

# CÓDIGO PRÁCTICO SOBRE LA APLICACIÓN DE LA IGUALDAD DE RETRIBUCIONES ENTRE MUJERES Y HOMBRES PARA UN TRABAJO DE IGUAL VALOR



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

TRABAJO

2

Ebakuntza Autonomatua Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

CÓDIGO PRÁCTICO SOBRE LA APLICACIÓN DE LA  
IGUALDAD DE RETRIBUCIONES ENTRE MUJERES Y  
HOMBRES PARA UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

<b>TÍTULO:</b>	"Código práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribuciones entre mujeres y hombres para un trabajo de igual valor"
<b>EDITA:</b>	Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer. Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz.
<b>MAQUETACIÓN Y COORDINACIÓN:</b>	Ana Rincón
<b>FECHA:</b>	Octubre 1997
<b>Nº EJEMPLARES:</b>	2.000
<b>Nº PÁGINAS:</b>	64
<b>DESCRIPTORES:</b>	Salarios, planes de acción, recomendaciones
<b>ILUSTRACIÓN:</b>	Iñigo Ordozgoiti
<b>FOTOMECÁNICA:</b>	Rali, S.A. Particular de Costa, 8-10. Bilbao
<b>IMPRESIÓN:</b>	Grafo, S.A. Avda. Cervantes, 51. 48970 Basauri. Bilbao
<b>ISBN:</b>	84-87595-63-4
<b>DEPÓSITO LEGAL:</b>	BI-1740-97

# ÍNDICE

PRESENTACIÓN .....	5
INTRODUCCIÓN .....	6
1. DESTINATARIOS Y DESTINATARIAS DEL CÓDIGO ..	9
1.1. Empresas .....	9
1.2. Interlocutores e interlocutoras de la negociación salarial .....	10
1.3. Particulares .....	11
2. ANÁLISIS DEL SISTEMA RETRIBUTIVO .....	12
2.1. Informaciones útiles .....	12
2.2. Análisis de la información general .....	14
2.3. Aspectos particulares del sistema retributivo ...	17
3. PLAN DE ACCIÓN PARA CONSEGUIR LA IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN .....	25
3.1. Objeto .....	25
3.2. Medidas que pueden incluirse en un plan de acción .....	26
3.3. Evaluación del plan de acción .....	28
CONCLUSIÓN .....	29

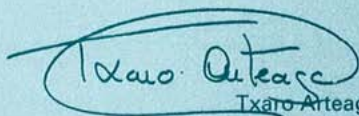
# PRESENTACIÓN

En el Tratado de Roma de 25 de marzo de 1958 por el que se constituyó la Comunidad Económica Europea ya se recogía, en su artículo 119, el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres para "un mismo trabajo". Posteriormente este artículo fue desarrollado por la Directiva 75/117/CEE, a través de la cual se produce un importante avance en el principio anteriormente citado, al definirse el principio de igual retribución por "trabajo de igual valor".

En un inicio desde las Comunidades Europeas se creía que el establecimiento de un marco legislativo aportaría un mayor grado de igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, el tiempo demostró que las disposiciones legislativas que establecían la igualdad de trato no eran suficientes por sí solas para eliminar las desigualdades salariales que afectan a las mujeres en la vida laboral. Así, en el marco del Cuarto Programa de Acción Comunitario para igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (1966-2000) ya se ha expresado claramente la voluntad de movilizar a los agentes de la vida económica y social, así como a los que actúan en el ámbito legal, en torno a este problema.

En esta línea, el 18 de julio de 1996, la Comisión adoptó el presente Código práctico, que complementa su Memorándum sobre igual retribución para un trabajo de igual valor, publicado en junio de 1994. El Código que está dirigido al empresariado, a los sindicatos y a las y los trabajadores, tiene por objeto ofrecer recomendaciones y orientaciones prácticas que permitan garantizar el principio de igualdad en todos los elementos de la retribución entre las mujeres y los hombres que realizan trabajos de igual valor.

La difusión de este Código por parte de Emakunde se enmarca dentro del desarrollo del II Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, en cuyo cumplimiento está involucrada toda la Administración Vasca, y tiene como finalidad promover y facilitar la labor de las y los interlocutores sociales que intervienen en la negociación colectiva en favor de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.



Txaro Arteaga Ansa  
Directora de EMAKUNDE/  
Instituto Vasco de la Mujer

# INTRODUCCIÓN

El principio de la igualdad de retribución entre mujeres y hombres para un mismo trabajo se basa en el artículo 119 del Tratado de Roma y en la Directiva de 1975 relativa a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos. (1)

A pesar de estas disposiciones de la legislación comunitaria, adoptadas y transcritas en las legislaciones de los Estados miembros desde hace 20 años, las diferencias de retribución entre las mujeres y los hombres siguen siendo considerables. En efecto, los datos disponibles relativos a la industria manufacturera y al comercio al por menor (por ejemplo) muestran una divergencia importante entre los salarios de las mujeres y los de los hombres en todos los Estados miembros.

