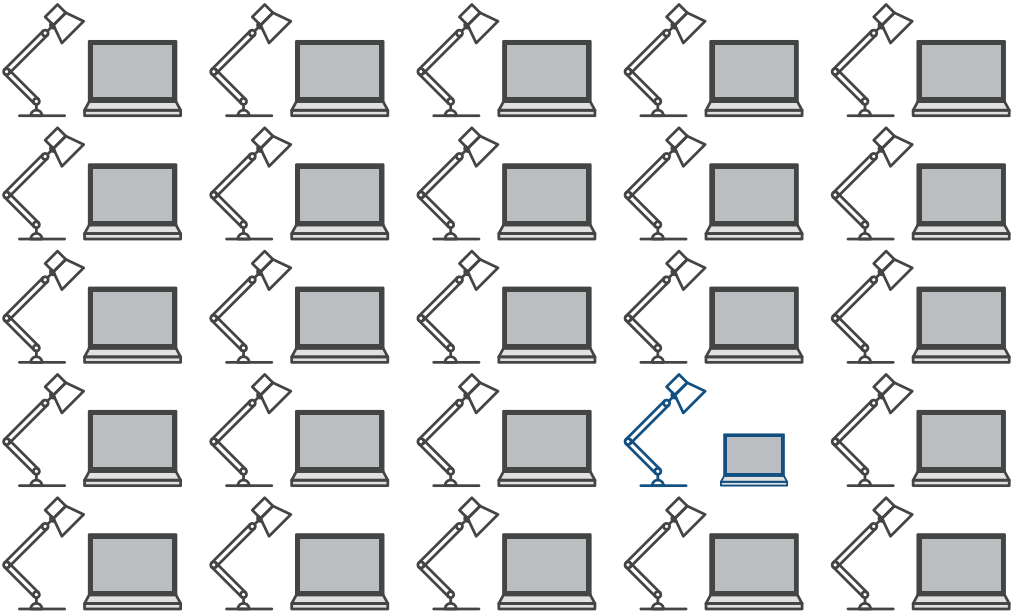


EL TRABAJO DE IGUAL VALOR

GUÍA PRÁCTICA PARA IDENTIFICAR
PUESTOS DE TRABAJO DE IGUAL VALOR
SIN SESGOS DE GÉNERO

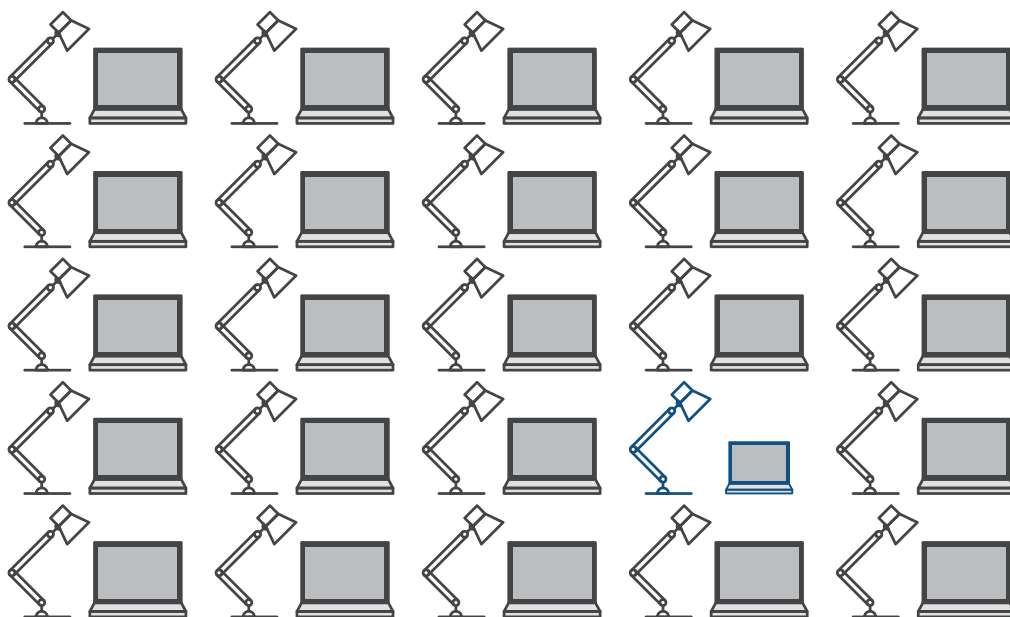


EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETA ENPLEGU
SAILA
DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Y EMPLEO

EL TRABAJO DE IGUAL VALOR

GUÍA PRÁCTICA PARA IDENTIFICAR
PUESTOS DE TRABAJO DE IGUAL VALOR
SIN SESGOS DE GÉNERO



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETA ENPLEGU
SAILA
DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Y EMPLEO

Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia

Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

Vitoria-Gasteiz, 2021

Un registro bibliográfico de esta obra puede consultarse en el catálogo de la red Bibliotekak del Gobierno Vasco: <http://www.bibliotekak.euskadi.net/WebOpac>

Edición: 1ª, julio 2020
2ª, enero 2021

Tirada: 1.500 ejemplares

© Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco
Departamento de Trabajo y Empleo

Internet: www.euskadi.eus

Edita: Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia
Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco
C/ Donostia-San Sebastián, 101010 Vitoria-Gasteiz

Diseño: ekipoPo

Impresión: Irudi, S.L.

ISBN: 978-84-457-3572-5

Depósito legal: LG G 9-2021

Prólogo a la segunda edición



El año 2020 comenzó con un compromiso reforzado de concienciación contra situaciones que llevan a que las mujeres cobren menos que los hombres. Pero la pandemia mundial de SARS-Cov-2 golpeó con tal fuerza a todos los estamentos sociales que paralizó toda la actividad social y política, dejando en un segundo plano justas y necesarias iniciativas para acabar con esta forma de desigualdad social que afecta a las mujeres.

Con la puesta en marcha de la XII Legislatura, el Gobierno vasco ha decidido volver a situar en el primer plano de la agenda política el compromiso con la igualdad plena, porque la pandemia no debe ser excusa para frenar la lucha contra la brecha salarial. Lucha que solo finalizará con la equiparación de la mujer en el ámbito laboral.

Los datos indican que en la actualidad se mantienen diferencias de retribuciones entre hombres y mujeres. En Euskadi son del 24 % si nos fijamos en la ganancia media anual y de cerca del 14% si la referencia es la ganancia por hora. Por ello desde el Departamento de Trabajo y Empleo insistimos en la necesidad de adoptar una postura proactiva por parte de todas las personas trabajadoras en la denuncia de esta situación. Esta situación de brecha salarial, que persiste, es una de las principales consecuencias de la desigualdad. Por lo tanto, la misma retribución por un trabajo de igual valor se configura como un derecho y un principio fundamental.

El camino que queda por recorrer para una efectiva equiparación en salarios, derechos y conciliación entre hombres y mujeres, aún es largo. Pero es mi convicción que una sociedad que se quiere mirar al espejo como cohesionada e igualitaria debe seguir dando pasos para acotar todos los espacios en los que permiten de hecho una discriminación, porque conduce a las mujeres a acceder a empleos de menor valor, de menor sueldo y de menor seguridad.

Por eso, además de la sensibilización social contra la brecha salarial, desde el Departamento empezamos ya a poner en marcha nuevos planes de formación de mujeres en sectores masculinizados, a fomentar su participación en órganos de dirección de las empresas, a revisar los convenios desde la perspectiva de género y a extender la inspección del cumplimiento de los planes de igualdad.

Es en ese camino en el que reeditamos esta Guía Práctica que permite identificar puestos de trabajo de igual valor sin sesgos de género, tal y como indica su título.

Que sirva la guía que tienes en tus manos como un instrumento útil, junto con otras herramientas, para lograr el objetivo perseguido por toda la ciudadanía vasca.

Idoia Mendía Cueva
Vicelehendakari y Consejera de Trabajo y Empleo

Índice de contenidos

Introducción	9	ANEXO. EL CONCEPTO DE “TRABAJO DE IGUAL VALOR” PARA GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA	32
1. Acerca de la guía práctica de iniciación para identificar trabajos de igual valor sin sesgos de género	11	Objetivos	33
2. Las mujeres en el mundo laboral. Una situación de discriminación	12	1. La brecha salarial de género	34
3. Condiciones laborales más igualitarias y, en particular, una retribución más igualitaria entre hombres y mujeres tiene resultados positivos para el conjunto de la sociedad	13	1.1. Brecha salarial no ajustada y brecha salarial ponderada	34
4. La ley garantiza el mismo salario por trabajos de igual valor	14	1.2. Brecha salarial ajustada	35
5. Los métodos cuantitativos: la mejor opción para identificar trabajos de igual valor	17	1.3. Implicaciones para las políticas públicas	40
6. Cualquier proceso de implantación de un método de valoración cuantitativa de puestos de trabajo no garantiza una retribución igualitaria entre mujeres y hombres	18	2. Principio de igualdad de remuneración	42
7. Los métodos cuantitativos despliegan el valor de los puestos de trabajo en una empresa en base a factores	20	2.1. Marco regulatorio actual	43
8. Atención a la escala de medida y a la recopilación de información sobre los puestos de trabajo	25	2.2. Políticas públicas en materia de igualdad en el ámbito de las empresas	44
9. Identificar los puestos de trabajo de igual valor	27	2.2.1. Instituto de la Mujer	44
10. Analizar si existe discriminación de género y corregirla	28	2.2.2. Emakunde	45
11. Los métodos cuantitativos sin sesgo de género. Una herramienta de referencia para la negociación colectiva de condiciones laborales	30	3. Medir trabajos de igual valor	46
12. Identificar puestos de trabajo feminizados	31	3.1. Métodos de valoración de puestos de trabajo y sesgos de género	46
		3.1.1. Factores y subfactores utilizados en la valoración de puestos de trabajo	47
		3.2. Determinación de trabajos de igual valor	48
		3.3. Elementos a tener en cuenta en el proceso	48
		4. Buenas prácticas internacionales	49
		4.1. Quebec	50
		4.2. Islandia	52
		4.3. Suiza	53
		4.4. Reino Unido	55
		4.5. Francia	57

Índice de gráficos

Gráfico 2.1. Brecha Salarial de género por países europeos. 2017	34
Gráfico 2.2. Salarios y ocupación según grado de feminización de las ocupaciones en Europa	38
Gráfico 2.3. Salario por hora según grado de feminización en Europa. 2014.	38
Gráfico 2.4. Salario por hora según grado de feminización en Euskadi. 2016	39

Introducción

El pasado 27 de noviembre de 2018 el Consejo de Gobierno aprobó la Estrategia y el Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi, que tiene como objetivo lograr que en el 2030 nos situemos entre los países europeos con menos brecha salarial.

La brecha salarial de género supone la representación más evidente en el mercado de trabajo de la sempiterna desigualdad de la mujer frente al hombre en todos los ámbitos, familiares, sociales, educativos y económicos; y por ello, el Plan implica a varios departamentos del Gobierno Vasco: Desarrollo Económico, Empleo y Políticas Sociales, Educación, Trabajo y Justicia, y hace un llamamiento a toda la sociedad y especialmente a los agentes sociales, empresas y sindicatos a hacer de Euskadi una sociedad igualitaria.

Dentro de las responsabilidades del Departamento de Trabajo y Justicia una de las acciones que se aprobaron, fue la elaboración de esta guía sobre el trabajo de igual valor. Para garantizar el principio de igualdad retributiva las empresas deben retribuir de igual forma aquellos trabajos que tengan un mismo valor y por tanto es necesaria una valoración de puestos de trabajo libre de estereotipos de género.

Esta Guía se ha elaborado contando con la participación de los Agentes Sociales a través de la Mesa de Diálogo Social, porque son ellos sus principales receptores. La guía pretende ayudar a reflexionar sobre como determinamos las retribuciones en nuestras empresas, qué aptitudes, qué formación y qué capacidades retribuimos y si los factores que forman el salario de las personas trabajadoras llevan implícitas discriminaciones de género o no.

En la labor ha sido fundamental la Mesa de Diálogo Social. Los agentes sociales que desean participar en ella, canalizando la fundamental participación de sindicatos y asociaciones empresariales, en el diseño e implementación de las políticas públicas, la han testado y sobre todo la han mejorado, aportando sus puntos de vista. Esperamos que sea un instrumento válido para que, a través de la negociación colectiva, sigamos construyendo igualdad entre mujeres y hombres.

Para terminar, agradecer a la consultora NAIDER su colaboración en la elaboración de esta guía.

A la guía práctica para identificar puestos de trabajo de igual valor sin sesgos de género, se ha añadido un Anexo, titulado “El concepto de “trabajo de igual valor” para garantizar el principio de igualdad retributiva”, que nos sirve para enmarcar la valoración de puestos de trabajo sin sesgos de género y para conocer otras experiencias internacionales.

1. Acerca de la guía práctica de iniciación para identificar trabajos de igual valor sin sesgos de género

¿Para qué se hace la guía?
¿A quién va dirigida?
¿Qué contiene?

La guía ofrece de un modo sintético información y características sobre los métodos de valoración de puestos de trabajo y cómo se pueden utilizar para corregir la discriminación salarial entre mujeres y hombres en las empresas.

Va dirigida a las personas encargadas de los recursos humanos en las empresas y en especial las más pequeñas empresas, ofreciéndoles una orientación preliminar sobre la problemática de género en los sistemas de valoración de los puestos de trabajo.

La guía está orientada a los sindicatos y organizaciones empresariales para que les sirva en la negociación colectiva como una herramienta adicional en el camino que han emprendido para luchar por la igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones laborales.

Finalmente, la guía quiere ser de utilidad, también, para las personas trabajadoras y, en particular, para las mujeres trabajadoras, ofreciéndoles un marco de referencia para conocer si en su empresa se retribuye igual a los puestos de trabajo de igual valor que desempeñan mujeres y hombres.

