

## Proyecto ISOS: Las Diferencias Salariales entre Mujeres y Hombres y la Valoración de Puestos de Trabajo

A. Corominas<sup>1</sup>, A.-M. Coves<sup>2</sup>, A. Lusa<sup>3</sup>, C. Martínez<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Dr. Ing. Industrial, IOC-DOE-ETSEIB, UPC, Av. Diagonal 647, 08028 Barcelona corominas@ioc.upc.es

<sup>2</sup> Dra. Ing. Industrial, IOC-DOE-ETSEIB, UPC, Av. Diagonal 647, 08028 Barcelona coves@ioc.upc.es

<sup>3</sup> Ing. de Org. Industrial, IOC-DOE-ETSEIB, UPC, Av. Diagonal 647, 08028 Barcelona lusa@ioc.upc.es

<sup>4</sup> Dra. Ing. Industrial, DOE-ETSEIB, UPC, Av. Diagonal 647, 08028 Barcelona cmartinez@oe.upc.es

### RESUMEN

*Se trata de un proyecto coordinado por el Instituto de la Mujer, en el programa de la estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres, con los objetivos siguientes: (1) Realizar y explotar una encuesta para estudiar la relación entre retribución y características del puesto de trabajo y (2) Diseñar e implantar un sistema de valoración de puestos de trabajo con garantías de neutralidad y que pueda ser utilizado por personas con diversos niveles de conocimiento de las técnicas de valoración.*

### 1. Introducción.

El proyecto a que se refiere este trabajo, proyecto ISOS, se inscribe en el programa de la estrategia marco comunitaria sobre la igualdad de hombres y mujeres y está financiado por la Unión Europea y por el Instituto de la Mujer, organismo que depende del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La entidad coordinadora del proyecto es el propio Instituto de la Mujer y en él participan, además, las universidades de Helsinki (UH), de Leeds (UL), de Murcia (UM), Pompeu Fabra (UPF) y Politécnica de Cataluña (UPC), así como expertas europeas.

El proyecto, en cierto modo, es una continuación de colaboraciones anteriores, con el Instituto de la Mujer, de las universidades españolas citadas, en el tema de la discriminación salarial por razón de género. En dichas colaboraciones se estudiaron las diferencias retributivas entre hombres y mujeres en España, se elaboró un programa para la detección de indicios de discriminación salarial en las empresas y se analizó la relación de la discriminación salarial de la mujer con la valoración de puestos de trabajo (lo que dio lugar a distintos instrumentos —directrices, lista de control, código de buenas prácticas y programa para el cálculo de pesos en un sistema de ponderación de factores— orientados a garantizar el carácter neutro de los sistemas de valoración de puestos de trabajo)[1].

Los objetivos principales del proyecto en curso consisten, por una parte, en cuantificar qué proporción de la diferencia retributiva entre mujeres y hombres es debida a la discriminación salarial y, por otra, en diseñar e implantar una herramienta informática que permita valorar puestos de trabajo, con garantías de neutralidad, a personas con diversos niveles de conocimiento de las técnicas de valoración.

Por otra parte, aunque el proyecto se plantea en relación con la discriminación salarial por razón de género, puede ser útil también en lo que se refiere a la discriminación salarial por otros motivos.

## 2. La cuantificación de la discriminación salarial por razón de género.

El hecho de que la retribución media de las mujeres es inferior a la de los hombres (ésta última, según los países y los sectores económicos puede ser entre 1,1 y 1,5 veces superior a la de las mujeres) es un fenómeno universal que ha sido muy estudiado.

Alemania (antes Occidental)	74
Alemania (antes Oriental)	87
Bélgica	83
Dinamarca	82
España	74
Finlandia	79
Francia	77
Grecia	66
Holanda	69
Italia	75
Luxemburgo	82
Reino Unido	67
Suecia	82
E.E.U.U. (*)	73

Tabla 1: Tanto por ciento del salario medio de las mujeres empleadas a tiempo completo en el sector privado en relación con el de los hombres.

Fuente: Women and Men in Finland 1998, Statistical Center, Equality of Genders 3 [2]. Datos correspondientes a 1995.

(\*) Fuente: U.S. Census Bureau, Current Population Survey, March 2001. Datos correspondientes a 2000.

Ahora bien, que esta diferencia o brecha retributiva exista no implica necesariamente que exista discriminación *salarial*, puesto que puede ser, en todo o en parte, el resultado de otros tipos de discriminación (en el acceso al sistema educativo, en el acceso a los puestos de trabajo o en la promoción).