Además, se observa que estas divergencias son más elevadas en el caso de las trabajadoras y los trabajadores no manuales que en el de los manuales; esta tendencia se debe a la multiplicidad de los empleos posibles y al hecho de que los hombres tienden a ocupar más bien cargos directivos y las mujeres de secretaría, mientras que en el caso de los trabajadores y trabajadoras manuales la dispersión de los puestos, y en consecuencia de los salarios, es más limitada (los cálculos relativos a las divergencias de salarios entre las mujeres y los hombres se basan siempre en los ingresos brutos medios por hora para las trabajadoras y trabajadores manuales y en los ingresos brutos medios mensuales para los no manuales).

---

1 Directiva (CEE) nº 75/117 del Consejo. D.O. nº L 45, 19.2.1975, p. 19

Conviene, sin embargo, tener en cuenta que el salario medio se calcula sobre una base global que incluye las retribuciones de las personas que trabajan a tiempo completo y las de las personas que trabajan a tiempo parcial. El hecho de que la proporción de mujeres que tienen un empleo a tiempo parcial sea más elevada que la de hombres podría constituir uno de los elementos que explican que haya más mujeres entre las personas que perciben un salario bajo.

La diferencia entre las rentas de las mujeres y las de los hombres es imputable a varios factores, y en particular:

- a la segregación vertical y horizontal de los empleos ocupados por las mujeres y los hombres (generalmente aún se remuneran peor los empleos considerados femeninos);
- a los numerosos ámbitos de actividad con mayor presencia de hombres que se benefician de retribuciones suplementarias, de primas de tiempo de trabajo, etc., que amplían las divergencias salariales entre los sectores fuera de los tipos básicos;
- a las importantes diferencias en las retribuciones que se derivan de los convenios colectivos vinculados al reconocimiento de las competencias, al tipo de empresa y al tipo de industria o de sector; la segregación profesional basada en el sexo se aplica a cada una de estas divisiones, creando de este modo posibilidades de divergencias;
- a los sistemas de convenios que permiten que las estructuras salariales reflejen la fuerza de negociación relativa de los distintos grupos de trabajadores y trabajadoras. Las mujeres gozan generalmente de un poder de negociación menor.

Para contribuir a que disminuya esta diferencia, la Comisión decidió adoptar el presente Código práctico, que comple-

menta su Memorándum sobre igual retribución para un trabajo de igual valor, publicado en junio de 1994. (2)

El Código tiene por objeto ofrecer consejos prácticos al empresariado y a las y los interlocutores de la negociación colectiva a nivel empresarial, sectorial e intersectorial que permitan garantizar la aplicación del principio de igualdad, en todos los elementos de la retribución, entre las mujeres y los hombres que realizan trabajos de igual valor. Pretende en particular que se eliminen las formas de discriminación basadas en el sexo en los casos en que las estructuras retributivas se basan en sistemas de clasificación y de valoración de los puestos de trabajo.

El Código va dirigido a los lugares de trabajo tanto del sector público como del privado. Se anima al empresariado a seguir las recomendaciones contenidas en el mismo, adaptándolas a la dimensión y estructura de sus organizaciones. Las medidas que contiene el Código no son exhaustivas ni jurídicamente vinculantes, sino que constituyen ejemplos del tipo de acciones que podrían emprenderse en este ámbito. Se recomienda leer el Código en combinación con el Memorándum, que ha permitido explicitar el principio de la igualdad de retribución a la luz de las decisiones del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

La aplicación de los códigos de conducta es tanto más eficaz y extendida cuanto éstos han sido concebidos en estrecha colaboración con sus usuarios y usuarias. Por ello la Comisión ha consultado a las partes sociales sobre el contenido y la redacción del presente Código. Era, en efecto, necesario que éste reflejase, en la medida de lo posible, el enfoque propuesto por las y los interlocutores sociales, a saber,

---

2 COM(94) 6 final.



un Código breve, destinado a ser aplicado de forma voluntaria y eficaz, y pudiendo ser utilizado en las distintas etapas de la negociación colectiva.

El presente Código recomienda básicamente lo siguiente:

- que las personas y entidades negociadoras a todos los niveles, ya sean empresarios o empresarias o sindicatos, que intervienen en la determinación de los sistemas de retribución lleven a cabo un análisis del sistema retributivo y analicen la información necesaria para detectar cualquier discriminación basada en el sexo que pueda presentarse en las estructuras retributivas con el fin de identificar las medidas a adoptar para solucionarla;
- que se adopte un plan de acción para suprimir cualquier discriminación por motivos sexuales que aparezca en las estructuras retributivas.