La guía contiene 11 capítulos que van desplegando la importancia de medir el valor que aportan los puestos de trabajo en la empresa para disponer de un sistema igualitario de retribución entre mujeres y hombres. En los sucesivos capítulos se describen las características principales que debe tener un método de valoración cuantitativa de puestos de trabajo para estar libre de sesgos de género.

2. Las mujeres en el mundo laboral. Una situación de discriminación

La sociedad se enfrenta a un gran desafío para acabar con la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral.

Un desafío que se manifiesta en:

Una persistente **brecha salarial** de género que está presente en la práctica totalidad de países del mundo y que no se explica por las diferencias personales.

Una muy extendida **falta de mujeres en los puestos de más alta responsabilidad** en las empresas.

Segregación sectorial de las mujeres que tienen presencia en ciertos sectores en los que las condiciones de trabajo son más precarias y la remuneración es menor.

Recurrentes y muy extendidos **estereotipos de género** que perjudican a las mujeres en el ámbito laboral, lastrando su retribución y limitando su progresión profesional.

Desigual reparto de las **tareas domésticas** entre los hombres y las mujeres que dificulta las relaciones y progresión laboral de las mujeres

Combatir la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral exige **la puesta en marcha de actuaciones en muy distintos ámbitos: educativo, laboral, social, legal, etc. Pero también actuaciones decididas en el ámbito de la empresa** para conseguir condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres.



3. Condiciones laborales más igualitarias y, en particular, una retribución más igualitaria entre hombres y mujeres tiene resultados positivos para el conjunto de la sociedad

Para las mujeres es una cuestión de justicia poder contar con las mismas oportunidades y disfrutar de un salario acorde a sus capacidades y esfuerzos.

Para las empresas supone un gran avance que favorece la captación de las personas más adecuadas y la progresiva optimización del marco de relaciones laborales.

Pero lo más relevante, es que se construye una sociedad más justa e igualitaria a la vez que más productiva.

Procesos de contratación sin sesgos de género que resulten más eficaces y que redunden en un mejor rendimiento de las personas en sus puestos de trabajo y mayor nivel de competitividad para las empresas.

Identificación y valorización de habilidades profesionales que tradicionalmente se han relacionado más con las mujeres que se incorporan transversalmente al conjunto de empresa.

Facilita la articulación de un **mejor ambiente de trabajo** que se traduce en un mayor compromiso de las personas con la organización.

Mejora la reputación y el atractivo de la empresa que facilita la retención y atracción del mejor talento para las empresas.

Mejores relaciones laborales. Menos disputas, solución más rápida de los conflictos y convenios colectivos más eficientes e igualitarios.

Menores costes legales y potenciales sanciones que pueden llegar a ser muy gravosos en términos de recursos humanos, financieros y de reputación.

PROFUNDIZAR EN LA IGUALDAD DE LAS MUJERES EN EL MUNDO LABORAL UNA LABOR CONJUNTA QUE BENEFICIA A TODAS LAS PARTES IMPLICADAS.

4. La ley garantiza el mismo salario por trabajos de igual valor

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 28 reconoce de un modo claro el derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

LAS EMPRESAS TIENEN QUE VALORAR SUS PUESTOS DE TRABAJO DE MODO OBJETIVO PARA COMPARAR SU VALOR, EVITANDO LOS SESGOS DE GÉNERO

La ley obliga a que los hombres y las mujeres deben recibir igual tratamiento en los términos y condiciones de su contrato de trabajo:

- Por hacer el mismo trabajo o un trabajo similar.
- Por hacer un trabajo que, aunque sea completamente diferente, tiene el mismo valor según criterios objetivos.

Cuando se trata de trabajos similares no hay dificultad para aplicar el criterio legalmente establecido. Los problemas surgen cuando los hombres y las mujeres realizan trabajos que son diferentes en contenido, involucrando diferentes responsabilidades, que requieren diferentes habilidades o calificaciones, y se realiza bajo diferentes condiciones, pero que, en general, son de igual valor.

En estos casos, es necesario aproximar el valor de cada puesto de trabajo y calcular su justa retribución. Para ello se precisa **disponer de un método de valoración** que evalúe la importancia relativa de las ocupaciones de un modo sistemático en la empresa. Existen numerosos métodos de valoración de puestos de trabajo tanto cualitativos, como cuantitativos, el problema radica en que en muchos casos estos incurrir en su aplicación práctica, incluso de modo involuntario, en notables sesgos de género.

Los métodos de valoración de puestos de trabajo recomendados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para evitar la discriminación salarial de género son los de **valoración cuantitativa que sirven para objetivar la jerarquía de retribuciones en la empresa.**

Tabla. Puestos de trabajo diferentes que se han comparado como de igual valor

Puestos de trabajo con mayoría de mujeres	Puestos de trabajo con mayoría de hombres
Vigilancia en residencias para personas mayores	Personas encargadas de la seguridad
Supervisión en comedores escolares	Supervisión en parques infantiles
Limpieza	Jardinería y conducción de vehículos
Gestión de asuntos sociales	Ingeniería
Terapeutas del lenguaje	Farmacéuticos/as
Atención al pasaje	Pilotaje y mecánica de aeronaves
Limpieza de dependencias	Recogida de basuras

Adaptado de OIT. Igual valor. Guía introductoria

ALGUNOS EJEMPLOS

EJEMPLO 1: CASO DE LOS SUPERMECADOS INGLESES

Las grandes cadenas de supermercados en el Reino Unido (ASDA, Sainsbury, Tesco, Morrisons, Co-op) se enfrentan desde 2016 a la mayor demanda colectiva referente a trabajos de igual valor. La demanda se refiere a la diferencia salarial entre las **personas trabajadoras en tienda** (fundamentalmente mujeres) y las **personas trabajadoras en almacén** (fundamentalmente hombres), que oscila entre 1,8 y 3,6 euros por hora.

Las demandantes argumentan que su trabajo en tienda es equivalente en valor al de los trabajadores en almacén y que en su salario no se tienen en cuenta factores como la responsabilidad (sobre personas, materiales, dinero), el trato con clientes o los riesgos inherentes al puesto (por ejemplo, riesgo de hurto).

Las empresas argumentan que los salarios hora entre las personas trabajadoras en almacén o entre las personas trabajadoras en tienda no dependen del sexo de la persona empleada. Si existen diferencias entre ambas categorías se debería a que los requerimientos de los puestos de trabajo en los dos ámbitos son distintos, operan en distintos sectores y se paga de acuerdo a esa especificidad sectorial.

Aunque la demanda está interpuesta por trabajadoras, los hombres que trabajan en tienda también podrían beneficiarse a posteriori de una resolución que reconociera un distinto pago por trabajos de igual valor (lo que se conoce como *piggyback claim*).

La demanda afectaría a más de 500 000 personas trabajadoras con un valor de compensación estimado en más de 9 500 millones de euros. El proceso todavía no está resuelto y se prevé largo.

EQUAL PAY NOW

EJEMPLO 2:

CASO HOSPITAL GREGORIO MARAÑÓN. SENTENCIA TC 145/1991 DE 1 DE JULIO

Esta sentencia ha sentado jurisprudencia en la legislación española. La sentencia hace referencia a la demanda en 1985 de 137 trabajadoras de la categoría "**Limpiadoras**" (mujeres) por percibir retribuciones inferiores a las de la categoría "**Peones**" (hombres) a pesar de realizar las mismas funciones en el hospital.

El Tribunal Constitucional reconoció que el único fundamento para la diferencia de trato es la diferente categoría asignada en el Convenio y que esto constituye una forma indirecta de discriminación, al ligarse a un sistema de clasificación profesional basado en el sexo. "La categoría profesional es un elemento secundario cuando se constata la esencial identidad en la prestación laboral".

Para cuando llegó la sentencia, la diferencia de peones y limpiadoras ya había sido eliminada: en 1988 se firmó en el hospital un nuevo convenio colectivo que redefinió esas categorías y equiparó los salarios.



EJEMPLO 3:

CASO ACRENA SAT. SENTENCIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE ALMERIA (19/11/2018).

La sentencia (que puede ser recurrida) condena a la comercializadora de frutas y hortalizas ACRENA SAT a igualar el salario de mujeres **envasadoras** al de hombres **mozos de almacén**.

La empresa cuenta con 350 mujeres empleadas con la categoría profesional de envasadoras y 50 hombres empleados con la categoría de mozos de almacén. Desde septiembre de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2017, aplicando el Convenio colectivo de trabajo del sector del Manipulado y Envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería, los mozos cobraron la hora a 6,70 y 6,77 euros, mientras que las envasadoras percibieron 6,54 euros, un 4,2% menos.

La sentencia considera probado que la empresa destinaba a envasadoras a cubrir a mozos, y viceversa, y que el trabajo de ambas categorías, sus horarios y turnos, la carga de trabajo es muy similar; incluso los esfuerzos físicos son similares porque el transporte se hace con carretillas automotoras. Por ello no estaba justificado que las envasadoras cobraran menos que los mozos.

Pese a estar recogida en el convenio colectivo, el magistrado consideró que el derecho internacional, comunitario y español está por encima del convenio colectivo.



5. Los métodos cuantitativos: la mejor opción para identificar trabajos de igual valor

Los métodos de valoración cuantitativa, denominados como analíticos y objetivos, están sometidos a un elevado grado de subjetividad que puede derivar potencialmente en discriminación de género.

Sin embargo, esto no invalida los métodos ya que su principal virtualidad se mantiene a pesar de su potencial subjetividad: **establecer el marco de referencia para las partes implicadas en los procesos de valoración de los puestos de trabajo.**

Esto obliga, sin embargo, a un proceso explicativo y de establecimiento adicional de garantías para minimizar la potencial discriminación de género causada por los propios métodos.

LA CLAVE PARA QUE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO ESTÉ LIBRE DE SESGOS DE GÉNERO SE ENCUENTRA EN LAS GARANTÍAS DEL PROCESO, LA SELECCIÓN DE CRITERIOS DE VALORACIÓN Y EL ESQUEMA DE PONDERACIÓN UTILIZADOS

La valoración analítica y objetiva de puestos de trabajo es una actividad compleja desde el punto de vista técnico y que deriva en importantes dificultades cuando se pone en práctica.

De un modo muy simplificado, este tipo de métodos consisten en establecer los factores específicos que son relevantes para valorar los puestos de trabajo de la empresa, fijar una escala de medida del valor para cada uno y agregar las valoraciones obtenidas en base a un esquema de ponderación, que permite obtener el valor de cada puesto de trabajo.

Los elementos críticos de estos métodos de valoración desde la perspectiva de género son:

- Garantizar que el **proceso de implantación del método en la empresa está libre de estereotipos de género.**
- La selección de **factores y subfactores y el establecimiento de una escala igualitaria de valoración** para cada uno de ellos, que permita medir objetivamente y sin discriminación el valor de los puestos de trabajo para la empresa.
- La elección de un esquema **objetivo de ponderación** de las valoraciones que sea no discriminatorio y esté directa e intrínsecamente relacionado con la misión de la empresa.

6. Cualquier proceso de implantación de un método de valoración cuantitativa de puestos de trabajo no garantiza una retribución igualitaria entre mujeres y hombres

Para que los métodos de valoración cuantitativa de puestos de trabajo ofrezcan resultados libres de sesgos de género, es **condición necesaria** que el proceso siga una serie de características específicas que tienen que ver con la participación, la formación, la transparencia y la comunicación: participación de todos los agentes implicados y en particular de mujeres, formación en materia de igualdad de mujeres y hombres de los agentes directamente implicados en el proceso y, finalmente, garantizar que todas las personas de la organización están informadas del proceso y establecer un compromiso de transparencia tanto con el proceso como con los resultados del mismo y sus implicaciones.

Asimismo, resulta fundamental que los procesos de valoración en las empresas se incardinan en procesos de negociación colectiva libres de estereotipos de género.

**PROCESO PARTICIPATIVO,
CON PERSONAS FORMADAS,
TRANSPARENTE Y BIEN
COMUNICADO EN LA
EMPRESA**

PARTICIPACIÓN. Los procesos de valoración de puestos de trabajo que involucran activamente a los agentes implicados dan mejores resultados desde la perspectiva de género que los liderados exclusivamente por la dirección de la empresa. En este apartado, dos son los requisitos clave:

- Por un lado, que la dirección del proceso de valoración cuente con la participación activa y equilibrada de las personas trabajadoras, a través de la representación legal de las personas trabajadoras y la dirección de la empresa y en, caso necesario de personas expertas externas.
- Por otro lado, que la administración del proceso cuente con una significativa proporción de mujeres.

FORMACIÓN. Garantizar que las personas directamente involucradas en el proceso cuentan con formación sobre discriminación de género y comparten ideas básicas sobre los métodos de valoración cuantitativa de puestos de trabajo. La igualdad en la fijación de salarios se sustenta tanto en los conocimientos técnicos en materia de valoración y de remuneración como en los relativos a la discriminación, los estereotipos y prejuicios relacionados con el trabajo de las mujeres, y las causas de las desigualdades por motivos de género. Para la mayoría de las personas no resulta fácil entender como la discriminación contra las mujeres se puede esconder detrás de una voluntad cierta y manifiesta de no querer hacerlo.

TRANSPARENCIA. Establecer un compromiso con la transparencia, facilitando a todas las personas que administran el proceso, acceso a información detallada y veraz sobre condiciones salariales y retribuciones en la empresa.

COMUNICACIÓN. Disponer de un sistema de comunicación activa al conjunto de la empresa sobre la puesta en marcha del proceso de valoración y sus resultados finales esperados, así como de los que se vayan alcanzando.

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

¿Qué es una valoración de puestos de trabajo sin sesgo de género?

Es un método de valoración que **evalúa la importancia relativa de los puestos de trabajo de una empresa de un modo justo y sin discriminación** y permite establecer esquemas de “igual remuneración por trabajos de igual valor”

¿Por qué realizar en la empresa una valoración de puestos de trabajo sin sesgos de género?

- ✓ **No existe un método objetivo y formalizado** para valorar los puestos de trabajo en la empresa.
- ✓ La empresa **quiere estar segura de cumplir la legislación vigente** sobre “remuneración igual para trabajos de igual valor”.
- ✓ Existen indicios de que se puede estar **incurriendo en discriminación salarial** contra las mujeres.