La discriminación salarial se produce cuando dos personas perciben retribuciones distintas (una vez descontados complementos que tengan una justificación objetiva) por trabajos iguales o del mismo valor.

Al caso de trabajos iguales se refiere el clásico principio “a igual trabajo, igual salario” (donde realmente el término “salario” debería substituirse por “retribución”), recogido desde hace tiempo en la legislación de numerosos países y que resulta fácil de aplicar si existe la voluntad de hacerlo.

Pero este principio tiene un alcance relativamente limitado y ha sido ya substituido en muchos países por el mucho más amplio que puede enunciarse como “a trabajo de igual valor, igual salario (retribución)”. El Tratado de Roma de 1957 recogía sólo la igualdad de retribución para trabajos iguales, pero el Tratado Constitutivo de la Unión Europea (Tratado de

Ámsterdam) establece la obligación de pagar la misma retribución, no sólo por la realización de un mismo trabajo, sino también por el desempeño de un trabajo de igual valor.

Actualmente, las normas comunitarias esenciales en esta materia son el artículo. 141 del Tratado de Ámsterdam, que corresponde al artículo 119 del Tratado de Roma, y la Directiva 75/117/CEE del Consejo de las Comunidades Europeas. Ésta dispone que "El principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos que figura en el artículo 119 del Tratado de Roma [...] implica para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye el mismo valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo".

La sustitución de "igual trabajo" por "trabajo de igual valor" es de la mayor importancia en lo que a la discriminación salarial respecta. Pese a ello, no es difícil comprobar que muchas de las personas involucradas en el tema no son conscientes ni siquiera de la sustitución misma de un concepto por otro (ni, claro está, de la importancia del hecho) y se siguen refiriendo al concepto de trabajo igual y no al de trabajo de igual valor. Éste es más difícil de aplicar, ya que supone un acuerdo sobre qué se entiende por valor del trabajo y sobre la forma de cuantificarlo, o al menos, sobre la forma de establecer la igualdad de valor de dos puestos de trabajo.

No cabe aquí discutir estas cuestiones relativas al valor del trabajo, sobre las que resulta ciertamente difícil llegar a conclusiones en un plano teórico. Por otra parte, la legislación, en muchos países, incluso en aquéllos en que recoge el principio mencionado sobre el trabajo de igual valor, no suele definir el valor del trabajo ni dar indicaciones sobre cómo establecerlo; en algunos países, no obstante, la ley plantea una conexión entre el valor del trabajo y los sistemas de valoración. En definitiva, la pregunta de cómo establecer la igualdad de valor entre dos puestos se ha de responder pragmáticamente: se atribuirá igual valor a dos puestos de trabajo cuando así lo establezca una sentencia judicial firme, un acuerdo entre todas las partes implicadas o bien un sistema de valoración de puestos de trabajo adecuado a los puestos que se desea comparar.

En las bases de datos que contienen las retribuciones de las personas asalariadas, la información sobre las personas y sobre el puesto de trabajo que desempeñan suele ser bastante pobre (sexo, edad y título académico de la persona, antigüedad en el puesto o en la empresa y denominación del puesto), por lo cual resulta muy difícil y puede decirse que bastante aventurado, cuantificar, a partir de tales datos, la discriminación salarial. Para ello se requiere una descripción más detallada de los puestos.

En el proyecto ISOS se diseñará, realizará y explotará una encuesta, con algunos miles de observaciones, con la que se obtendrá información muy detallada (unas doscientas preguntas) sobre las personas entrevistadas, sobre la empresa o institución en la que trabajan y su relación con la misma, así como sobre las características de su puesto de trabajo, que se obtendrán mediante preguntas parecidas a las de los cuestionarios utilizados en los sistemas de valoración.

Con la información obtenida en la encuesta se podrá cuantificar, de forma mucho más precisa que en estudios anteriores, el alcance de la discriminación salarial. Además, dada la riqueza de dicha información, podrán deducirse muchas otras estimaciones y relaciones interesantes desde otros puntos de vista (por ejemplo: correlaciones entre retribuciones y una característica determinada de los puestos de trabajo).

Esta parte del proyecto la desarrollan principalmente las universidades UPF, UM y UL, pero el equipo de la UPC tiene una participación importante en el diseño de la encuesta (en la parte relativa a la descripción del puesto) y en el de su plan de explotación.