# 1. DESTINATARIOS Y DESTINATARIAS DEL CÓDIGO

## 1.1. EMPRESAS

El Código se dirige prioritariamente al empresariado, tanto del sector público como del privado. En efecto, corresponde en primera instancia a las personas empresarias la obligación de aplicar la igualdad de retribución para trabajos de

igual valor, ya que son ellas las que deben abonar una retribución igual si se determina que el trabajo realizado por hombres y mujeres es de igual valor, y si no pueden explicar ni justificar una diferencia de trato a través de factores diferentes del sexo.

Cabe señalar también el papel especialmente importante de las autoridades públicas como empresarias. En efecto, la plena aplicación del principio de igualdad de retribución en el sector público tendría un valor añadido por su carácter ejemplificador.

Por supuesto, se invita a las empresas, de acuerdo con el personal y/o sus representantes, a seguir las medidas propuestas en el Código, adaptándolas lo mejor posible a su tamaño y estructura.

## 1.2. INTERLOCUTORES E INTERLOCUTORAS DE LA NEGOCIACIÓN SALARIAL

El Código se dirige directamente a las y los interlocutores sociales. En efecto, la gran mayoría de los sistemas de retribución son fruto de negociaciones colectivas, a nivel sectorial o intersectorial. El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, por otra parte, declaró en diversos casos que los convenios colectivos deben respetar el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

Se trata por lo tanto de ayudar a las personas y entidades interlocutoras de la negociación salarial a eliminar toda discri-

minación directa o indirecta de los convenios afectados y de obtener el mismo reconocimiento del trabajo de las mujeres y de los hombres cuando las exigencias de las tareas que hay que llevar a cabo son equivalentes.

Sería deseable que a este nivel, y a la espera de posibles ajustes, se aplicara también el tipo de enfoque propuesto para el análisis del régimen retributivo y para el plan de acción.

### 1.3. PARTICULARES

Por último, el Código tiene también como objetivo ayudar a las mujeres y a los hombres que consideran que su trabajo se subestima debido a una discriminación basada en el sexo, a obtener las informaciones necesarias para solucionar su problema a través de la negociación o, en último término, mediante el recurso a los órganos de jurisdicción nacionales.

A este respecto, hay que señalar que la cuestión de la igualdad de retribución tiene un alcance que supera el mero análisis del régimen de retribución de una empresa, de un sector o de un conjunto de sectores. Requiere también una acción a nivel nacional, no sólo por parte de las asociaciones empresariales y de las organizaciones sindicales, sino también de las instancias gubernamentales. A tal efecto, por ejemplo, puede resultar eficaz el recurso a algún mecanismo estadístico relativo a los niveles retributivos por ramas, sectores o regiones para medir la incidencia del sexo en las diferencias observadas.

## 2. ANÁLISIS DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

El objetivo de este análisis es descubrir si el trabajo realizado normalmente por mujeres está infravalorado en comparación con el trabajo típicamente masculino y viceversa. Para ello, corresponde al empresariado determinar, preferentemente de acuerdo con el personal y/o sus representantes, qué informaciones útiles debe recopilar primero y evaluar después a fin de identificar las modalidades y prácticas retributivas que impiden la consecución de la igualdad de retribución.

Este análisis debería hacerse en tres fases. En un primer momento, deberán recogerse las informaciones pertinentes. A continuación, será necesario evaluar estas informaciones, en dos tiempos. En primer lugar, deberá elaborarse un cuadro general del sexo y de la retribución de los trabajadores y las trabajadoras para analizar después los elementos particulares de la retribución que se consideren potencialmente discriminatorios.

### 2.1. INFORMACIONES ÚTILES

La información pertinente para el análisis debería conseguirse de todo el personal de la organización. Un análisis de la retribución que se limite a un único establecimiento o a una estructura determinada de clasificación o de negociación resulta insuficiente, ya que los problemas de discrimi-

nación basada en el sexo pueden surgir también entre trabajadores y trabajadoras de una misma empresa o de diferentes empresas. Los aspectos en que se centrará la información recogida variarán en función de la estructura de la empresa y de su sistema retributivo. Algunos de los datos que se detallan más abajo no serán pertinentes para algunas organizaciones. Corresponde a éstas determinar, conjuntamente con sus trabajadores y trabajadoras, qué información es útil y necesaria para proceder al análisis.