¿Qué proceso seguir en la empresa para implantar un método de valoración de puestos de trabajo?

- ✓ **Elegir un método de evaluación.** Los métodos cuantitativos son los recomendados para evitar sesgos de género.
- ✓ **Seleccionar a las personas encargadas de dirigir el proceso.** Con participación de la plantilla y contando con mujeres en una proporción significativa.
- ✓ **Formar a las personas** en el ámbito de valoración y en discriminación de género.
- ✓ **Comprometerse con la transparencia** y comunicar al conjunto de la empresa

7. Los métodos cuantitativos despliegan el valor de los puestos de trabajo en una empresa en base a factores

La mayoría de los métodos de valoración cuantitativa de puestos de trabajo tienen en cuenta cuatro factores de valoración:

CUALIFICACIÓN. Conocimientos, aptitudes y, en definitiva, competencias que se precisan para el desempeño del trabajo.

ESFUERZO. Dificultad, Cansancio y tensión que conlleva el puesto de trabajo.

RESPONSABILIDADES. Asumir tareas que tienen impacto en los medios, las personas y los objetivos de la empresa.

CONDICIONES DE TRABAJO. Las condiciones ambientales y clima psicológico en el que se realiza el trabajo

LA CUALIFICACIÓN, EL ESFUERZO, LAS RESPONSABILIDADES Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO SON LOS FACTORES CLAVE PARA VALORAR LOS PUESTOS DE TRABAJO

Se pueden especificar más o menos factores de valoración, pero está generalmente admitido que estos cuatro factores son necesarios y suficientes para evaluar todas las tareas ejecutadas en las empresas, con independencia del sector económico al que pertenezcan.

Para evitar sesgos de género en la selección de factores se debe garantizar:

Que **no existan factores redundantes o que se solapen entre sí**. Lo cual puede pasar si se opta por un número elevado de factores. Esto puede derivar en valorar lo mismo más de una vez.

Que **la totalidad de los factores se utilizan para valorar la totalidad de los puestos de trabajo**. Un error común que deriva en discriminación de género es no valorar las condiciones de trabajo o el esfuerzo en los puestos con presencia mayoritaria de mujeres.

Ejemplo. En una determinada empresa, no se debería evaluar a las personas de mantenimiento en función de la cualificación, esfuerzo, responsabilidades y condiciones de trabajo y evaluar a las secretarías/os solamente en función de la cualificación, esfuerzos y responsabilidades, con el pretexto de que sus condiciones de trabajo son buenas. Las secretarías/os también trabajan en condiciones difíciles que es necesario valorar.

Los factores de valoración se desagregan en subfactores que permitan tener en cuenta características más detalladas y variadas de los diferentes tipos de puestos de trabajo.

Los subfactores tienen que estar bien definidos y explicados, teniendo en cuenta para ello los puestos de trabajo con predominio de mujeres y evitando los estereotipos de género.

En todos los casos y, especialmente, en las pymes se debe primar la sencillez y elegir pocos subfactores; unos 15 deben ser suficientes para recopilar la diversidad y garantizar la objetividad.

A continuación, se presentan algunas pistas para que la determinación de subfactores no desemboque en discriminación.

NO SE HACE VISIBLE Y NO SE VALORA LA CUALIFICACIÓN DE LAS MUJERES

CUALIFICACIÓN		
Conocimientos, aptitudes y, en definitiva, competencias que se precisan para el desempeño del trabajo.		
ESTEREOTIPOS DE GENERO QUE SE DEBEN EVITAR	ALGUNOS ELEMENTOS DE LOS EMPLEOS FEMINIZADOS QUE NO SE SUELEN TENER EN CUENTA	EJEMPLOS DE SUBFACTORES LIBRES DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO
<ul style="list-style-type: none"> • No valorar cualificaciones porque se consideran innatas. Creer que las aptitudes exigidas en los empleos feminizados, como la habilidad para las relaciones interpersonales, la capacidad de comunicación o la destreza manual, son innatas y constituyen capacidades personales más que competencias profesionales. • Pasar por alto competencias que son exigidas al puesto de trabajo por el prejuicio que se tiene sobre ciertas profesiones dominadas por mujeres que son consideradas de baja cualificación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilidad y comunicación eficaz para las relaciones interpersonales en trabajos con colectivos con necesidades especiales. • Capacidad para manejar y mantener equipamiento ofimático. • Destreza manual. • Capacidad de redacción y revisión de documentos e informes. • Capacidad para mantener el orden de documentación relevante 	<ul style="list-style-type: none"> • CONOCIMIENTOS. Disponer de conocimientos científicos, tecnológicos, de mercado o de cualquier otro tipo • COMPETENCIAS INTERPERSONALES. Capacidad para interactuar (motivar, asesorar, convencer...) a otras personas de la organización o de fuera de ella. • COMPETENCIAS DE COMUNICACIÓN. Capacidad de comunicación hablada y escrita: conocimiento de idiomas, habilidad de redacción, etc. • COMPETENCIAS FÍSICAS. Habilidades y destreza físicas para el manejo de maquinaria o equipamiento, o para realizar tareas físicas complejas

Nota: Se entiende por “empleos feminizados” aquellos sectores o empleos con alta presencia de mujeres.

LA PROFESIÓN DE ENFERMERA/O REQUIERE MUCHA EMPATÍA, TACTO Y PACIENCIA. COMPETENCIAS QUE SE SOBREENTIENDEN INNATAS A LAS MUJERES Y POR LO QUE NO SE VALORAN ADECUADAMENTE A PESAR DE SER COMPETENCIAS CLAVE PARA EL DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO

LA PROFESIÓN DE SECRETARIA/O EXIGE UN GRAN DOMINIO DEL IDIOMA HABLADO Y ESCRITO QUE, A VECES, NO SE VALORA SUFICIENTEMENTE PORQUE SE PREJUICIA QUE EL PUESTO ES DE BAJA CUALIFICACIÓN

EL ESFUERZO FÍSICO SE SOBREENTIENDE MASCULINO Y CUANDO LAS MUJERES TIENEN QUE REALIZARLO SE LES VALORA POCO

ESFUERZO		
Dificultad, Cansancio y tensión que conlleva el puesto de trabajo		
ESTEREOTIPOS DE GÉNERO QUE SE DEBEN EVITAR	ALGUNOS ELEMENTOS DE LOS EMPLEOS FEMINIZADOS QUE NO SE SUELEN TENER EN CUENTA	EJEMPLOS DE SUBFACTORES LIBRES DE PREJUICIOS DE GÉNERO
<ul style="list-style-type: none"> • Valorar únicamente o en mayor medida el esfuerzo físico, más relacionado con los trabajos masculinizados, y dejar de lado o minusvalorar el esfuerzo mental y psicológico que se exige a ciertos puestos de trabajo feminizado y que suponen un gran estrés. • En los puestos de trabajo con mayor presencia de mujeres obviar el esfuerzo físico requerido 	<ul style="list-style-type: none"> • Exigencia de concentración durante largos períodos. • Trabajo simultáneo para varias personas y departamentos. • Ofrecer apoyo psicológico o emocional. • Trato con personas agresivas, perturbadas o irracionales. • Realizar tareas que exigen la colaboración de otras personas, sin tener jerarquía sobre ellas. • Esfuerzo físico que exige ayudar a personas enfermas, niñas/os o personas de edad avanzada. • Trabajar en posturas incómodas y permanecer en la misma postura durante tiempos prolongados. 	<ul style="list-style-type: none"> • ESFUERZO EMOCIONAL. Control de los sentimientos o la apariencia de sus sentimientos para satisfacer los requisitos del puesto de trabajo: mantener la calma en situaciones complejas, mostrar buena disposición en situaciones altamente demandantes, etc. • ESFUERZO MENTAL. Realización de tareas que exigen atención, análisis y control continuados, así como tareas largas y repetitivas. • ESFUERZO FÍSICO. Cansancio debido a la necesidad del uso repetitivo de la fuerza, así como la fatiga física por la realización de tareas que exigen una postura, rapidez de movimientos, etc.

EL PUESTO DE SECRETARIA/O REQUIERE EN MUCHAS OCASIONES IMPORTANTES ESFUERZOS FÍSICOS QUE NO SE VALORAN PARA MOVER DOCUMENTACIÓN, MANTENER UNA MISMA POSTURA O TECLEAR A ALTA VELOCIDAD. LO MISMO PASA CON LAS/OS CAMARERAS/OS QUE TIENE QUE REALIZAR DESPLAZAMIENTOS CONTINUOS TRANSPORTANDO PESOS Y MANTENIENDO EL EQUILIBRIO

SI NO TIENES JERARQUÍA NO TIENES RESPONSABILIDAD

RESPONSABILIDADES		
Asumir tareas que tienen impacto en los medios, las personas y los objetivos de la empresa.		
ESTEREOTIPOS DE GÉNERO QUE SE DEBEN EVITAR	ALGUNOS ELEMENTOS DE LOS EMPLEOS FEMINIZADOS QUE NO SE SUELEN TENER EN CUENTA	EJEMPLOS DE SUBFACTORES LIBRES DE PREJUICIOS DE GÉNERO
<ul style="list-style-type: none"> • Es importante tener en cuenta los diversos tipos de responsabilidades vinculadas a los objetivos de las empresas, con independencia del nivel jerárquico del empleo y del número de personas a cargo. • Muchas veces los puestos de trabajo típicamente ocupados por mujeres, independientemente del rango jerárquico, asumen responsabilidades notablemente relacionadas con los objetivos de las empresas, que no son valoradas como se debería. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proteger el carácter confidencial de información delicada. • Organizar la logística de las reuniones o conferencias • Cuidar a personas enfermas, niñas/os o personas de edad avanzada • Formar y orientar al personal recién contratado • Coordinar el trabajo y gestionar procesos. 	<ul style="list-style-type: none"> • EN RELACIÓN A PERSONAS. Asume responsabilidades de asesoramiento a personas y seguridad de las mismas. • EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS. Responsabilidad en el establecimiento de políticas de recursos humanos y condiciones de trabajo. • EN MATERIAS FINANCIERAS. Responsabilidades sobre la captación y gestión financiera, realización de pagos y emisión de facturas. • EN RELACIÓN A RECURSOS MATERIALES. Responsabilidad en el uso, mantenimiento y conservación de equipamiento y maquinaria de todo tipo

FRECUENTEMENTE SE MINUSVALORAN A LAS/OS PROFESORAS/ES DE PRIMARIA QUE, SIN EMBARGO, ASUMEN LA RESPONSABILIDAD DEL DESARROLLO INTELLECTUAL Y LA SEGURIDAD DE LA INFANCIA QUE ES EL FUTURO DE LA SOCIEDAD.

A MENUDO SE VALORA MENOS A LAS PERSONAS QUE DIRIGEN LOS RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA A PESAR DE TENER A SU CARGO RESPONSABILIDADES RELATIVA A LA PRODUCTIVIDAD, ASÍ COMO, LA SALUD Y SEGURIDAD DE LAS PERSONAS, QUE TIENEN UNA REPERCUSIÓN DIRECTA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA.

EL ESTRÉS SICOLÓGICO QUE SOPORTAN MUCHOS PUESTOS DE TRABAJO MAYORITARIAMENTE FEMINIZADOS ESTÁ INFRavalORADO

CONDICIONES DE TRABAJO		
Condiciones ambientales y clima sicológico en el que se realiza el trabajo		
ESTEREOTIPOS DE GÉNERO QUE SE DEBEN EVITAR	ALGUNOS ELEMENTOS DE LOS EMPLEOS FEMINIZADOS QUE NO SE SUELEN TENER EN CUENTA	EJEMPLOS DE SUBFACTORES LIBRES DE PREJUICIOS DE GÉNERO
<ul style="list-style-type: none"> • Contrariamente a lo que sucede con los empleos en que predominan los hombres, se considera que los empleos con predominio de mujeres están exentos de polvo, ruido o productos químicos que pueden resultar nocivos. • En los puestos de trabajo feminizados no se suelen contemplar los aspectos sicológicos que inciden claramente en las condiciones de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Ruido de la zona de trabajo • Contacto con enfermedades • Estrés debido a la atención de las quejas de la clientela • Monotonía de las tareas • Horarios de trabajo irregulares o imprevisibles • Estrés causado por el gran número de obligaciones laborales, a menudo imprevisibles • Exposición a productos irritantes o peligrosos para la salud, como los productos de limpieza 	<ul style="list-style-type: none"> • CONDICIONES FÍSICAS. Exposición continuada a radiación, ruido, patógenos, productos químicos, olores, etc. • CONDICIONES SICOLÓGICAS. Condiciones de trabajo que obligan a horarios variables, fuera de lo habitual y/o partidos, interrupciones, aislamiento o falta de intimidad o cualquier otro tipo de entorno hostil.

EN LOS EMPLEOS CON MAYORÍA DE MUJERES COMO ES EL CASO DE LAS PERSONAS QUE SE ENCARGAN DE LA LIMPIEZA, LAS PERSONAS DE CAJA DE SUPERMERCADOS O LAS ENFERMERAS/OS NO SE VALORAN SUFICIENTEMENTE SU EXPOSICIÓN A TÓXICOS, RUIDO O CONTAGIO DE ENFERMEDADES

DEBIDO A QUE ES UN PUESTO DE TRABAJO TÍPICAMENTE FEMINIZADO, CONTINUAS INTERRUPCIONES, ENCARGOS URGENTES Y EXTRAHORARIOS QUE SOPORTAN LAS/OS SECRETARIAS/OS NO SE VALORAN ADECUADAMENTE

8. Atención a la escala de medida y a la recopilación de información sobre los puestos de trabajo

Calcular la valoración de cada puesto de trabajo en cada uno de los subfactores elegidos requiere:

En primer lugar, **la selección de una escala** de medida que permita establecer las diferencias objetivas entre los puestos de trabajo. Normalmente, para cada uno de los subfactores, se establecen niveles cualitativos (entre cuatro y seis niveles) que sean capaces de recoger la variabilidad existente y graduar las exigencias de los diferentes puestos de trabajo.

