

Cuestionario técnico

¿El Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo de mi empresa incorpora la perspectiva de género?

INTRODUCCIÓN

Los cuestionarios técnicos son una herramienta diseñada con el objetivo de facilitar a las empresas la elaboración, diseño o aplicación de su Plan o Medidas de Igualdad permitiendo conocer de forma rápida y sencilla la situación de igualdad en la empresa en un área determinada, comprobar su evolución e identificar necesidades en dicho ámbito.

PRESENTACIÓN

La **Valoración de Puestos de Trabajo** es una técnica de gestión de recursos humanos que consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de las personas que los ocupan.

Los procedimientos de Valoración de Puestos de Trabajo pueden ser **cualitativos**, valoran los puestos de forma global con el fin de ordenarlos (sistemas de jerarquización) o de situarlos en un nivel entre los previamente establecidos (sistemas de clasificación), o **cuantitativos** (también llamados analíticos) que evalúan los puestos según distintitos criterios denominados factores, y que pueden ser, a su vez, de comparación o de asignación de puntos por factor.

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

Adoptar un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, que tenga en cuenta la perspectiva de género, permitirá el establecimiento de un sistema de retribución equitativo que asigne el salario en función del valor que aportan los puestos a la organización.

¿El Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo de mi empresa incorpora la perspectiva de género? Este cuestionario pretende dar respuesta a esta pregunta, de tal forma que, una vez cumplimentado, pueda saber si su entidad aplica las prácticas oportunas para evitar los prejuicios sexistas en la Valoración de sus Puestos de Trabajo.

El presente cuestionario técnico se compone de 10 preguntas a las que se debe responder eligiendo o marcando una de las alternativas propuestas. Una vez cumplimentado el cuestionario se generará un informe en función de las respuestas seleccionadas y la puntuación obtenida.

¿El Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo de mi empresa incorpora la perspectiva de género?

Preguntas	Puntos	Feedback
1. ¿Su sistema de valoración evalúa los puestos según una serie de factores que abarcan las distintas dimensiones y características de los mismos?		
1. Sí	10	¡Enhorabuena! Existe un amplio consenso acerca de que los procedimientos de asignación de puntos por factor son los más adecuados, tanto en lo que respecta genéricamente a la valoración de puestos, como para evitar la discriminación salarial de las mujeres.
2. No	0	¡Atención! La valoración o calificación de puestos de trabajo es una técnica de gestión de recursos humanos que consiste, como su nombre indica, en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento. Existe un amplio consenso acerca de que los procedimientos de asignación de puntos por factor son los más adecuados, tanto en lo que respecta genéricamente a la valoración de puestos, como para evitar la discriminación salarial de las mujeres. La Herramienta <i>Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, en las empresas, con perspectiva de género</i> , puesta a disposición para las empresas por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), y disponible en la página web www.igualdadenlaempresa.es , les permitirá: <ul style="list-style-type: none"> la definición de un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) que garantice la ausencia de discriminación, procurando la eliminación de prejuicios sexistas en la definición y baremación de los factores de valoración el establecimiento de un sistema de retribución que asigne el salario en función del valor que aportan los puestos a la organización, y la comparación de los salarios reales de mujeres y hombres de la entidad, con los salarios teóricos previamente determinados
2. ¿Su sistema de valoración considera factores dentro de los siguientes 4 tipos: conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones laborales?		
1. Sí	10	¡Enhorabuena! Tanto la Comisión Europea como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recomiendan la utilización de, al menos, 4 factores, o tipos de factores, para evaluar los puestos de trabajo: conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones laborales.
2. No	0	¡Atención! El sistema de valoración debe contemplar, al menos, 4 factores o tipos de factores, como recomiendan la Comisión Europea y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para evaluar los puestos de trabajo: conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones laborales. La exclusión de alguno de los factores provocará una incompleta valoración del Puesto de Trabajo, pudiéndose infravalorar algunos de estos.
3. ¿Se han evitado prejuicios sexistas a la hora de definir los factores de valoración?		
1. Sí	10	¡Enhorabuena! Eliminar prejuicios sexistas a la hora de definir los factores de valoración evitará que aquellos puestos ocupados tradicionalmente por mujeres se vean perjudicados al ser valorados con factores pensados en características atribuidas principalmente a los puestos asociados a hombres.
2. No	0	¡Atención! El sistema de valoración debe contemplar factores propios de empleos feminizados y masculinizados en el marco de la empresa u organización, dado que se puede perjudicar a los puestos ocupados tradicionalmente por mujeres si son valorados empleando factores que se basan en características que generalmente se atribuyen a los puestos asociados a los hombres.
4. ¿Se ha evitado la ambigüedad en la definición de factores de valoración?		
1. Sí	10	¡Enhorabuena! Evitar la ambigüedad incluyendo en un factor varias dimensiones diferentes facilitará su posterior medición. Por ejemplo, si se agrupan en un único factor "atención al público" aspectos distintos entre sí como habilidades de comunicación, empatía, resolución de problemas, tolerancia a la presión,...., aquellos puestos de trabajo que deban satisfacer todos y cada uno de estos requisitos podrían infravalorarse, frente a otros que solo tuvieran que afrontar uno de ellos, pero que igualmente obtendrían la misma puntuación. Por otra parte, no debe considerarse varias veces el mismo factor formulado de forma diferente pues, en este caso, se podrían sobrevalorar aquellos puestos que requieran su cumplimiento. Por ejemplo, si se considera como factor "habilidades de comunicación", se evitará otro factor que indique "capacidad de interacción".
2. No	0	¡Atención! Es preciso evitar la ambigüedad incluyendo en un factor varias dimensiones (factores) diferentes, ya que ello podría dificultar su medición. Por ejemplo, si se agrupan en un único factor "condiciones ambientales" aspectos distintos entre sí como la exposición a ruido, a las vibraciones, a agentes químicos y biológicos, y a temperaturas extremas, aquellos puestos de trabajo que deban satisfacer todos y cada uno de estos requisitos podrían infravalorarse, frente a otros que solo tuvieran que afrontar uno de ellos, pero que igualmente obtendrían la misma puntuación. Por otra parte, tampoco debe considerarse varias veces el mismo factor formulado de forma diferente pues, en este caso, se podrían sobrevalorar aquellos puestos que requieran su cumplimiento. Por ejemplo, si se considera como factor "temperaturas extremas", se evitará otro factor que indique "exposición a altas temperaturas".