**2.1.1. LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS** De la consulta del personal y de las nóminas debería obtenerse la información siguiente:

- Sexo.
- Categoría.
- Denominación del puesto de trabajo.
- Horario de trabajo, sin incluir descansos.
- Unidad de negociación o convenio colectivo.
- Cualificación de entrada requerida.
- Otras cualificaciones pertinentes.
- Antigüedad de servicio con la organización.
- Antigüedad de servicio con otras organizaciones pertinentes.
- Salario de base.
- Pagos adicionales y prestaciones contractuales.

La información debería referirse tanto al personal temporal como al que tiene un contrato permanente y a los trabajadores y trabajadoras a domicilio.

**2.1.2. MODALIDADES Y PRÁCTICAS RETRIBUTIVAS** Esta información debería obtenerse de las normas, manuales y convenios colectivos de la organización. Variará según la organización pero podría incluir:

- Descripciones de puestos.
- Sistemas de clasificación y evaluación.
- Criterios de clasificación.
- Disposiciones de los convenios colectivos en materia de retribución.
- Normas que rigen el derecho a la retribución y otras prestaciones contractuales.
- Manual sobre la evaluación del puesto de trabajo.
- Manual sobre la retribución en función del rendimiento.
- Normas que rigen el funcionamiento de los sistemas de primas e incentivos.
- Modalidades de retribución del trabajo a destajo o del trabajo subcontratado.
- En su caso, información sobre la situación de los diferentes empleos en el mercado.

Es importante obtener también información sobre las modalidades y prácticas retributivas basadas en la práctica o en normas formales.

## 2.2. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN GENERAL

La primera fase del análisis de la información debería consistir en el establecimiento de un cuadro general sobre el sexo y la retribución. Es posible que el análisis ponga de manifiesto que el sistema retributivo remunera al colectivo de trabajadores y trabajadoras en función de sus cualificaciones, y que las cualificaciones retributivas no reflejen las cualificaciones informales que las mujeres hayan adquirido. Por ejemplo, en algunos Estados miembros los conocimientos en materia de costura puede que no den lugar a un certi-

ficado, pero las personas operadoras de máquinas de coser no pueden realizar este trabajo sin tener esta formación. Puede ser necesario revisar, y en algunos casos ampliar, el concepto de cualificación. ¿Son necesarias las cualificaciones para el trabajo realizado?

Cuando una gran empresa tiene una estructura retributiva compleja, es posible que no surja claramente el tipo de acción que se habrá de adoptar para resolver la discriminación observada. Por tanto, la estructura salarial debería ser transparente.

Este cuadro general ofrecerá un panorama de conjunto de las disposiciones en materia de retribución y ayudará a identificar los ámbitos que exigen atención prioritaria. Los aspectos particulares del sistema retributivo requerirán un análisis más profundo.

A continuación se detallan ejemplos de indicadores clave que pueden revelar una posible discriminación basada en el sexo:

- Las mujeres ganan menos, por término medio, que los hombres que ejercen la misma función.
- Las mujeres ganan menos, por término medio, que los hombres de la misma categoría.
- Las mujeres que ocupan un empleo no cualificado considerado típicamente femenino reciben una retribución inferior a la del empleo no cualificado más bajo típicamente masculino.
- Los empleos en los que predominan las mujeres tienen una clasificación o evaluación inferior a la de los empleos en los que predominan los hombres, con niveles similares de esfuerzo, competencia y responsabilidad.

- Las mujeres están peor retribuidas que los hombres a pesar de tener una cualificación de entrada y una antigüedad en el servicio equivalente.
- Cuando el personal de una misma empresa está cubierto por convenios colectivos separados, los grupos de negociación en los que predominan los hombres reciben una retribución más elevada que los de predominio de mujeres.
- La mayoría de los hombres y mujeres pertenecen a diferentes sistemas de clasificación y evaluación.
- El personal que trabaja a tiempo parcial o de forma temporal, principalmente mujeres, tienen una retribución horaria media inferior al del personal a tiempo completo o que trabaja de forma permanente, ocupando el mismo empleo o categoría.
- Las personas que trabajan a tiempo parcial o temporales, que son principalmente mujeres, se benefician de menos prestaciones contractuales y no contractuales.
- En diferentes sectores de producción se aplican diferentes primas, salarios a destajo y otros sistemas de retribución en función del rendimiento, afectando de manera desproporcionada a un sexo.
- Los cálculos de primas, salarios a destajo y otras retribuciones en función del rendimiento varían de un puesto a otro dentro del mismo departamento, desfavoreciendo a un sexo de manera desproporcionada.
- Los niveles retributivos de las horas extraordinarias varían entre departamentos, afectando desproporcionadamente a un sexo.