En segundo lugar, **recopilar la información relativa** a cada uno de los puestos de trabajo y que se utilizará para la aplicación de la escala de medida seleccionada. Realización de entrevistas, cuestionarios, talleres de debate, observación, etc.

En tercer lugar, con la información y la escala de medida seleccionadas, **valorar los subfactores para cada puesto de trabajo**.

Finalmente, agregar para cada puesto de trabajo, las valoraciones en base a las ponderaciones que se establecen para los factores y subfactores.

Para evitar sesgos de género, las escalas de medida tienen que ser objetivas, estar bien definidas y explicadas y estar perfectamente argumentadas. Asimismo, se debe garantizar que son de aplicación para la totalidad de los puestos de trabajo y que tienen en cuenta los elementos característicos de los puestos de trabajo con mayor presencia femenina y masculina. Si estos últimos se valoran siempre (o muy frecuentemente) por encima de los primeros es un indicio claro de discriminación. Por ejemplo, en la valoración de la competencia física el manejo de un teclado no debería tener una valoración significativamente inferior a la del manejo de un vehículo.

Los procedimientos para recopilar información sobre los empleos deben **ser objetivos y estar exentos de estereotipos de género**. Esto exige recoger información específica, bien delimitada y, en la medida de lo posible exacta respecto al desempeño de los puestos de trabajo. Lo relevante son los requisitos del puesto de trabajo no la percepción que se tiene de éste por parte de las personas o las características de las personas que desempeñan el puesto.

El **lenguaje utilizado es muy importante**. Resulta imprescindible, evitar un vocabulario que minusvalore puestos de trabajo y/o sea sexista. Muy en particular, evitar la denominación de los puestos de trabajo con connotaciones de género que derivan en estereotipos peyorativos; señora de la limpieza en lugar de persona que limpia, por ejemplo.

La valoración final de cada puesto de trabajo se obtiene agregando las valoraciones parciales que éstos obtienen en cada uno de los factores. **Para realizar la agregación se tiene en cuenta la importancia relativa de cada uno de los factores que se debe establecer en función de la misión de la empresa y el tipo de trabajo que más la caracteriza.**

CÓMO SE MIDE Y CÓMO SE RECOPILA LA INFORMACIÓN SOBRE LOS PUESTOS DE TRABAJO SON CUESTIONES A TENER EN CUENTA PARA EVITAR LA DISCRIMINACIÓN

La síntesis quedaría reflejada en una tabla similar a la que se presenta a continuación, que describe el mapa de valoración de una empresa hipotética. Para completar la valoración, solo restaría imputar a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa los puntos que le corresponden en cada subfactor y sumarlos; en la tabla se ha marcado con un círculo rojo los puntos imputados a un hipotético puesto de auxiliar de administración que obtendría una valoración de 357,8 puntos de un total de 1.000 posibles.

Tabla de valoración de puestos de trabajo para una empresa hipotética y puntos imputados a la profesión de auxiliar de administración

FACTORES	PUNTOS	SUBFACTORES	PUNTOS	N1	N2	N3	N4	N5
CUALIFICACION	300	Conocimientos	150	60	82.5	105.0	127.5	150
		Competencias interpersonales	50	15	23.8	32.5	41.3	50
		Competencias comunicación	50	15	23.8	32.5	41.3	50
		Competencias físicas	50	15	23.8	32.5	41.3	50
ESFUERZO	200	Emocional	50	10	20.0	30.0	40.0	50
		Mental	70	12	26.5	41.0	55.5	70
		Físico	80	15	31.3	47.5	63.8	80
RESPONSABILIDADES	400	Personas	150	25	56.3	87.5	118.8	150
		Financieras	200	10	57.5	105.0	152.5	200
		Materiales	50	10	20.0	30.0	40.0	50
CONDICIONES DE TRABAJO	100	Físicas	50	10	20.0	30.0	40.0	50
		Sicológicas	50	10	20.0	30.0	40.0	50

Total puntos Auxiliar Administrativo: 357,8 Puntos de 1.000 posibles

Se han considerado 4 factores y 12 subfactores. Se ha decidido que las responsabilidades valen el 40%, la cualificación el 30%, el esfuerzo el 20% y las condiciones de trabajo el 10% (estas ponderaciones se encuentran dentro de los rangos recomendadas por la OIT). Asimismo, se ha repartido la puntuación de cada factor entre sus subfactores y se les han asignado proporcionalmente los puntos a cada uno de los niveles que pueden alcanzar las ocupaciones. Con un círculo rojo se señalan las valoraciones imputadas al puesto de Auxiliar de administración

Nota: N1, N2, N3... son los niveles cualitativos que gradúan cada subfactor (por ejemplo, conocimientos básicos, medios, superiores, doctorado...)

9. Identificar los puestos de trabajo de igual valor

Realizada la asignación de puntos para la totalidad de puestos de trabajo sólo resta clasificar éstos en estratos que se consideran de igual valor.

Para ello se establecen los intervalos de puntuación que se consideren oportunos en base a criterios objetivos y libres de sesgos de género.

Para establecer los intervalos de las categorías y asegurar que no sean discriminatorios se recomienda:

- Utilizar escalas lineales en las que no haya valores superpuestos.
- Evitar que los empleos feminizados se sitúen sistemáticamente en la parte alta de cada categoría. Especialmente los empleos feminizados que cuentan con más efectivos, ya que esto podría identificarse como signo de manipulación.

A modo simplemente ilustrativo, en el ejemplo anterior se podrían establecer 8 categorías de empleos en base a intervalos de 99 puntos.

Con esta clasificación el hipotético empleo de auxiliar administrativo, que se ha utilizado en el ejemplo, quedaría encuadrado en la segunda categoría de puestos de trabajo y sería equivalente a todos aquellos que obtienen una puntuación entre 300 y 399 puntos.

Tabla ejemplo de escala de categorías de puestos de trabajo de igual valor

CATEGORÍAS DE PUESTOS DE TRABAJO	ESCALA DE PUNTOS
Categoría 1	De 200 a 299 puntos
Categoría 2	De 300 a 399 puntos
Categoría 3	De 400 a 499 puntos
Categoría 4	De 500 a 599 puntos
Categoría 5	De 600 a 699 puntos
Categoría 6	De 700 a 799 puntos
Categoría 7	De 800 a 899 puntos
Categoría 8	De 900 a 1.000 puntos

10. Analizar si existe discriminación de género y corregirla

Para analizar la potencial discriminación de género en la empresa, se chequea para todas y cada una de las categorías identificadas si existen puestos de trabajo feminizados que tienen una retribución por debajo de la que percibe un puesto de trabajo masculinizado en la misma categoría. Si esto fuera así, implica que dichos puestos de trabajo están afectados por discriminación de género.

En estos casos, la empresa debería corregir las diferencias encontradas y subsanar la discriminación subyacente existente de manera inmediata o pactar planes de ajuste cuando las diferencias puedan afectar a la competitividad de la empresa.

A estos efectos se debe considerar como retribución de un puesto de trabajo las cantidades de cualquier naturaleza percibidas por su desempeño en la empresa tanto de manera directa, como indirecta: salario base más retribución variable más ventajas sociales de cualquier tipo.

Salario base: retribución atribuida a un puesto de trabajo por unidad de tiempo y se determina por la cantidad fija abonada a las personas que desempeñan el puesto de trabajo en dicha unidad de tiempo. En algunos casos el salario base se puede fijar en base a complementos determinados por la antigüedad u otras características. Se debe comprobar que los criterios de aplicación de dichos complementos no son discriminatorios para los puestos de trabajo feminizados.

Retribución variable: La remuneración variable que reciben las personas que desempeñan el puesto de trabajo en función de su actuación (productividad, beneficios individuales o colectivos, etc.). Será preciso determinar si este tipo de retribución se asigna sin sesgos de género y se aplica de modo equivalente a los empleos masculinizados y feminizados clasificados de igual valor.

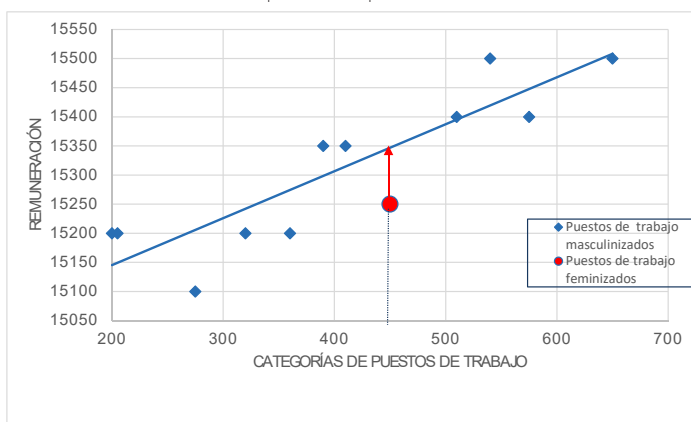
Ventajas sociales: son los complementos monetarios o en especie a cargo de la empresa (permisos, fiestas, planes de jubilación, vehículo, etc.). Se debe asegurar que tanto los puestos de trabajo masculinizados como feminizados de igual valor acceden a los mismos en base a criterios objetivos no discriminatorios.

Diferencias de remuneración debidas a la escasez de mano de obra, la congelación de salarios, las primas por destino y otras que estén objetivamente explicadas y no son debidas a discriminación no se deben incluir como reunión en la comparación.

El proceso de valoración de puestos de trabajo además de poner en evidencia la discriminación de género puede poner de manifiesto desajustes para algunos puestos de trabajo masculinizados que exigirían ser ajustados si la empresa busca un sistema retributivo igualitario para todas sus personas.

POSIBLES MÉTODOS DE COMPARACIÓN Y AJUSTE

- **Comparación individual de puestos de trabajo.** Comparar la retribución de los puestos de trabajo feminizados dentro de una categoría, con la que percibe el puesto de trabajo masculinizado con mayor retribución en dicha categoría. En aquellos en los que la diferencia es positiva (tienen una retribución menor que la de su equivalente masculino) deberán ser ajustados al alza. Este método es especialmente interesante cuando el número de puestos de trabajo que se tienen que comparar es pequeño. Es más problemático cuando no existe una categoría masculinizada con la misma puntuación que una categoría feminizada.
- **Comparación global de puestos de trabajo.** Comparar la retribución de los puestos de trabajo feminizados con la curva salarial correspondiente a puestos de trabajo masculinizados, que registra, para cada valoración (puntuación) observada de un puesto de trabajo masculinizado su retribución. Normalmente esta curva salarial se suele aproximar por una recta de regresión del salario de los empleos masculinizados sobre su valoración (puntuación alcanzada). La mayoría de hojas de cálculo contienen rutinas para calcular rectas de regresión. Esta recta de regresión permite estimar para cada puntuación cual sería la retribución correspondiente. Un puesto de trabajo feminizado representado por un punto por debajo de la recta de regresión constituye un puesto al que, dada su puntuación, le correspondería una mayor retribución (representada por la recta de regresión) y por lo tanto ésta debe ser ajustada al alza hasta alcanzar la que le correspondería según la recta de regresión. En el gráfico el punto rojo representa un puesto de trabajo feminizado que no tiene una correspondencia exacta con ningún puesto de trabajo masculinizado (no hay ningún puesto de trabajo masculinizado que tenga exactamente la misma valoración). El método de comparación global permite así definir la retribución que le correspondería.



11. Los métodos cuantitativos sin sesgo de género. Una herramienta de referencia para la negociación colectiva de condiciones laborales

Las recomendaciones establecidas para la valoración de puestos de trabajo sin sesgos de género a nivel de empresa se pueden extrapolar directamente a nivel de sector y servir de referencia para el establecimiento del marco de retribución en los convenios colectivos.

Las principales diferencias estarían en el propio proceso a seguir en la implantación del método que, en este caso, debe incardinarse en el marco de la negociación colectiva.

En este aspecto es importante resaltar, como se hizo en el caso de la empresa individual, que las personas implicadas tanto mujeres como hombres tienen que contar, además de con formación de carácter técnico, con conocimientos y sensibilidad sobre la problemática de género en las relaciones laborales.

Asimismo, se debe garantizar que la participación de mujeres debe ser indiscutiblemente significativa.

TENIENDO EN CUENTA LOS MISMOS REQUISITOS QUE LOS ESPECIFICADOS A NIVEL EMPRESARIAL, SE PODRÍAN COMPARAR TRABAJOS DE IGUAL VALOR A NIVEL DE SECTOR Y SERVIR DE GUÍA PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los factores y subfactores de valoración, tendrán que ser aquellos que son capaces de explicar el valor y recoger la diversidad, características y matices de los puestos de trabajo presentes en el sector que, en buena lógica, será más amplia que cuando se trabaja con una única empresa. La valoración de los factores y subfactores (establecimiento de escalas y ponderaciones) deberían cumplir el mismo tipo de requisitos que en el caso de la empresa individual para evitar la discriminación de las mujeres. Lo mismo se puede decir para el establecimiento de los perfiles y la definición de categorías de puestos de trabajo de igual valor.

Partir de convenios que establecen las categorías de puestos de trabajo de igual valor sería un gran paso para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres. Un gran porcentaje de empresas (las que están sometidas a convenio colectivo) contaría con un marco de referencia válido de fácil aplicación práctica.

La comparación de puestos de trabajo en sectores diferentes, sin embargo, se topa con dificultades notables imposibles de salvar con el tipo de métodos que se ha descrito en la guía.

Los factores y subfactores para explicar el valor de un mismo puesto de trabajo en dos sectores de actividad diferentes no tienen por qué ser los mismos. Lo mismo pasaría con las escalas, sistemas de ponderación y categorías de empleos de igual valor.

Además, es preciso tener en cuenta que la rentabilidad media en dos sectores diferentes puede ser muy diferentes y, por tanto, también distinta la remuneración de las personas trabajadoras.

12. Identificar puestos de trabajo feminizados

En los métodos de valoración de puestos de trabajo sin sesgo de género es fundamental identificar los puestos de trabajo con predominio de mujeres y los que tienen predominio de hombres.