Preguntas	Puntos	Feedback
5. ¿Se ha otorgado peso a cada factor en función de su importancia real dentro de la organización?		
1. Sí	10	¡Enhorabuena! En la ponderación de los factores es preciso garantizar la igualdad de mujeres y hombres. Sería discriminatorio, por ejemplo, asignar un peso muy alto al esfuerzo físico (típicamente más presente en puestos masculinizados) y uno muy bajo a las habilidades de comunicación (típicamente más presente en puestos feminizados).
2. No	0	¡Atención! Se deben asignar los pesos en función del valor objetivo aportado por cada factor a la organización, garantizando la igualdad entre mujeres y hombres. Aunque cada organización puede considerar más importantes unos factores que otros, en todos los casos se habrá de tener en cuenta que los factores más frecuentes en actividades masculinizadas (como la fuerza física) estén equilibrados con el peso de los factores más frecuentes en puestos feminizados (como puede ser considerarse la precisión).
6. ¿Se denominan con términos neutros los puestos de trabajo?		
1. Sí	10	¡Enhorabuena! La utilización de términos neutros evita asociar un puesto a un sexo lo que podría provocar una valoración diferente. Si es posible, se ha de denominar los puestos empleando un término colectivo o neutro respecto al género y, cuando no sea viable, se han de emplear los dos géneros gramaticales.
2. No	0	¡Atención! Asociar un puesto a un sexo puede provocar una valoración diferente a si no se hace. Por ejemplo, un puesto de limpiadora, como efecto de los estereotipos de género, podría ser objeto de infravaloración. Siempre que sea posible, la denominación de los puestos ha de hacerse con un término colectivo o neutro respecto al género (personal de limpieza, docentes). Cuando esto no sea posible, como alternativa, es preciso que se empleen los dos géneros gramaticales (camarera/camarero; ingeniera/ingeniero industrial).
7. ¿Se han considerado todos los puestos de trabajo existentes en la organización?		
1. Sí	10	¡Enhorabuena! Definir todos los puestos de trabajo de la organización evitará posteriores problemas en la asignación de bandas salariales y facilitará la detección de diferencias salariales.
2. No	0	¡Atención! Cada uno de los puestos seleccionados debe ser realmente un puesto diferente, independiente del sexo de la persona que lo ocupe. Esto supondrá agruparlos o dividirlos, dependiendo del caso, lo que posteriormente facilitará la detección de diferencias salariales. Supongamos que para un grupo de mujeres y hombres, cuyas funciones y responsabilidades son comunes (o equivalentes), se determinan dos puestos diferentes, uno con mayoría de mujeres y otro con mayoría de hombres. Entonces, si se detectan diferencias salariales (o se asignan bandas salariales diferentes) entre ambos puestos, se podría achacar a que son puestos diferentes, cuando en realidad no lo son. Del mismo modo, si dos grupos de mujeres realizan funciones diferentes, pero son agrupadas en un mismo puesto, el análisis de sus retribuciones no se ajustará a la realidad.
8. ¿Se han descrito con la misma exhaustividad todos los puestos de trabajo de la empresa?		
1. Sí	10	¡Enhorabuena! Una descripción completa y con el mismo nivel de detalle de los puestos de trabajo evitará el riesgo de “obviar” características o tareas asociadas a los estereotipos de género para las mujeres, lo que provocaría que no fueran valoradas posteriormente.
2. No	0	¡Atención! A la hora de definir los diferentes puestos, hay que describir todas las características del puesto de modo completo, cuidando que todos ellos tengan el mismo nivel de detalle. Si la descripción no es completa, para los puestos feminizados existe el riesgo de “obviar” las características o tareas asociadas a los estereotipos de género para las mujeres, lo que llevará a no valorarlas posteriormente. Consideremos, por ejemplo, una empresa donde las tres personas que actualmente ocupan un puesto de recepcionista son mujeres. Todas ellas son personas con habilidades de comunicación y empatía. Estas habilidades son, de hecho, características del puesto, pero, si la descripción del mismo se realiza sin un criterio objetivo, pueden ignorarse y, por tanto, no habrá factores que puedan valorarse posteriormente. Por tanto, algo que efectivamente aporta valor a la organización, quedaría sin ser valorado. Por otro lado, es necesario prestar atención a que las descripciones de unos puestos no sean mucho más exhaustivas que las de otros y, sobre todo, que la simplificación de la descripción no genere la infravaloración de algunos puestos.