- Los derechos en materia de vacaciones varían de un puesto a otro de la misma categoría, afectando desproporcionadamente a un sexo.

Si bien todas las situaciones mencionadas no prueban en sí mismas que exista una discriminación ilegal basada en el sexo en el sistema retributivo, merecen todas una investigación en profundidad. Todos los elementos de la retribución o del derecho a la retribución y otras prestaciones contractuales deben analizarse para garantizar que existe una justificación objetiva, que no depende del sexo de las y los trabajadores, para explicar las diferencias de retribución.

## 2.3. ASPECTOS PARTICULARES DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

Las prácticas a este respecto variarán de una empresa a otra, lo que influirá en el resultado del análisis. A continuación se exponen diversos ejemplos de prácticas que pueden llegar a ser discriminatorias, junto con orientaciones sobre la manera de solucionarlas. Sin embargo, cabe destacar que dichas prácticas se mencionan únicamente a título de ejemplo y que no quiere decirse en modo alguno que vayan a encontrarse en todas las organizaciones.

### 2.3.1. RETRIBUCIÓN DE BASE

- A las mujeres se les asignan habitualmente niveles inferiores a los de los hombres en la escala salarial.

Examine los expedientes de contratación y promoción para comprobar si la diferencia de trato se justifica de manera objetiva con independencia del sexo de la persona trabajadora.

¿Son necesarias las cualificaciones retribuidas para los puestos correspondientes? ¿Afecta la definición de las cualificaciones de manera negativa a las mujeres?

- Las mujeres reciben una retribución inferior a la de sus predecesores hombres en ese puesto de trabajo.

Compruebe si las responsabilidades y obligaciones ligadas al puesto de trabajo son las mismas o han cambiado. ¿Justifican los cambios una reducción del salario?

- Las mujeres progresan más lentamente en los baremos salariales y/o en pocas ocasiones alcanzan los niveles más elevados.

Compruebe si los baremos tienen relación con la competencia profesional más que con la antigüedad en el servicio. Si las mujeres han interrumpido su carrera o han trabajado menos tiempo debido a sus responsabilidades familiares, pueden tener más dificultades para cumplir criterios de antigüedad.

Examine los criterios de progresión en el baremo del personal.

- Los hombres reciben una retribución superior, a través de complementos o de una clasificación más elevada, debido a problemas de "contratación y fidelización".

Adopte otras medidas para resolver los problemas de contratación y fidelización, por ejemplo: formación y perfeccio-

namiento del personal existente, iniciativas de desarrollo; ampliación de la base de contratación. Por ejemplo, el personal administrativo y los trabajadores y trabajadoras no manuales podrían seguir cursos de gestión recurriendo a la acción positiva.

### 2.3.2. CÁLCULO DE GRATIFICACIONES/RETRIBUCIÓN EN FUNCIÓN DEL RENDIMIENTO/SALARIOS A DESTAJO Y SALARIOS A PRIMA

- Los trabajadores y las trabajadoras manuales reciben la misma retribución de base pero los hombres pueden acceder a gratificaciones.

Compruebe si las diferencias en el acceso a las gratificaciones pueden justificarse de manera objetiva con independencia del sexo. ¿Reflejan las diferencias de ingresos diferencias reales de la productividad? Investigue las modalidades de acceso al trabajo en horas extraordinarias, fines de semana y a turnos.

- Sólo las y los altos cargos, las trabajadoras y los trabajadores a tiempo completo y las personas asalariadas incluidas en el sistema de evaluación pueden percibir la retribución en función del rendimiento.

Compruebe si la cobertura del sistema y las exclusiones se justifican objetivamente.

- La evaluación del rendimiento de las mujeres es habitualmente más baja que la de los hombres.

Revise los criterios de valoración del rendimiento con el fin de descubrir si existe discriminación directa e indirecta basada en el sexo.

### 2.3.3. PRESTACIONES

- El porcentaje de mujeres que se benefician de las prestaciones de la empresa es inferior al de los hombres.

Compruebe las condiciones que dan derecho a beneficiarse de estas prestaciones (indemnizaciones de enfermedad, pensiones, préstamos a tipo reducido, regímenes de accionariado y otras prestaciones) para ver si existe discriminación indirecta, en particular en los criterios.

### 2.3.4. TRABAJADORES Y TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL

- Las personas que trabajan a tiempo parcial reciben una retribución por horas inferior o son privadas de gratificaciones y prestaciones.

Este tipo de trabajadores y trabajadoras queda a menudo excluido de los regímenes de pensión y de enfermedad. A veces se ven obligados y obligadas a trabajar muchos más años que las personas que trabajan a tiempo completo para poder optar a indemnizaciones de formación o de servicio. A menos que se facilite una explicación clara y objetiva, la exclusión de los trabajadores y las trabajadoras a tiempo parcial podría equivaler a una discriminación basada en el sexo. Compruebe si el citado colectivo recibe un trato diferente y, en caso afirmativo, cuál es el motivo.