Los criterios utilizados son:

Calcular el porcentaje de mujeres y hombres (tanto a tiempo completo, como a tiempo parcial) en cada puesto de trabajo e identificar como feminizados los empleos con una participación de mujeres igual o por encima del 60%. Se catalogan como masculinizados los que tienen un porcentaje de hombres igual o superior al 60%.

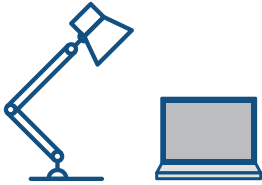
Para no incurrir en discriminación, se recomienda tener en cuenta no sólo el empleo actual en el puesto de trabajo, sino también la historia reciente del mismo, remontándose a la fecha en la que se fijó el salario del puesto de trabajo.

Cuando un puesto de trabajo concreto sea susceptible de encasillarse como de mujeres (telefonista, secretaria, enfermera, etc.), ésta debería incluirse como feminizada independientemente del porcentaje de mujeres empleadas en el mismo.

En el caso particular de no encontrar puestos de trabajo masculinizados en la empresa y por lo tanto no disponer de elementos de comparación, sería preciso buscar puestos de trabajo de esta naturaleza en otras empresas. Esto se podría dar en sectores muy feminizados.

ANEXO

EL CONCEPTO DE
TRABAJO DE IGUAL VALOR
PARA GARANTIZAR
EL PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA



Objetivos

El objetivo del presente Anexo (El concepto de “trabajo de igual valor” para garantizar el principio de igualdad retributiva) consiste en presentar y analizar los distintos elementos asociados al principio de trabajo de igual valor y las experiencias nacionales/internacionales más avanzadas al respecto.

Los aspectos que se cubren son:

- Cuestiones previas relacionadas con las diferencias salariales de género.
- La conceptualización del “trabajo de igual valor”.
- Explicación de los principios generales de las metodologías de valoración de los puestos de trabajo (VPT) utilizadas. En general, las metodologías de valoración objetiva por puntos. Criterios y subcriterios habitualmente utilizados en la VPT (cualificaciones, responsabilidad, esfuerzo y condiciones del trabajo entre otros).
- Identificación de los potenciales problemas a los que se enfrentan los VPT en términos de igualdad de género (sesgo en los criterios o subcriterios, criterios redundantes, invisibilidad de criterios con fuerte componente femenino) y formas de evitarlos.
- Diferencias salariales asociadas a puestos de igual valor no discriminatorias (escasez de determinada mano de obra, complementos de destino, nocturnidad...).
- Las limitaciones en el uso de los sistemas de VPT para definir empleos de igual valor entre distintos sectores económicos (productividad sectorial).
- Una selección de buenas prácticas internacionales.

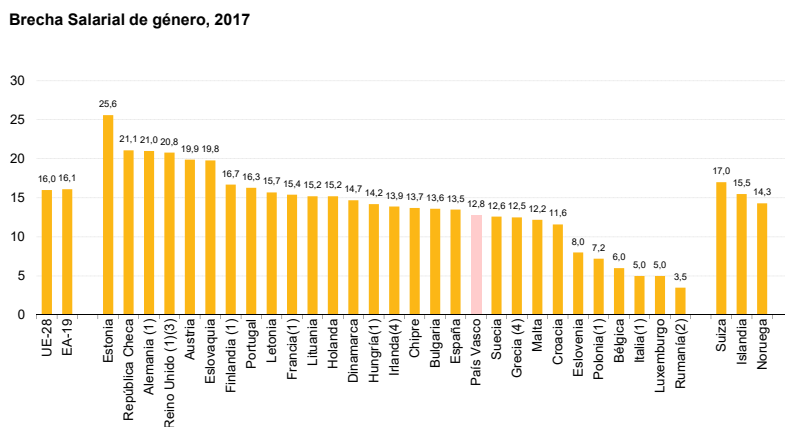
1. La brecha salarial de género

1.1. Brecha salarial no ajustada y brecha salarial ponderada

Una definición universalmente reconocida define la brecha salarial de género o desigualdad salarial como la diferencia existente entre las retribuciones salariales medias por hora (salario más complementos) de los hombres y de las mujeres expresada como un porcentaje de la retribución media masculina por hora¹.

La brecha salarial de género afecta de una u otra manera a la totalidad de los países. En el caso particular de los países de la UE 28, la media de la brecha salarial ronda el 16% y va desde el 3,5% de Rumanía a más del 25,6% de Estonia. España tiene en 2017 una brecha salarial del 13,5% y el País Vasco del 12,8% (ver Gráfico 2.1).

Gráfico 2.1. Brecha Salarial de género por países europeos. 2017



Notas:

Para todos los países excepto La República Checa e Islandia son datos de empresas de 10 o más empleados, NACE Rev. 2 secciones B a S (-O); En la República Checa son datos para empresas de 1 o más empleados, NACE Rev. 2 B a S; En Islandia son datos de NACE Rev. 2 secciones C a H, J, K, P, Q. Para España y el País Vasco los datos corresponden a empresas de 1 o más empleados, secciones B a S, NACE Rev.2

(¹) Provisional. (²) (³) Estimado. (⁴) Datos de 2014.

Fuente: Eurostat para los países europeos; Encuesta de Estructura Empresarial 2017 del INE para España y el País Vasco.

¹ Para casi todos los países la brecha salarial de género es mayor cuando la estimación se basa en salarios mensuales en lugar de salarios por hora, lo que refleja el hecho de que el trabajo a tiempo parcial es más frecuente entre las mujeres que entre los hombres. Del mismo modo, existen diferencias si en lugar de la media se utiliza como indicador la mediana lo que indica que para entender las diferencias es necesario analizar, además de los indicadores centrales, la propia distribución de los salarios entre los hombres y entre las mujeres (ver Informe Mundial sobre salarios 2018-2019. OIT).

A la brecha salarial así calculada se le denomina en términos generales brecha salarial “no ajustada”, haciendo referencia este adjetivo al hecho de que en su cálculo no se considera que pueden existir diferencias en las características de las mujeres y hombres con cuyos salarios se calcula dicha media.

La OIT propone, en su reciente “Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019” como complemento a la brecha salarial observada, el cálculo de una **brecha salarial de género ponderada por factores** que tenga en cuenta la diferente composición de la fuerza salarial masculina y femenina. Proponen el uso de cuatro factores, particularmente relevantes en la determinación salarial, y que están disponibles con facilidad en la mayoría de las bases de datos de encuestas. Estos son «educación», «edad» (como una aproximación de la experiencia en el mercado de trabajo), «tipo de jornada laboral» (es decir,

trabajo a tiempo completo versus a tiempo parcial) y «empleo en el sector privado versus en el sector público». Estos factores permitirían agrupar a mujeres y hombres asalariados en subgrupos más homogéneos. La brecha ponderada sería la media ponderada de la brecha en cada uno de los subgrupos. Este indicador permite comparar mejor los resultados para un país a lo largo del tiempo o entre países, corrigiendo en parte las diferencias en la composición de la mano de obra femenina en distintos países o en distintos periodos de tiempo. El indicador tiene la virtud de que no requiere de estimaciones complejas. Así, por ejemplo, nos encontramos que en países como Eslovenia, Rumanía, Italia, Polonia cuya brecha salarial era baja, la brecha salarial ponderada se incrementa considerablemente y, por el contrario, en países como Reino Unido, Holanda o Suecia, donde la brecha salarial era elevada, el indicador ajustado disminuye muy considerablemente.

1.2. Brecha salarial ajustada

Para conseguir reducir la brecha salarial de género, es importante entender que elementos la determinan y de qué manera. Surge así el concepto de brecha salarial “ajustada”. La brecha salarial ajustada tiene en cuenta las diferencias observadas entre mujeres y hombres y permite analizar hasta qué punto las diferencias en características entre ambos explican la diferencia observada en salarios.

Así, parte de la brecha salarial observada puede explicarse por las propias características individuales de las personas trabajadoras y de las organizaciones en las que trabajan, que determinan el nivel de salarios. Entre estas características se encuentran: la educación, la experiencia laboral y características propias del puesto de trabajo:

- **El nivel educativo** determina en buena medida el salario por hora percibido por una persona trabajadora. Aunque en la actualidad, el nivel educativo de las mujeres jóvenes es superior al de los hombres en Euskadi², entre el grupo de mujeres de mayor edad, el menor nivel formativo podría explicar parte de la brecha salarial. También determina el salario **la tipología de los estudios** con que cuentan las personas trabajadoras, con una menor presencia de mujeres en titulaciones relacionadas con la ciencia, la tecnología y la computación, que en general, están mejor remuneradas. A pesar de que en los países desarrollados se ha alcanzado la paridad en la entrada a la formación tanto primaria, como secundaria, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en el acceso a carreras STEM (Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).
- En cuanto a **la experiencia en el mercado de trabajo**, en promedio, las mujeres acumulan menos experiencia en el mercado y en su puesto de trabajo por abandonos parciales o totales para encargarse de las hijas e hijos o cuidado de personas en el seno de la familia, aspecto penalizado en términos retributivos. También se observa una mayor proporción de mujeres con **trabajos a tiempo parcial** que tienden a ser más precarios y con menor remuneración. Aunque las razones para trabajar a tiempo parcial son diversas, las estimaciones recientes sugieren que más de la mitad de todo trabajo a tiempo parcial es involuntario³. Esto es, a las mujeres les gustaría trabajar más tiempo, pero no les resulta posible. Al mismo tiempo, muchas mujeres pueden optar por trabajar a tiempo parcial porque las tareas domésticas y las responsabilidades de cuidado continúan recayendo principalmente sobre sus hombros, lo cual no deja de ser un elemento más de la desigualdad. En la misma línea, las mujeres tienden en promedio a trabajar más a menudo que los hombres con **contratos temporales** con la consiguiente penalización en términos salariales⁴.
- Por último, trabajadoras y trabajadores no se distribuyen de forma homogénea entre las distintas **ocupaciones, sectores de actividad o empresas de distintos tamaños**. Se observa que el salario en las ocupaciones en que predominan las mujeres (segregación vertical) sigue siendo inferior al de los hombres; asimismo, el salario en las industrias en que predominan las mujeres (segregación horizontal) sigue siendo inferior al salario de las industrias en que predominan los hombres. Así se observa una menor presencia de mujeres en el sector privado, y dentro de éste, en los sectores como la industria y los servicios financieros que cuentan con salarios medios mayores. Asimismo, se observa, en promedio para Europa⁵, una mayor presencia de mujeres en las empresas de mayor tamaño que tienen, en general, mayor proporción de trabajos mejor remunerados, por lo que esta característica tendería a mitigar la brecha salarial observada.

2 Estimaciones recientes apuntan precisamente a que en Euskadi el mayor nivel educativo de las mujeres amortigua la brecha salarial, o dicho de otro modo, si las mujeres vascas tuvieran el mismo nivel educativo que los hombres la brecha salarial sería aún mayor (véase el informe de la Fundación ISEAK y Emakunde “Brechas de Género en el Mercado Laboral en Euskadi”, 2019, de De la Rica, Gorjón y Vega). Este mismo resultado se encuentra para la mayor parte de los países europeos (véase Boll Ch., Lagemann A. (2018), Gender pay gap in EU countries based on SES (2014))

3 “Part-time work: A divided Europe” (2016), Evidence in Focus, DG Employment.

4 Por ejemplo, en 2018 un 48% de los contratos indefinidos en Euskadi correspondían a mujeres frente a cerca de un 53% de los temporales (Eustat, Población en Relación con la Actividad-PRA).

5 Véase Boll Ch., Lagemann A. (2018) antes citado.

Para computar la brecha salarial ajustada se necesita de información detallada para cada persona trabajadora (de una muestra representativa) de sus características y salarios percibidos y requiere la estimación un modelo estadístico en el que la brecha salarial observada depende de las características mencionadas⁶.

En promedio, estimaciones recientes para Europa concluyen que **sólo una tercera parte de la brecha salarial es explicada por diferencias en las características entre mujeres y hombres**, cifra que se reduce ligeramente al 29% en el caso de España⁷. Es decir, si las mujeres fueran exactamente iguales que los hombres en términos de educación, experiencia laboral y trabajaran en puestos de trabajos de iguales características como los arriba mencionados, la brecha salarial en Europa sería del 10.7% en lugar del 16%, pero no desaparecería. Estimaciones recientes para el País Vasco concluyen que la parte explicada por diferencias observadas entre mujeres y hombres asciende al 45% de la brecha salarial total⁸.

En la parte no explicada de la brecha salarial quedarían aspectos que o no se han podido medir porque no se observan e influyen en los salarios o se refieren a motivos exclusivamente de género. Estos últimos suelen estar relacionados con:

- **El menor retorno económico que perciben las mujeres por su formación** debido a estereotipos y prejuicios relacionados con su trabajo. Los datos muestran que, en la mayoría de los países, en promedio, el nivel educativo de las mujeres es mejor o igual al de los hombres dentro de cada clase ocupacional y a pesar de ello la brecha salarial de género sigue existiendo. Este factor estaría directamente asociado con la menor remuneración de las mujeres por un trabajo de igual valor (por el mero hecho de ser mujeres).
- **El impacto en los salarios de la feminización de las ocupaciones.** Un resultado persistente es que en una selección de países, los salarios para igual nivel de ocupación tienden a ser menores en las ocupaciones altamente feminizadas que en otras ocupaciones, los de las mujeres pero también los de los hombres. Las diferencias además no parece que puedan explicarse por diferencias en la productividad de las empresas⁹.