### **3. Un instrumento para la valoración neutra de los puestos de trabajo.**

En cuanto al segundo de los dos objetivos principales del proyecto ISOS, el grupo que asume la mayor responsabilidad es el de la UPC, pero cuenta con la colaboración de la UH y de dos expertas de países de la UE.

La valoración de puestos de trabajo es un instrumento para detectar y combatir la discriminación salarial, siempre que el procedimiento de valoración respete determinadas condiciones que garanticen su neutralidad [3]. Existe un amplio consenso en que sólo los procedimientos de puntuación de factores permiten limitar suficientemente la subjetividad en la valoración.

Aunque no es posible ni conveniente definir un sistema de valoración válido para todas las organizaciones, con el fin de aplicarlo para establecer la base del correspondiente sistema retributivo, sí que es factible establecer un sistema que permita obtener una valoración digamos aproximada de ciertos puestos, con independencia de cuál sea la organización en que estén incluidos, y obtener así indicios de discriminación.

En proyectos anteriores, realizados o promovidos por el Instituto de la Mujer se ha definido un conjunto de buenas prácticas, en lo relativo a la valoración y cuestionarios o listas de control para detectar elementos discriminatorios en un sistema de valoración o como guía para el diseño de un sistema neutro [4].

No obstante, no se dispone de una herramienta, de uso inmediato, para llevar a cabo una valoración ni para establecer un sistema neutro que pueda utilizarse para todos los puestos de una organización.

En primer lugar, se trata de establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo con criterios neutros. Dicho sistema estará completamente definido, de modo que sea inmediatamente utilizable, pero será adaptable a las necesidades específicas de cada organización, de acuerdo con pautas que garantizaran que no quede afectada su neutralidad. Este sistema se utilizará mediante una herramienta informática que facilitará el uso del sistema incluso a personas relativamente inexpertas.

Ésta incluirá:

- Una descripción del método a seguir en la valoración de puestos.
- La definición de un procedimiento de valoración por puntuación de factores (que se puede denominar *básico*) que incluya todos los elementos necesarios para establecer el valor de un puesto de trabajo, con garantías de neutralidad. Este procedimiento comprenderá la descripción de los factores y de los correspondiente niveles o grados.
- Opciones de supresión, modificación y adición de factores y de las escalas de valoración de los mismos, con el fin de adaptar el procedimiento básico a necesidades específicas de una organización.

- Pautas para garantizar la neutralidad en cada una de las etapas de aplicación del método.
- Cuestionarios de cuyas respuestas se deduzca la valoración del puesto según cada uno de los criterios o factores.
- Facilidades para almacenar y modificar las denominaciones, descripciones y análisis de los puestos.
- Procedimientos de cálculo del valor de los puestos, para unos pesos dados, con la posibilidad de modificar el valor de los pesos.

La herramienta informática se difundirá mediante un CD-ROM o bien a través de la página web del Instituto de la Mujer.

Las etapas previstas para la realización de esta parte del proyecto ISOS son las siguientes:

- Recopilación y estudio de documentación y programas informáticos para valoración de puestos disponibles en el mercado.
- Formalización del método.
- Diseño del procedimiento básico y de las opciones para su adaptación.
- Diseño de los procedimientos de cálculo.
- Diseño del sistema informático.
- Programación.
- Pruebas, incluyendo aplicación a casos prácticos.

El carácter internacional del proyecto ha de garantizar que la herramienta pueda utilizarse, además de en España, en los otros países de la UE.

#### **4. Conclusiones.**

Al final del plazo previsto para la realización del proyecto tendrá lugar una jornada, organizada por el Instituto de la Mujer, a la que asistirán numerosas personas expertas o involucradas en temas de discriminación y en la que se expondrán los resultados de ISOS.

En conjunto se espera que el proyecto sea una aportación significativa al conocimiento de un hecho tan difundido y tan indeseable como es la discriminación salarial por razón de género y que proporcione herramientas para detectarla y combatirla.

## Referencias

- [1] Instituto de la Mujer, (2000) “Herramientas para eliminar la discriminación retributiva”, Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- [2] Rantanen, L., (2000) “Job evaluation – way towards equal pay”, en “Gender and Organisation – Exploring the Reality”, Edited by Lampinen, P., Helsinki.
- [3] Corominas, A., Coves, A. M., Lusa, A., Martínez, C., Ortega, M. A., (2001) “Valoración de puestos: Un medio para detectar y eliminar la discriminación salarial”, Capital Humano, 141.
- [4] Instituto de la Mujer, (1999) “Guía de buenas prácticas para garantizar la igualdad retributiva”, Madrid.