### 2.3.5. CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO Y SISTEMAS BASADOS EN LAS COMPETENCIAS

La valoración y clasificación de los puestos de trabajo y los sistemas basados en las competencias son mecanismos uti-

lizados en algunos Estados miembros para determinar la jerarquía o jerarquías de los puestos de trabajo de una organización o grupo de empresas como base para el sistema retributivo. Los siguientes comentarios tienen por objeto ayudar a las organizaciones que utilizan estos sistemas a analizarlos para comprobar si contienen de manera involuntaria discriminaciones contra puestos de trabajo típicamente femeninos. Los sistemas retributivos basados en estos sistemas existen a veces desde hace muchos años en las organizaciones, sin que se hayan revisado; muchos de ellos incorporan características que contribuyen a infravalorar el trabajo realizado por las mujeres.

**A. NATURALEZA DE LA ORGANIZACIÓN** • ¿Cuál es el objetivo de la organización? ¿Cuál es su naturaleza? ¿Qué servicios y/o productos ofrece?

La respuesta a estas preguntas ayudará a determinar si el sistema de evaluación refleja de manera razonable las prioridades de la organización. Puede resultar que al evaluar algunos elementos del trabajo no se refleje la prioridad de la organización. Por ejemplo, sería absolutamente necesario revisar un sistema que, en un hospital, no concediera ningún valor a la asistencia a los y las pacientes y que insistiera sobre todo en las competencias y responsabilidades financieras.

**B. TIPO DE SISTEMA** • ¿Es capaz el sistema de medir los diferentes aspectos de diferentes tareas o las clasifica sin realizar esta evaluación?

- ¿Incluye el mismo sistema todos los puestos de trabajo o pertenecen éstos a sistemas diferentes cuando se trata de

puestos diferentes, por ejemplo, empleos manuales y administrativos? En el primer caso, ¿es capaz el sistema de evaluar por igual el trabajo realizado por diferentes grupos de trabajadores y trabajadoras?

- ¿Se adapta el sistema a los puestos cubiertos?

Debido a la segregación de sexos en el mercado de trabajo y al argumento de que los sistemas tradicionales de valoración y clasificación de los puestos de trabajo no son capaces de catalogar tareas intrínsecamente diferentes en un sistema uniforme, a menudo no ha existido un patrón común para medir los trabajos típicamente masculinos y femeninos. Los sistemas que no incluyen tipos de trabajo típicamente femeninos obviamente no pueden determinar si este trabajo puede ser tan exigente como un trabajo masculino, aunque sea de modo diferente. El concepto de igual retribución para trabajos de igual valor exige medir tareas diferentes respecto a un patrón común. Si bien este enfoque no está muy extendido, algunas organizaciones están intentando integrar trabajos manuales y administrativos en sistemas unificados. La implantación de estos sistemas contribuirá a eliminar las discriminaciones basadas en el sexo que van asociadas normalmente a estructuras retributivas separadas para hombres y mujeres.

**C. DENOMINACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO** • ¿Reciben algunos puestos denominaciones diferentes a pesar de tratarse de trabajos similares?

A veces empleos idénticos o similares reciben denominaciones diferentes en función únicamente del sexo de las personas empleadas que las ejercen. Esta distinción puede tener repercusiones en el estatus y en el nivel de retribución.

**D. CONTENIDO DEL PUESTO DE TRABAJO** • ¿Definen las descripciones del puesto de trabajo todas las tareas que deben cumplirse, especialmente cuando se trata de puestos típicamente femeninos?

Las descripciones de los puestos de trabajo, ¿reflejan con precisión el contenido de las tareas realizadas? En particular, ¿se comprende adecuadamente un trabajo típicamente femenino? ¿Se presta la debida atención a aspectos del trabajo de la mujer que anteriormente pasaban desapercibidos?

- ¿Se describe de manera coherente el contenido de los puestos de trabajo?

Las descripciones de los puestos de trabajo deberían redactarse de la misma forma independientemente del sexo de las personas que los desempeñen. A menudo existen incoherencias en la manera de describir el trabajo masculino y femenino.

**E. FACTORES** Un factor en un sistema formal de evaluación de puestos de trabajo es un componente que se define y se mide, por ejemplo, las competencias o el esfuerzo mental. A su vez, un factor puede dividirse en subfactores que aporten más detalles de un aspecto determinado. Los puestos de trabajo se evalúan teniendo en cuenta los factores y subfactores elegidos.