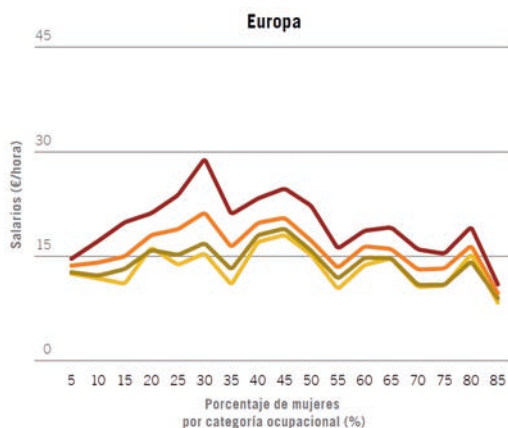
6 En su "Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019", la OIT propone una medida complementaria a la brecha salarial observada sin incurrir en la mayor complejidad estadística

7 Véase Boll Ch., Lagemann A. (2018) antes citado.

8 Véase De la Rica, Gorjón y Vega (2019) antes citado.

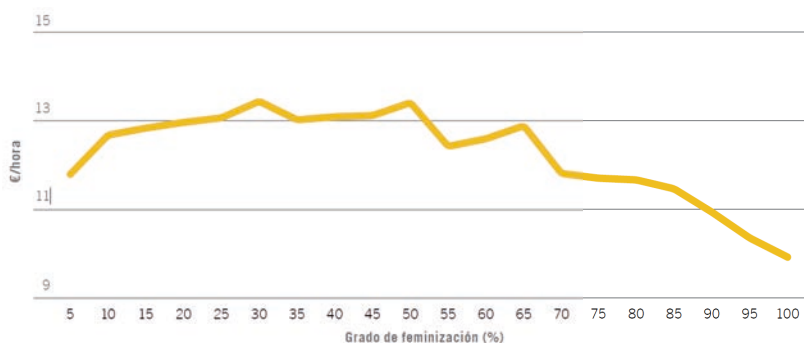
9 Véase OIT (2019) antes citado.

Gráfico 2.2. Salarios y ocupación según grado de feminización de las ocupaciones en Europa



Fuente. Gráfico 32b, Informe Mundial sobre salarios. 2018-2019. OIT

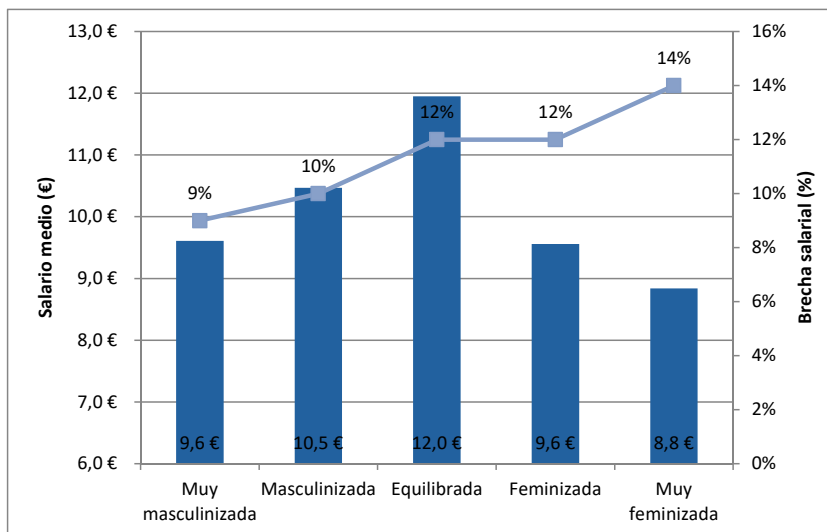
Gráfico 2.3. Salario por hora según grado de feminización en Europa. 2014.



Fuente. Gráfico 33, Informe Mundial sobre salarios. 2018-2019. OIT

Este patrón se observa también en Euskadi, donde las ocupaciones con una composición de género más equilibradas muestran unos salarios promedio mayores. También se observa, que las ocupaciones más feminizadas no están libres de brecha salarial sino al contrario: la brecha salarial es mayor en este tipo de ocupaciones.

Gráfico 2.4. Salario por hora según grado de feminización en Euskadi. 2016



Fuente. De la Rica, Gorjón y Vega (2019) y elaboración propia

Este factor puede estar relacionado con importantes sesgos de evaluación de los puestos de trabajo que llevarían a que los trabajos en ocupaciones altamente feminizadas estén, en promedio, peor valorados. Por un lado, debido a los propios métodos de valoración utilizados que están concebidos en función de las exigencias de los empleos con mayor presencia masculina y que tienden a no tener en cuenta o minusvalorar las responsabilidades que se exigen a este tipo de profesiones (destreza para la comunicación, empatía, inteligencia emocional, etc.) y a sobrevalorar aquellas en las que los hombres tienen, en principio, ventaja sobre las mujeres como puede ser la fuerza física. Por otro lado, en base al menor poder de negociación de las trabajadoras, tanto a nivel individual en el momento de fijar sus condiciones laborales

individuales, como colectiva; las mujeres tienen menor participación en los sindicatos y ocupan de manera desproporcionada empleos en los que hay menor presencia sindical.

- **El impacto del llamado “techo de cristal”,** barreras invisibles que impiden o dificultan el acceso de las mujeres a los puestos más relevantes y mejor pagados de las organizaciones. Este impacto se traduce en una brecha salarial mayor entre las mujeres y hombres con salarios más elevados¹⁰.
- **El impacto de la condición de progenitores de mujeres y hombres en sus respectivos salarios.** En base a los análisis empíricos realizados por la OIT para un amplio conjunto de países, los datos empíricos muestran que la participación de las mujeres en el mercado de

¹⁰ En Euskadi, De la Rica et al (2019) estiman que la brecha ajustada es de un 13,1% entre el 25% de personas asalariadas mejor pagadas que entre las personas asalariadas, cifra claramente superior a la media.

trabajo se ve afectada de manera diferente a la de los hombres en los años de crianza, que este efecto repercute en los salarios, y que el efecto se mantiene en el tiempo. La brecha salarial comienza siendo relativamente pequeña en los momentos iniciales de la vida laboral de las mujeres y hombres asalariados y alcanza su máximo entre los 40 y 50 años¹¹. Según Goldin (2014) parte de la explicación de este hecho se encuentra en las diferencias existentes entre las empresas en el coste y la capacidad de ofrecer empleos con horarios flexibles y con interrupciones temporales. Hasta ahora en muchos sectores los esquemas fuera del de “Tiempo Completo-Trabajo Continuo” han sido fuertemente penalizados y son las mujeres las que en una mayor proporción tienden a tener esos esquemas de trabajo atípicos.

Estos factores son los que se deberían entender como discriminación salarial propiamente dicha. Existen otros tipos de discriminación directa entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo y tienen remuneraciones diferentes (por ejemplo, una enfermera vs un enfermero). Este tipo de discriminación es relativamente fácil de detectar y combatir ya que va, de modo flagrante, contra la legislación laboral que tiene como objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral (por ejemplo, en España, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación).

La discriminación salarial indirecta es más sutil y difícil de detectar. De acuerdo a los posibles factores mencionados, se puede manifestar en diferentes estructuras y prácticas habituales, desde la forma en que se estructuran los salarios (y relacionado con la valoración de los

puestos de trabajo), la ponderación relativa en la remuneración global de los cargos superiores o las primas con las que se recompensan las largas horas de presencia continua en el centro de trabajo.

1.3. Implicaciones para las políticas públicas

Como se ha visto, la brecha salarial de género puede deberse, en términos generales, a diferencias en los atributos observables del mercado de trabajo como a diferencias sin explicación. El origen de estas últimas puede estar en la subvaloración del trabajo de la mujer en ocupaciones o empresas altamente feminizadas, en los salarios reducidos o estancados para las mujeres que son madres (reducciones de jornada o excedencias para el cuidado de sus hijos e hijas), o en un pago menor para las mujeres en relación con los hombres a pesar de hacer un trabajo de igual valor en la misma empresa.

Reducir la brecha salarial de género requiere tratar **cada uno de estos factores** y en ello juega un papel importante el sector público, pero también otros agentes implicados en el mercado de trabajo como las empresas o los sindicatos.

Así, parte de las diferencias salariales podrían mitigarse mediante políticas públicas que incidan en el comportamiento de las personas y de las organizaciones y de modo directo en los factores identificados como causantes de la brecha salarial. Entre estas políticas a nivel macro estarían aquellas relacionadas con la promoción de las carreras STEM entre las mujeres, un impulso de la flexibilidad de las condiciones laborales para facilitar la conciliación laboral o la propia regulación laboral.

11 Véase Goldin (2014), “A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter”, *American Economic Review* 104 (4), pp 1091-1119.

POLÍTICAS PÚBLICAS DE NIVEL MACRO	ACCIONES EN LA PROPIA EMPRESA DE NIVEL MICRO
<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilidad y formación para cambiar comportamientos de las personas (corresponsabilidad en la crianza y labores domésticas). • Promoción de carreras STEM. • Regulación laboral (bajas de maternidad/paternidad). • Reconocimiento socio-económico de determinadas profesiones (por ejemplo, cuidados). 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización a nivel empresarial y sindical. • Favorecer la incorporación de sistemas de valoración de puestos de trabajo no discriminatorios.

Pero empresas y organizaciones sindicales también juegan un papel importante en la reducción de la brecha salarial, a través de la negociación colectiva incorporando determinados criterios de igualdad en los convenios colectivos tanto sectoriales como de empresa. En buena medida, mitigar las diferencias salariales debidas a la discriminación exige principalmente un gran cambio de mentalidad en los diferentes estamentos sociales sobre el trabajo de las mujeres en relación con el de los hombres. Este cambio de mentalidad deberá ir acompañado de la progresiva incorporación en las empresas de nuevos métodos de valoración de los puestos de trabajo que incorporen de un modo integral la perspectiva de género y, lo más importante, introducir cambios en los sistemas de remuneración para corregir de modo efectivo las diferencias salariales debidas a la discriminación, incrementando la remuneración que perciben las mujeres.

2. Principio de igualdad de remuneración

El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos¹² en su punto 2 reconoce que “toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”. Este derecho, conocido como de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, cuando se aplica a las condiciones de género, implica que **las mujeres y los hombres deberían recibir igual tratamiento en los términos y condiciones de su contrato de trabajo:**

- **Por hacer el mismo trabajo o un trabajo similar.**
- **Por hacer un trabajo que, aunque sea completamente diferente, tiene el mismo valor según criterios objetivos.**

El principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor está implícitamente reconocido desde mediados del siglo pasado en las declaraciones fundacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹³. El principio se ha ido consolidando progresivamente hasta llegar a un claro y reconocido consenso internacional sobre el mismo. En la actualidad el 90% de los países miembros de la OIT han ratificado los Convenios (C100 y C111)¹⁴ en las que se incluyen los principios de igualdad de oportunidades y de igual remuneración por trabajo de igual valor para todas las personas.

Del mismo modo, desde 1957 el principio de igualdad de retribución está consagrado en los Tratados de la UE, está incorporado en la legislación comunitaria y se ha traspuesto a los ordenamientos jurídicos nacionales de todos los Estados miembros.

12 Ver <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

13 Constitución de la OIT modificada en 1946 para añadir una referencia específica al principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.

14 C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Entrada en vigor: 23 mayo 1953).

C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Entrada en vigor: 15 junio 1960).

2.1. Marco regulatorio actual

El art. 14 de la Constitución Española reconoce expresamente el derecho a la igualdad de mujeres y hombres y a la no discriminación:

Art. 14 de la Constitución española
“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, garantiza, en su art. 5, el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas. Entre otras medidas recoge la obligatoriedad para las empresas de más de 250 personas empleadas de elaborar planes de igualdad. El Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, amplía la obligatoriedad de elaboración de planes de igualdad en las empresas a aquellas con 50 o más personas empleadas.

Por último, el Estatuto de los trabajadores¹⁵ con las modificaciones recientemente incorporadas en marzo de 2019 en su artículo 28¹⁶, reconoce de un modo claro el derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, definiendo de una forma genérica que se entiende por trabajo de igual valor.

Modificación del Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo De igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Así, con el objetivo de reducir la brecha salarial de género, la actual regulación de aplicación en España requiere a todas las empresas contar con un registro que recoja los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. A dicho registro podrán acceder las personas trabajadoras de la empresa a través de la representación legal. Las empresas de más de 50 personas empleadas con diferencias salariales medias entre mujeres y hombres superiores al 25% tendrán que acreditar

¹⁵ Regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁶ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

que esas diferencias no se deben a razones de género. El incumplimiento de la norma prevé sanciones entre 625€ y 6.250€.

Las empresas de 50 o más personas empleadas están obligadas a elaborar un Plan de Igualdad entre marzo de 2020 y marzo de 2022 (según su tamaño). Los planes deben revisarse cuando haya cambios significativos en la estructura retributiva en la empresa.

Los Planes de Igualdad, que deben además registrarse, cubrirán al menos los siguientes puntos:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Es importante reseñar que el cambio en la regulación pone el foco en los trabajos de igual valor. Así, los puntos 2, 5, 7 y 8 directamente están relacionados con el principio de igual retribución por trabajo de igual valor.

En el País Vasco, la regulación general se completa con los sucesivos planes de igualdad aprobados por el Gobierno Vasco y con la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres que han servido de marco para impulsar medidas para la promoción de la igualdad en el ámbito de las empresas.

2.2. Políticas públicas en materia de igualdad en el ámbito de las empresas

A continuación, se describen brevemente algunas de las políticas públicas en materia de igualdad en el ámbito de las empresas impulsadas desde el gobierno de España y desde el Gobierno Vasco, implementadas a través del Instituto de la Mujer y de Emakunde respectivamente. El foco se pone en aquellas políticas relacionadas con la valoración de puestos de trabajo y los trabajos de igual valor.

2.2.1. Instituto de la Mujer

El Instituto de la Mujer (dentro del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad) a través del Programa Empresas-Asesoramiento para la Igualdad (<http://www.igualdadenaempresa.es/>) presta un servicio de apoyo a las empresas en la elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Su objetivo es triple:

- Dar a conocer metodologías de trabajo para que incorporen la igualdad entre mujeres y hombres a través de medidas y planes de igualdad.
- Apoyar a las empresas y otras entidades en el proceso de elaboración y desarrollo de medidas y planes de igualdad.
- Promover en las empresas una cultura basada en la igualdad de oportunidades y de trato como un elemento de calidad y como un valor estratégico de progreso.

