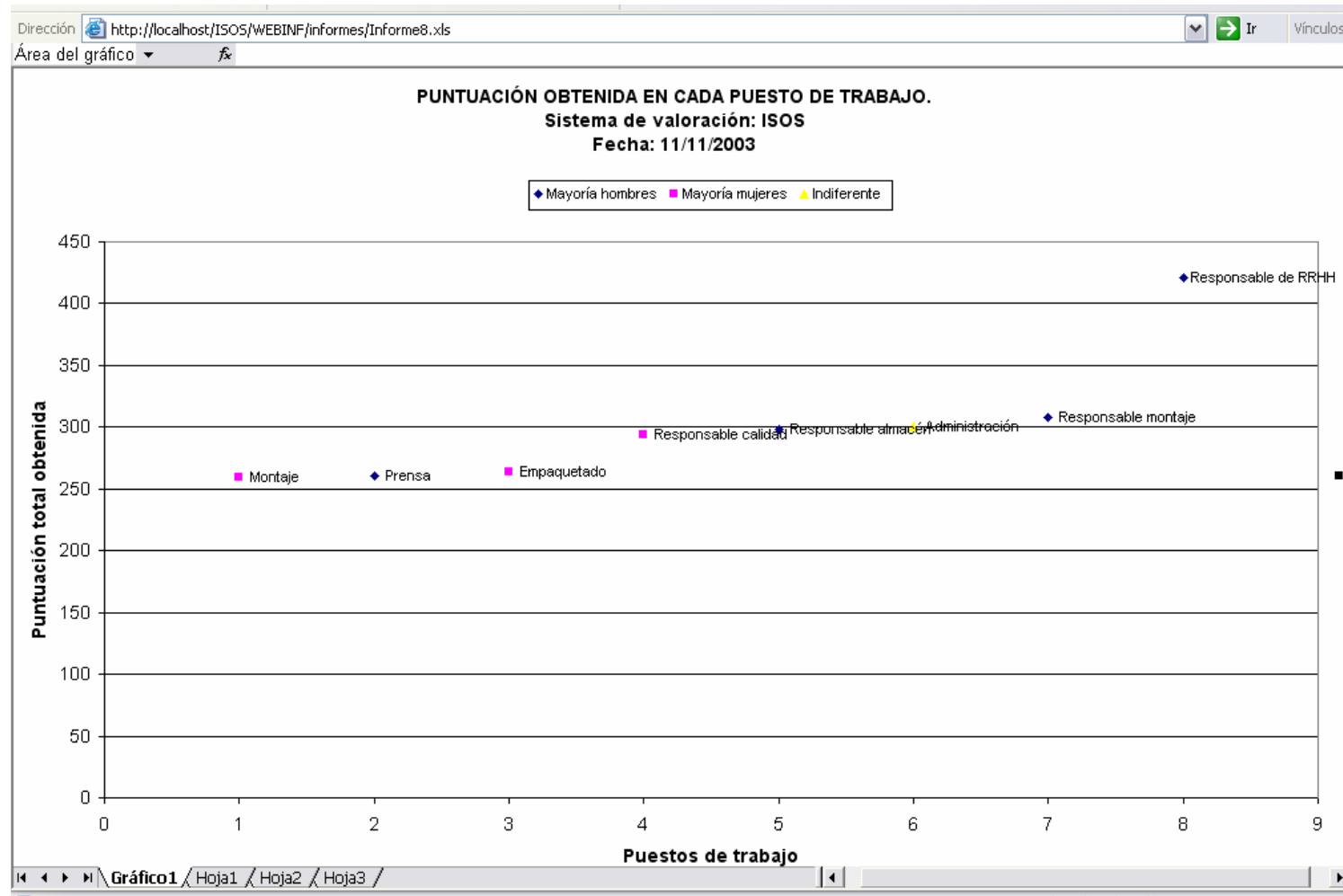
Imprimir

Aplicación : informes

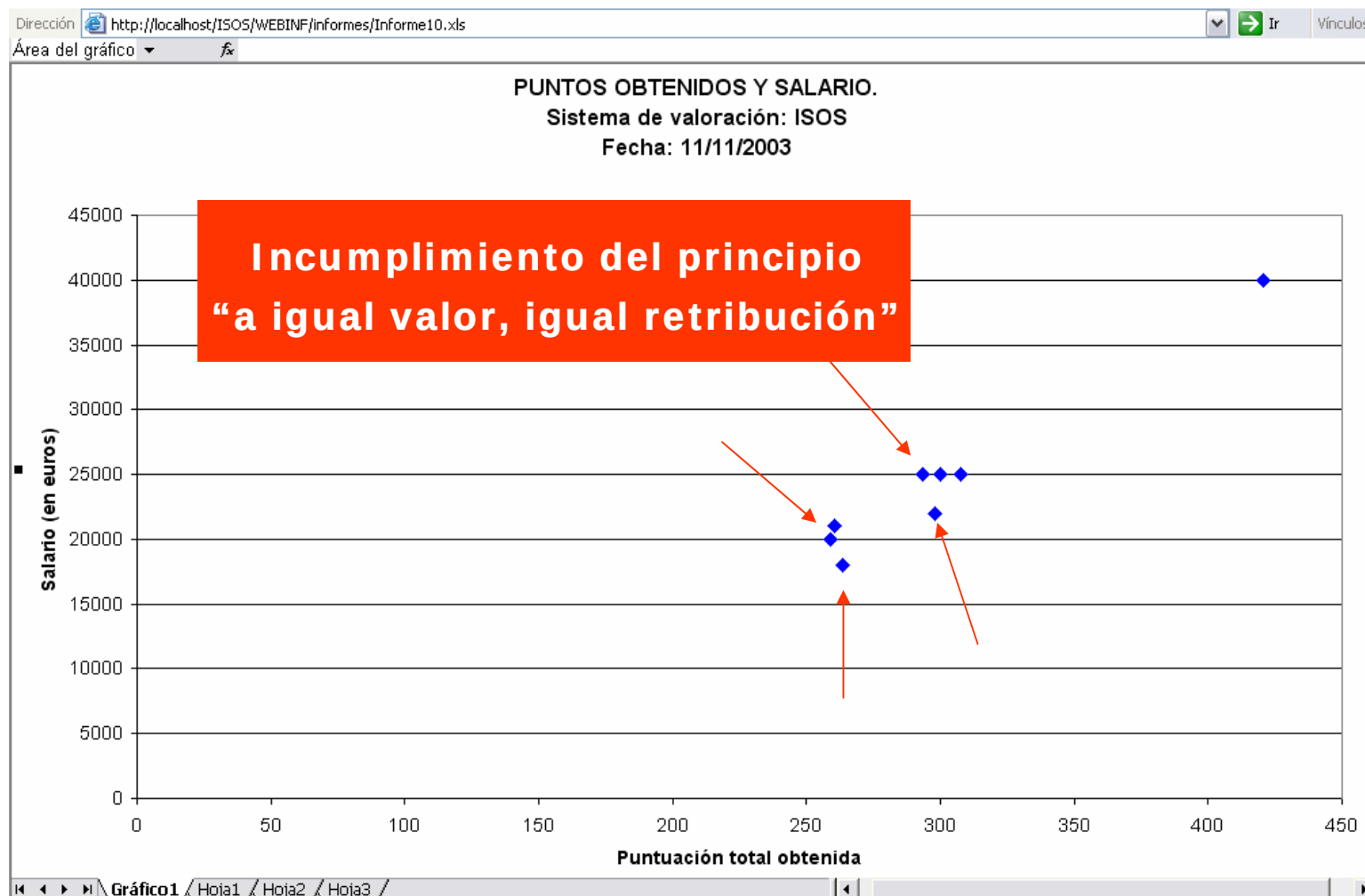
- Comparar valor puestos de trabajo (inf. 8)
- Comprobar si se cumple el principio “a igual valor, igual retribución” (inf. 10, 14)
- Determinar en qué puestos y niveles se encuentran las mujeres (inf. 8, 9 i 15)
- Detectar características propias de puestos feminizados (inf. 4, 5)
- Comparar puestos o departamentos factor a factor (inf 1, 2)
- Detectar factores no diferenciadores (que podrían ser eliminados) (inf. 6)
- Determinar qué factores son más relevantes (depende de las características de los puestos y de la ponderación) (inf. 11, 12)
- Determinar grupos salariales (inf 13)



Aplicación **ISOS** : informe 8



Aplicación : informe 10



Conclusiones

- Inconvenientes de la VPT: su aplicación suele ser larga y costosa; Requiere personal experto; Campo de aplicación limitado a un determinado tipo de actividad; No está exenta de subjetividad
- No existen alternativas: los procedimientos de valoración de puestos son necesarios para detectar y combatir la discriminación salarial de la mujer
- Los métodos cuantitativos de asignación de puntos por factor son los más adecuados.
- Es necesario promover una mayor implantación de la valoración de puestos (neutra) en las organizaciones.
- Difusión y utilización de las herramientas (ADSSE, ISOS...).



Más información

- <http://www.ioc.upc.edu/ivis>
-  Grupo de investigación sobre la Igualdad de Oportunidades en la Arquitectura, la Ciencia y la Tecnología (UPC)

León, 6 de octubre de 2005

LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Igual salario por trabajos de igual valor

Amaia Lusa

FORO REGIONAL:

***“LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL:
MEDIDAS CORRECTORAS Y PROPUESTAS”***

Secretaría de la Mujer CC.OO.