- ¿Se han omitido algunas características importantes del puesto de trabajo? Por ejemplo:

Algunos factores pueden favorecer únicamente a un sexo. Debería garantizarse que los factores incluyen tanto el trabajo masculino como femenino.

Puede que un sistema no tenga esto en cuenta y que por tanto no valore factores que es más probable encontrar en trabajos femeninos; por ejemplo: competencias y responsabilidades de tipo asistencial, competencias en materia de relaciones humanas, competencias/responsabilidades organizativas, destreza y/o coordinación manual, etc. La categorización de empleos en términos de trabajo "ligero" o "pesado" o una ponderación de los diferentes factores que no tiene en cuenta otros elementos que diferencian el trabajo femenino del trabajo masculino, constituyen un hándicap para las mujeres.

- ¿Responde la clasificación de puestos basada en factores, o la ponderación de dichos factores, a criterios objetivos?

En algunos casos, una clasificación de los puestos de trabajo que tenga en cuenta únicamente las cualificaciones formales puede perjudicar a las mujeres. Hay algunas competencias que no pueden aprenderse únicamente a través de la experiencia sino que se benefician de las cualificaciones y la enseñanza formales. No obstante, las cualificaciones o competencias que muchas mujeres han obtenido no se tienen en cuenta con frecuencia de manera positiva en la clasificación de empleos en el mercado de trabajo. Por ejemplo, competencias en materia de alimentación, limpieza y asistencia forman parte integrante de algunos empleos pero no se reconocen en los sistemas retributivos. La formación que posee una maestra de jardín de infancia puede basarse en su formación escolar y por lo tanto recibir una retribución menor que la de empleos típicamente masculinos que pueden basarse en un aprendizaje. En general, las cualificaciones formales se retribuyen, al contrario de las obtenidas a través de otros medios. Por ejemplo, el sistema retributivo puede que no tenga en cuenta la experiencia adquirida en el domicilio o siguiendo el ejemplo de otro trabajador o trabajadora. De ahí la necesidad de revisar la base según la cual



se retribuye la formación y las cualificaciones de los trabajadores y las trabajadoras.

Además de esta valoración, la determinación de los niveles retributivos derivados de la evaluación final de los puestos de trabajo debería reflejar la relatividad de las exigencias reales del trabajo y no “la importancia del trabajo”, factor que puede verse influido por prejuicios sexistas tradicionales. Por tanto, las mujeres deberían beneficiarse de los niveles retributivos de los empleos típicamente masculinos en los casos en los que su trabajo se considere equivalente.

## 3. PLAN DE ACCIÓN PARA CONSEGUIR LA IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN

### 3.1. OBJETO

Una vez concluido el análisis del sistema retributivo, se recomienda adoptar un plan de acción para luchar contra toda discriminación basada en el sexo que se haya descubierto en la estructura retributiva. El objetivo del mismo será eliminar lo antes posible cualquier discriminación a través de la aplicación del principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor. Los métodos elegidos para resolver la

discriminación dependerán de una serie de factores, entre ellos el tamaño y la estructura de la organización, y la naturaleza y alcance de la discriminación.

Asimismo, el contexto de las negociaciones colectivas tendrá también un importante impacto en las medidas que deberán adoptarse para eliminar la discriminación en la retribución. Si la estructura retributiva en cuestión se deriva de un convenio colectivo celebrado a un nivel más elevado (por ejemplo, sectorial o nacional) la identificación de la discriminación basada en el sexo requerirá la adopción de medidas a dicho nivel. Si el convenio colectivo abarca lugares de trabajo muy diferentes, con proporciones diferentes de trabajadores y de trabajadoras, podrá ser necesario llevar a cabo otros análisis del lugar de trabajo para determinar si el problema de la discriminación salarial se plantea en todos los lugares de trabajo cubiertos o en la mayoría.

Este plan de acción debería ser objeto de una evaluación para controlar el proceso de implantación de la igualdad de retribución. En caso de modificación posterior de los sistemas retributivos, se llevará a cabo un análisis para evitar que vuelvan a producirse discriminaciones basadas en el sexo. A continuación, se recomienda proceder a una revisión periódica de los sistemas retributivos, por ejemplo, cada tres años, para verificar el respeto en la práctica del principio de igual retribución para un trabajo de igual valor.