Entre las herramientas disponibles destaca una para el “Autodiagnóstico de brecha salarial de género” y otra para desarrollar un “Sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género” que cuentan con guías de utilización y ejemplos (<http://www.igualdadenaempresa.es/HerramientaSVPT/home.htm>).

Ambas herramientas pueden ser útiles en combinación, pero son complejas y no se interrelacionan una con la otra. A partir de la hoja para el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo es difícil extraer si hay diferencias salariales que se deben de compensar y con la hoja de Autodiagnóstico no se tratan directamente temas de igual retribución por trabajos de igual valor. En este sentido se echa de menos una visión integral del proceso y de cómo implementarlo.

2.2.2. Emakunde

Emakunde (emakunde.euskadi.eus) cuenta con un servicio de atención a empresas para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres.

El apoyo de Emakunde a las empresas se centra en cinco puntos:

- Proporcionar información y asesoramiento.

- Apoyar mediante subvenciones la realización de diagnósticos y planes de igualdad en las empresas a través de consultoras homologadas.
- Certificar el compromiso de igualdad de las empresas reconociendo a las entidades que realizan actuaciones a favor de la igualdad en la organización como Entidades Colaboradoras.
- Homologar a consultoras para que presten asistencia técnica en materia de igualdad a empresas y entidades.
- Impulsando y apoyando la creación de redes de empresas comprometidas con la igualdad (Red Bai Sarea).

Emakunde pone a disposición de las empresas material de ayuda a través de su página web (herramientas informáticas y guías metodológicas) aunque no dispone de ninguno específico que aborde el tema de la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.

3. Medir trabajos de igual valor

3.1. Métodos de valoración de puestos de trabajo y sesgos de género

Comparar puestos de trabajo exige disponer de un método formal o informal de comparación que permita evaluar la importancia relativa de las ocupaciones de un modo sistemático dentro de una empresa. La evaluación de puestos de trabajo no es una herramienta nueva y lleva utilizándose, de un modo u otro, desde siempre.

Entre los modelos de evaluación utilizados, se pueden distinguir los de carácter meramente cualitativo y los que utilizan métodos de análisis y valoración cuantitativa. Los primeros, tienen como objetivo establecer únicamente una escala jerárquica entre las distintas ocupaciones de una empresa, determinan la importancia de los empleos dentro de las organizaciones, pero no determinan las diferencias de valor entre ellos.

Los segundos, sin embargo, van más allá y cuantifican la diferencia de valor entre los puestos de trabajo de una organización. Así, diferencias en la remuneración están asociadas a diferencias objetivas en el valor del trabajo que se realizará. Un elemento claro que no se puede utilizar para determinar el valor de un puesto de trabajo es el sexo de la persona trabajadora.

Si el objetivo es luchar contra la discriminación salarial de género, los métodos más adecuados son los de valoración cuantitativa por puntos que sirven tanto a la empresa como a la persona trabajadora para objetivar la jerarquía de retribuciones. En el caso de la empresa, son un instrumento clave de una política salarial justa y equitativa y de defensa frente a posibles conflictos y demandas por discriminación, incluida la discriminación de género. Para las personas trabajadoras sirve de marco de referencia para entender si su salario puede o no ser susceptible de discriminación.

A pesar de su tradición, la valoración analítica y objetiva de puestos de trabajo es una actividad compleja desde el punto de vista técnico y que deriva en importantes dificultades cuando se pone en práctica.

De un modo muy simplificado, este tipo de métodos consisten en desglosar cada puesto de trabajo en componentes (factores y subfactores) asignando a cada uno una puntuación. Medidos los factores y subfactores para cada puesto de trabajo se agrega su valoración en base a un esquema de ponderación de los factores y se obtiene una puntuación global para cada puesto. Empleos diferentes que tienen el mismo valor numérico o la misma categoría, definidas estas en base a estos valores numéricos, dan derecho a una remuneración igual. La evaluación del puesto de trabajo se centra en el contenido de este, no en las capacidades y características de aquellos que llevan a cabo el trabajo ni en su rendimiento.

A pesar de su denominación como métodos cuantitativos y en muchos casos como analíticos y objetivos, no cabe duda de que están también sometidos a un elevado grado de subjetividad tanto en el momento de elegir los factores como de valorarlos y ponderarlos. No obstante, esto no resta opciones, para considerarlos válidos para medir trabajos de igual valor ya que exigen un proceso de formalización explicitada de la estructura retributiva en base a las funciones y condiciones de los puestos de trabajo que favorece una menor subjetividad en la valoración de ocupaciones. Desde la perspectiva de discriminación de género, es necesario garantizar que la complejidad y la subjetividad de los métodos no escondan elementos discriminatorios para las mujeres.

3.1.1. Factores y subfactores utilizados en la valoración de puestos de trabajo

La mayoría de los métodos de evaluación objetiva tienen en cuenta cuatro factores de valoración:

- Cualificaciones y competencias, tanto formales como informales.
- Esfuerzo, ya sea físico, mental o psicológico.
- Responsabilidades con respecto al capital, al equipamiento o a las personas.
- Condiciones de trabajo, abarcando aspectos físicos y psicológicos.

Los cuatro factores son necesarios y suficientes para evaluar todas tareas ejecutadas en las empresas, con independencia del sector económico al que pertenezcan. Esto quiere decir que los cuatro factores deben ser tenidos en cuenta para la valoración de la totalidad de los puestos de trabajo.

Los cuatro factores se suelen descomponer en subfactores (entre 10 y 16 subfactores en total) para tener en cuenta características más detalladas y variadas de los diferentes tipos de empleo de cada empresa. El número de subfactores debe ser lo suficientemente elevado y manejable como para permitir diferenciar los puestos de trabajo con detalle y evitar redundancias.

Se debe describir con precisión cada subfactor e ilustrarlo en base a puestos de trabajo con predominio de hombres y con predominio de mujeres para visibilizar posibles aspectos no tenidos en cuenta de los empleos con predominio de mujeres. Es muy importante que la elección de subfactores no caiga en prejuicios de género que perjudican la valoración de los puestos de trabajo con mayor participación de las mujeres.

La siguiente tabla recoge un ejemplo de esquema de valoración de puestos de trabajo y de potenciales prejuicios de género en la valoración.

FACTORES	SUBFACTORES	POTENCIALES PREJUICIOS DE GÉNERO
CUALIFICACIÓN Conocimientos, aptitudes y competencias que se precisan para el desempeño del trabajo, independientemente del modo de alcanzarlos	Competencias educativas Competencias interpersonales Competencias de comunicación Competencias físicas	No consignar cualificaciones porque se consideran innatas y pensar que constituyen capacidades personales. Considerar puestos de trabajo con predominio de mujeres como poco cualificados y pasar por alto competencias.
ESFUERZO Dificultad, Cansancio y tensión que conlleva el puesto de trabajo	Esfuerzo emocional Esfuerzo mental Esfuerzo físico	Tener en cuenta sólo el esfuerzo relacionado con los trabajos masculinizados. El puesto de secretaria/o, profesor/a de guardería, enfermero/a, o costurero/a entraña esfuerzos físicos que muchas veces no se contemplan.
RESPONSABILIDADES Tareas del puesto de trabajo que repercuten en los objetivos de la empresa	Sobre personas En materias confidenciales Financieras Sobre recursos materiales	Relacionar las responsabilidades con la jerarquía.
CONDICIONES DE TRABAJO Condiciones ambientales y clima psicológico en el que se realiza el trabajo	Condiciones físicas Condiciones psicológicas	No considerar condiciones de trabajo hostiles en los puestos más relacionados con mujeres tanto físicas como psicológicas.

3.2. Determinación de trabajos de igual valor

Los subfactores se miden en escalas que exigen una definición precisa, rigor en el establecimiento de su número, ausencia de ambigüedad y superposición y que permitan cubrir una escala proporcional y continua. La dimensión medida será diferente según la naturaleza del subfactor y algunos factores pueden medirse en más de una dimensión (por ejemplo, intensidad y frecuencia para medir el esfuerzo físico asociado a un puesto de trabajo). Normalmente, para cada uno de los subfactores, se establecen niveles cualitativos (entre cuatro y seis niveles) que sean capaces de recoger la variabilidad existente y graduar las exigencias de los diferentes puestos de trabajo. A cada nivel se le asigna un valor.

Los niveles tienen que evitar los prejuicios de género como:

- La asignación de niveles más bajos a los puestos con predominio de mujeres.
- Escalas más reducidas para los subfactores asociados a los empleos con predominio de mujeres.

Finalmente, se agregan las valoraciones de cada puesto de trabajo en base a un esquema de ponderación de factores y subfactores. Para realizar la agregación se tiene en cuenta la importancia relativa de cada uno de los factores que se debe establecer en función de la misión de la empresa y el tipo de trabajo que más la caracteriza.

Realizada la asignación de puntos para la totalidad de puestos de trabajo sólo resta clasificar éstos en categorías que se consideran de igual valor. Para ello se establecen los intervalos de puntuación que se consideren oportunos en base a criterios objetivos y libres de sesgos de género. A continuación, se compararía la retribución de los puestos de trabajo feminizados dentro de una categoría, con la que percibe el puesto de trabajo masculinizado con mayor retribución en dicha categoría. En aquellos en los que la diferencia es

positiva (tienen una retribución menor que la de su equivalente masculino) deberán ser ajustados al alza.

3.3. Elementos a tener en cuenta en el proceso

Además de los estereotipos de género relativos al propio método de valoración, existen condicionantes de proceso que pueden derivar en discriminación. Estos son:

- Se evalúan la totalidad de los empleos de la empresa y se identifican en base a criterios objetivos cuáles se pueden considerar feminizados o masculinizados.
- La recogida de datos debe ser fiable y no contener sesgos de género. Es recomendable obtener la información directamente de las personas empleadas mediante cuestionarios (estructurados o abiertos), que se pueden completar con entrevistas y/o con la observación de los propios puestos de trabajo. En la elaboración de los cuestionarios hay que evitar los prejuicios sexistas (por ejemplo, en la denominación de los puestos de trabajo: señora de la limpieza, azafata, etc.), las preguntas sobre percepciones o las preguntas asociadas a la persona titular del puesto en lugar de al puesto en sí mismo. Además, debe utilizarse un lenguaje sencillo, no sexista y que no dé pie a distintas interpretaciones.
- Las personas encargadas del proceso deben tener formación en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres.
- Debe asegurarse la presencia de mujeres en los órganos que se establezcan para administrar el método de valoración.

4. Buenas prácticas internacionales

Como ya se ha mencionado, el principio de igual remuneración por igual trabajo o trabajo de igual valor, recogido en los convenios C100 y C111 de la OIT, ha sido ratificado por más del 90% de los países miembros. En Europa, la Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia advierte que “una mayor transparencia puede poner de manifiesto un sesgo en función del género, así como la discriminación en la fijación de salarios de una empresa u organización” y también que “el valor del trabajo deberá evaluarse y compararse utilizando criterios objetivos tales como los requisitos educativos, profesionales y de formación, la cualificación, el esfuerzo y la responsabilidad, los trabajos realizados y la naturaleza de las tareas en cuestión”. Sin embargo, la forma de incorporar este principio en las legislaciones nacionales varía en gran medida, tanto en Europa como en el resto de países. En esta sección se revisarán algunas buenas prácticas y sus limitaciones en términos de implementación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.

Algunos países han desarrollado modelos basados en la obligatoriedad y en una descripción detallada del proceso a seguir para reducir la brecha salarial en las empresas en base a una herramienta de evaluación de trabajos de igual valor. Si en el proceso se descubren desigualdades, deben de rectificarse en un marco temporal determinado. En este caso estarían algunas regiones canadienses (Ontario o Quebec), Suecia, o más recientemente Islandia.

Otros se centran más en la igualdad de las oportunidades que en la igualdad de los resultados. De este modo se ofrece una guía a las empresas en el proceso de evaluación de los puestos de trabajo y de sus políticas, pero no se les requiere tomar medidas en un marco temporal concreto para reducir la brecha salarial. Este es el tipo de modelo desarrollado en el Reino Unido y Países Bajos.

Francia y España recientemente han modificado también su regulación hacia un modelo orientado a resultados, aunque con algunas limitaciones. Por último, algunos países como Suiza o Francia incorporan elementos interesantes e innovadores que son de interés.

4.1. Quebec

Regulación

Loi sur l'équité salariale de 1996 y su modificación de 2009.

Organismo responsable

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Objetivo

Corregir la discriminación salarial sistemática en empleos tradicional o mayoritariamente feminizados; servir como una palanca para reconocer todos los aspectos del trabajo de las mujeres.

Empresas sujetas a la regulación

Obligatorio para empresas de 10 o más personas empleadas.

Periodicidad

Anualmente se comprueba el tamaño de la empresa. Cada cinco años se debe realizar una evaluación de mantenimiento.

Procedimiento

1. Comparación entre trabajos feminizados y masculinizados en una empresa;
2. Evaluación de esos trabajos utilizando un método analítico de evaluación de puestos de trabajo no discriminatorio;
3. Estimación de la brecha de género entre trabajos de igual valor feminizados y masculinizados;
4. Publicación de los resultados (ejercicio de transparencia);
5. Si se encuentra una brecha positiva, implementación de medidas correctoras. Las empresas de menos de 50 personas empleadas no tienen la obligación de elaborar un Plan de equidad salarial. En el caso de las empresas de más de 100 personas empleadas se debe, además de elaborar un Plan de equidad salarial, constituir un comité de igualdad salarial con representación empresarial, asalariada y de organizaciones acreditadas.

Desde la página del organismo responsable (<http://www.ces.gouv.qc.ca/realiserequite/>) se proporciona información detallada de cómo elaborar la evaluación de puestos de trabajo de igual valor. Se propone para su uso un programa concreto, Progiciel, que cuenta con infinidad de recursos de ayuda:

- Guía para entender la valoración de puestos de trabajo no sexista: se proponen los factores de cualificaciones, responsabilidad, esfuerzo y condiciones laborales (desagregados en 14 subcriterios). También se proponen las ponderaciones y recomendaciones para la evaluación poniendo ejemplos para los distintos factores en trabajos feminizados.
- Ejemplos de cuestionarios neutros para recoger la información entre las personas empleadas.
- Programa informático y manual de ayuda del programa.
- Folletos, vídeos, documentos, etc. de ayuda.