Preguntas	Puntos	Feedback
9. ¿Se han evitado repeticiones en la descripción de los puestos de trabajo?		
1. Sí	10	¡Enhorabuena! Al evitar las repeticiones en la descripción de los puestos de trabajo se limita el riesgo de realizar una doble valoración. Una buena manera de hacerlo es homogeneizar las denominaciones de las características del puesto.
2. No	0	¡Atención! Hay que describir las características del puesto asegurando que todas ellas son suficientemente diferentes, para evitar una doble valoración. Una buena manera de hacerlo es homogeneizar las denominaciones de las características del puesto. Si en la descripción de puestos aparecen tareas o funciones que son en realidad la misma, o requieren de una misma habilidad o conocimiento, esto puede hacer que sea valorada dos veces en lugar de una. Este hecho puede suceder en los puestos masculinizados, ya que los hombres, por estereotipo social, consideran que su trabajo es merecedor de valoración, en mayor medida que las mujeres. Además, si en la descripción de diferentes puestos aparecen tareas o funciones equivalentes con diferentes nombres, puede que den lugar a una connotación y valoración distinta. Por ejemplo, denominar “dirección” a la gestión de equipos o departamentos cuando estos puestos están ocupados por hombres, y referirse a la misma como “coordinación” cuando se trata de puestos ocupados por mujeres.
10. ¿Todos los puestos de trabajo han sido valorados con todos y cada uno de los factores considerados en el sistema de valoración definido?		
1. Sí	10	¡Enhorabuena! Aplicar el mismo sistema de valoración a todos los puestos de trabajo supone medirlos con la misma escala posibilitando el concepto de igual salario para igual valor.
2. No	0	¡Atención! Los factores, ponderación y niveles deben ser aplicables a todos los puestos de trabajo de la organización. Una asignación arbitraria de factores a puestos puede hacer que, pese a tener una buena descripción, se les valore de modo diferente. El uso de ponderaciones diferentes para cada puesto haría que el valor de cada uno se midiera con una escala diferente, imposibilitando el concepto de igual salario para igual valor.