## 3.2. MEDIDAS QUE PUEDEN INCLUIRSE EN UN PLAN DE ACCIÓN

Las siguientes medidas podrían incluirse en un plan de acción contra la discriminación en los sistemas de retribución:

- Fusionar las profesiones diferenciadas según el sexo de las y los trabajadores que las ejercen y aplicar el nivel retributivo más elevado del que se benefician los hombres.
- Armonizar los sistemas retributivos diferenciados entre las diferentes profesiones (por ejemplo, tareas administrativas y de producción).
- Redefinir y reevaluar las cualificaciones formales. Por ejemplo, competencias que las mujeres pueden aprender de manera informal podrían tenerse en cuenta y equipararse a competencias formales consideradas tradicionalmente masculinas (fontanería, albañilería, etc.).
- Reevaluar competencias más características de las mujeres que de los hombres (por ejemplo, la destreza manual).
- Reorganizar el trabajo, ampliando las categorías, para que las mujeres puedan acceder a puestos que se benefician de mejores condiciones y que son ocupados típicamente por hombres.
- Organizar cursos de formación en el marco de la acción positiva para permitir el acceso a puestos en los que predomina uno de los dos sexos; por ejemplo, organizar cursos de formación que permitan a las mujeres realizar un aprendizaje de empleos mecánicos, que hasta ahora atraen sobre todo a los hombres.
- Ampliar las diversas ventajas a las personas que trabajen a tiempo parcial.

### 3.3. EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

Para evaluar las implicaciones del plan de acción propuesto y evitar que se perpetúe la discriminación basada en el sexo, conviene plantearse sobre todo las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es el impacto del plan de acción propuesto para la aplicación de la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, por sexo y por número de trabajadores y trabajadoras?
  - ¿Cuántas mujeres obtienen ahora una mejor retribución?
  - ¿Cuántas mujeres ven bloqueado su salario o se mantienen en el mismo nivel retributivo?
  - ¿Cuántas mujeres ven reducida su retribución?
  - ¿Cuántos hombres obtienen ahora una mejor retribución?
  - ¿Cuántos hombres ven bloqueado su salario o se mantienen en el mismo nivel retributivo?
  - ¿Cuántos hombres ven reducida su retribución?
  - ¿Cuáles son los movimientos de hombres y mujeres en todo el sistema de clasificación, evaluación o competencias?
- ¿Qué niveles de retribución propone el plan de acción?
- ¿Hay algún grupo de trabajadores y trabajadoras, como el colectivo empleado a tiempo parcial, que quede excluido de algunas modalidades y condiciones de empleo?
- ¿Qué propuestas formula el plan de acción en lo relativo a las gratificaciones, salarios a destajo y otros sistemas retributivos en función de resultados o del rendimiento?

- ¿Está previsto un periodo transitorio para aplicar la igualdad de retribución? En caso afirmativo, ¿es de duración razonable?
- ¿Qué modalidades se proponen en relación con el mecanismo de negociación periódica de los salarios?
- ¿Qué niveles retributivos y condiciones de trabajo se proponen a los nuevos trabajadores y trabajadoras?

En todos los casos deberá garantizarse que las repercusiones del plan de acción son positivas y no perjudican las condiciones de retribución y las demás condiciones de trabajo.

## CONCLUSIÓN

El objetivo del presente Código es servir de herramienta de trabajo al mayor número posible de agentes susceptibles de hacer progresar, en la práctica, el principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor.

Conviene por lo tanto inscribir esta iniciativa en un plan de acción que implique, a todos los niveles, a las y los socios y a agentes interesados, capaces de garantizar al mismo tiempo una difusión amplia y una utilización eficaz del Código.

En la Unión Europea, y en el marco del Cuarto programa de acción comunitario para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000), aprobado por la Decisión

95/593/CE del Consejo (3), ya se ha expresado claramente la voluntad de movilizar a las y los agentes de la vida económica y social, así como a los que actúan en el ámbito legal, en torno a este problema.

Por otra parte, a la vista de las recomendaciones hechas por el Parlamento Europeo en su Informe sobre el Memorándum sobre igual retribución para un trabajo de igual valor (PE 213.161/def.), adoptado el 21 de diciembre de 1995, la Comisión, en cooperación y/o conjuntamente con las y los interlocutores sociales y otros órganos pertinentes, podrá desarrollar y/o apoyar iniciativas destinadas a promover, por ejemplo:

- campañas de sensibilización y de información sobre la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, destinadas en particular al empresariado, a las y los trabajadores y/o sus representantes, así como a las personas y entidades negociadoras de convenios colectivos;
- la formación de personas expertas que puedan estudiar y proponer soluciones prácticas para resolver situaciones relativas a la igualdad de retribución;
- una mayor participación de las mujeres en los procesos de fijación de los salarios a través de la negociación colectiva;
- la definición, el examen y el intercambio de buenas prácticas susceptibles de enriquecer el Código, favoreciendo las orientaciones de acción que propone, así como su puesta en la práctica.

---

3 DO L 335, 30.12.1995, p.37