El método se basa en comparar la retribución de puestos de trabajo “feminizados” con puestos de trabajo “masculinizados”, definiendo el género del puesto de trabajo atendiendo a distintos criterios (tradicción social, % de mujeres en el puesto, diferencias en la composición comparada con el resto de la empresa, evolución histórica de la composición del puesto de trabajo). Si la empresa no cuenta con puestos de trabajo “feminizados” el ejercicio se acaba en la primera etapa. Si la empresa no cuenta con puestos de trabajo “masculinizados” el ejercicio debe realizarse utilizando una proxy para los puestos de trabajo masculinizados (la propia CESST provee de unos puestos de referencia para construir las proxies si es necesario; también se pueden utilizar los puestos de trabajo masculinizados de empresas externas similares).

Se permiten determinadas disparidades salariales por ejemplo debidas a reglas de progreso conocidas por el personal y no sesgadas (por ejemplo, mérito o antigüedad); también

se permiten brechas de salarios debidas a una escasez de mano de obra en puestos particulares.

Más información

<http://www.ces.gouv.qc.ca/realiserequite/autresoutils.asp>

Puntos fuertes

Actitud claramente proactiva del Gobierno de Quebec que pone el foco directamente en la distinta valoración de puestos de trabajo feminizados.

Puntos débiles

Implementación. No todas las empresas cumplen con las obligaciones, especialmente las de renovación y no queda claro que ocurre en estos casos.

4.2. Islandia

Regulación

Gender Equality Act No. 10/2008 y modificaciones del 1 de enero de 2018.

Organismo responsable:

Centro para la Igualdad de Género (<https://www.jafnretti.is/>) y Dirección de Trabajo del Gobierno.

Objetivo

Reducir la discriminación salarial basada en el género y promover una mayor igualdad de salarios entre mujeres y hombres. El resultado final de esto debería ser un sistema de pago más transparente y justo.

Empresas sujetas a la regulación

las empresas con más de 25 personas empleadas. Implementación progresiva hasta enero de 2021.

Periodicidad

Cada tres años.

Procedimiento

Las empresas tienen que obtener un certificado gubernamental de igualdad salarial obligatorio (ÍST 85:2012 Equal Wage Management System – Requirements and guidance). Para ello:

- La empresa o institución solicita la certificación de su sistema de gestión de igualdad salarial por un organismo competente.
- Un organismo de certificación dirige y lleva a cabo una auditoría del sistema de gestión de igualdad salarial de la empresa o institución.

El certificado requiere que se evalúen los puestos de trabajo caracterizándolos en base a criterios definidos por la propia empresa sin imponer un método específico.

Una vez practicada la auditoría el organismo de certificación informa al Centro para la Igualdad de Género del resultado y le envía una copia del certificado y un informe con detalles de cómo la empresa o institución ha cumplido los requisitos de la Norma ÍST 85 y confirmando que la empresa o institución se ha establecido una política de igualdad de remuneración y reglas de procedimiento como se documenta en su solicitud, y que una revisión por parte de la empresa ha tenido lugar y se han tomado medidas donde se consideraban necesarias. Entonces el Centro para la Igualdad de género confiere el sello de Igualdad de Retribuciones a la empresa.

No contar con el certificado en los plazos previstos conlleva multas diarias de hasta 50.000 coronas islandesas (alrededor de 365€) dependiendo del tamaño de la empresa y el tipo de incumplimiento.

Más información

<https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equal-pay-certification/>

Puntos Fuertes

Su carácter obligatorio y en un formato reconocido en otras áreas (por ejemplo, Normas ISO).

Puntos Débiles

La guía y asesoramiento por parte del Gobierno son limitados.

4.3. Suiza

Regulación

Federal Constitution (Cst.) y Gender Equality Act (EqA).

Organismo responsable

Federal Office for Gender Equality (FOGE).

Objetivo

Conseguir una remuneración igualitaria entre mujeres y hombres.

Empresas sujetas a la regulación

Aquellas que contratan con el sector público.

Periodicidad

No relevante.

Procedimiento

Suiza cuenta con diferentes instrumentos para favorecer la igualdad de remuneraciones entre mujeres y hombres:

- Por un lado ha promovido el uso de métodos de evaluación de puestos de trabajo neutrales como el método ABAKABA (Katz y Baitsch 1996) desarrollado por una consultora privada o el método EVALFRI, adaptación de ABAKABA encargado por el Consejo de Estado de Friburgo para empleados públicos.
- Por otro lado, la segunda iniciativa, apoyada por la Oficina Federal para la Igualdad, ha involucrado el diseño de un instrumento para verificar el respeto de la igualdad salarial en la contratación pública. Es esta iniciativa es interesante y original y es la que se discute aquí.

La *Loi fédérale sur les marchés publics* requiere que todas las organizaciones que contraten con el sector público deben de cumplir determinados principios, incluyendo el de igualdad en las retribuciones de mujeres y hombres. Las empresas que contraten con el gobierno están sujetas a posibles auditorias y sanciones en caso de incumplimiento. Para facilitar a las empresas la labor el gobierno suizo ha desarrollado una herramienta accesible para empresas con al menos 50 personas empleadas, Logib (<https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/services/equal-pay-self-test-tool--logib.html>) de forma que puedan evaluar si sus esquemas de retribuciones contienen sesgos de género.

La herramienta, en base a información sobre las características de las personas empleadas (antigüedad, experiencia en el puesto de trabajo, educación) y del puesto (cualificaciones requeridas y tipo de puesto), realiza un análisis de regresión de los salarios en la que el sexo es una variable explicativa más. Si no hay sesgos de género esta variable de sexo no resultará significativamente distinta de cero (es decir no aportará nada en la explicación de la estructura de salarios) o, dando un margen de confianza, no será significativamente mayor que el 5%. Si la diferencia entre los salarios de las mujeres y los hombres es mayor que el 5% la empresa tendrá que explicar y probablemente presentar más evidencia para justificar las razones (por ejemplo, mediante una evaluación de puestos de trabajo). Si no puede justificarse la diferencia la empresa tendrá que corregirla mediante medidas que se determinan caso por caso.

La FOGE cuenta con recursos on-line (videos, tutoriales, línea de ayuda) para dar soporte a la utilización de la herramienta.

Puntos fuertes

Compromiso del gobierno en la contratación pública. La herramienta puede verse como un complemento o un primer paso para elaborar una evaluación de puestos de trabajo sin sesgos de género.

Puntos débiles

Por sí misma la herramienta no se basa en una evaluación sin sesgos de género de puestos de trabajo feminizados frente a los masculinizados.

La herramienta sólo considera dos aspectos de los puestos de trabajo (cualificaciones necesarias y tipo de puesto), que en sí mismos pueden ser discriminatorios (por ejemplo, el tipo de puesto puede estar muy asociado a la jerarquía existente en la empresa sin tener en cuenta las responsabilidades inherentes a dichos puestos).

Por otro lado, el método de regresión puede no ser fácil de comprender para todas las personas que lo tienen que utilizar.

4.4. Reino Unido

Regulación

Equality Act 2010.

Organismo responsable

Acas (*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*);
Equality and Human Rights Commission (EHRC).

Objetivo

Proteger a las personas de un trato injusto y promover una sociedad más justa e igualitaria.

Empresas sujetas a la regulación

No relevante.

Periodicidad

No relevante.

Procedimiento

Sólo existe un requisito para las empresas de 250 o más personas empleadas que deben de calcular y reportar cada año (desde 2017):

- La brecha salarial media entre mujeres y hombres
- La brecha salarial mediana entre mujeres y hombres
- La brecha en bonus media entre mujeres y hombres
- La brecha en bonus mediana entre mujeres y hombres
- La proporción de mujeres y hombres que reciben bonus
- La proporción de mujeres y hombres en cada cuartil de la distribución de retribuciones.

Esta información debe publicarse en la página web de la empresa y en una página específica para ello designada por el gobierno (<https://www.gov.uk/report-gender-pay-gap-data>).

El modelo del Reino Unido se basa más en la igualdad de las oportunidades que en la igualdad de los resultados. De este modo se ofrece una guía a las empresas en el proceso de evaluación de los puestos de trabajo y de sus políticas, pero no se les requiere tomar medidas en un marco temporal concreto para reducir la brecha salarial.

La ley prohíbe una retribución diferente por trabajos de igual valor, y en los últimos años se han sucedido casos de reclamaciones en los tribunales por discriminación en las retribuciones. En este sentido, desde EHRC y ACAS se proponen diferentes formas de apoyo y guías sencillas, especialmente dirigidas a empresas pequeñas (a las de más tamaño se les recomienda una auditoría) para motivar y extender el uso de la valoración de puestos de trabajo sin sesgos de género (por ejemplo *Job evaluation: considerations and risks* publicada por ACAS; *Gender-Neutral Job Evaluation Schemes An Introductory Guide, Equal pay Statutory Code of Practice*, etc.).

El *Equal Pay Statutory Code of Practice*, publicado tras la Equality Act de 2010 recomienda realizar auditorías de igualdad salarial regularmente y propone un proceso en cinco pasos:

- Paso 1: decidir el alcance de la auditoría e identificar la información requerida.
- Paso 2: determinar trabajos de igual valor feminizados y masculinizados.
- Paso 3: recopilar y comparar datos de retribuciones para identificar cualquier desigualdad salarial significativa entre trabajos de igual valor.
- Paso 4: establecer las causas de cualquier brecha en retribuciones y evaluar sus causas.
- Paso 5: desarrollar un plan de acción de igualdad salarial para remediar cualquier discriminación salarial directa o indirecta.

Más información

<https://www.equalityhumanrights.com/>
<https://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4670>

Puntos fuertes

Apoyo prestado desde los organismos responsables.

Puntos débiles

Carácter voluntario de la recomendación que hace que no demasiadas empresas emprendan voluntariamente el trabajo de evaluar puestos de trabajo. La mayoría de las veces esto se produce tras una reclamación en base a discriminación salarial en cuyo caso es la empresa la que tiene que probar que su estructura salarial no es discriminatoria. De cualquier modo, las demandas individuales o colectivas, aunque no son raras, no están generalizadas debido por un lado a la ausencia de transparencia salarial en las empresas y por otro al coste asociado a las demandas.

4.5. Francia

Regulación

Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes; Loi du 5 septembre pour la liberté de choisir son avenir professionnel; Decreto n° 2019-15 du 8 janvier 2019

Organismo responsable

Ministère du Travail

Objetivo

Corregir las diferencias en la remuneración en las empresas entre mujeres y hombres.

Empresas sujetas a la regulación

las de 50 o más personas asalariadas (implantación progresiva hasta marzo de 2020).

Periodicidad

anual (el 1 de marzo de cada año).

Procedimiento

Las empresas en las que hay al menos una persona como delegada sindical tienen obligación de llevar a cabo una negociación sobre la igualdad profesional entre mujeres y hombres que recoja medidas para reducir las brechas en la remuneración y la calidad de la vida laboral.

Con los cambios introducidos en enero de 2019, las empresas pasan a tener una obligación de obtener resultados en términos de igualdad en la remuneración entre mujeres y hombres y no sólo la obligación de poner medios para prevenirla.

Para medir la igualdad profesional de mujeres y hombres se utiliza el Índice de Igualdad Profesional (*Index de l'égalité Professionnelle*, Egapro) que las empresas tienen obligación de calcular.

El Índice Egapro se mide en una escala entre 1 y 100 y mira a distintos aspectos de la situación de las mujeres en las empresas:

- La brecha en la remuneración de mujeres y hombres (hasta 40 puntos).

- La brecha en la tasa de aumentos salariales entre mujeres y hombres (hasta 35 puntos).
- El porcentaje de aumentos salariales tras una baja de maternidad (hasta 15 puntos).
- La paridad entre los diez trabajos mejor pagados de la empresa (hasta 10 puntos).

Las empresas deben calcular su Índice Egapro, comunicar y publicar los resultados (dentro de la empresa, por ejemplo, en la web, y al Ministerio) y obtener una puntuación superior a 75 puntos. Si no se consigue dicha puntuación la empresa debe proponer una serie de medidas correctivas que se deben implantar dentro del plazo de los tres años siguientes.

El Ministerio de trabajo ha puesto a disposición de las empresas una página web dedicada a la elaboración del Índice (todavía en desarrollo: <https://index-egapro.travail.gouv.fr/>) en la que se ofrecen una gran cantidad de servicios para dar soporte a su cálculo (calculadora, información de apoyo, consultores, empresas que actúan como embajadores, talleres, hotline, etc.).

En caso de incumplimiento, tanto de la publicación y comunicación del Índice por parte de las empresas como de la no adopción de medidas correctoras cuando su valor sea inferior a 75 puntos, se prevén sanciones que pueden alcanzar el 1% de la masa salarial. Sin embargo, en este momento el énfasis se está poniendo más en el acompañamiento, concienciación y formación de las empresas que en su sanción.

Más información

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/l-egalite-de-remuneration-entre-les-femmes-et-les-hommes-et-les-obligations-des-374533>

Puntos fuertes

Renovado compromiso del Gobierno francés y foco en los resultados. Relativa sencillez en el cálculo.

Puntos débiles

Como en el caso suizo, el cálculo del Índice no permite medir diferencias salariales por trabajos de igual valor, con lo que, aunque el índice dé valores superiores al mínimo permitido, puede estar enmascarando una discriminación de género. El Défenseur des droits (DDD), publicó en 2010 la guía “Un salaire égal pour un travail de valeur égale” que recoge los principios de una evaluación de trabajos de igual valor con ejemplos y modelos comparados. Sin embargo, son las trabajadoras las que tienen que demandar a la empresa en casos de discriminación salarial por razón de género. El decreto de enero de 2019 sólo mejora parcialmente este tipo de situaciones.