



## VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

### 1 APLICA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE TU EMPRESA

Garantiza la ausencia de discriminación en la definición de los criterios y sistemas de clasificación profesional en todo el proceso, incluida en la negociación colectiva.

### 2 GARANTIZA QUE LA VALORACIÓN DE CADA PUESTO DE TRABAJO SE REALICE SIN SESGOS DE GÉNERO

Aplica criterios objetivos y neutrales al valorar el puesto, independientemente del sexo de la persona que lo ocupa.

### 3 EMPLEA EL SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE PUNTOS POR FACTOR

Analiza las características de los puestos de trabajo teniendo en cuenta, tanto aquellas de los más feminizados, como de los más masculinizados, haciendo que los factores sean aplicables a todos los puestos de trabajo. Utiliza el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo con Perspectiva de Género (SVPT) disponible en [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)

### 4 INCLUYE EN LA VALORACIÓN LAS CAPACIDADES QUE GENERALMENTE SE ASOCIAN A LAS MUJERES

No des por supuestas, entre otras, las habilidades comunicativas, la atención, el manejo de relaciones interpersonales, gestión de equipos, empatía, etc.

### 5 BAREMA DE MANERA EQUILIBRADA

Evita asignar sistemáticamente más valor a factores por lo general asociados a los hombres (ej: esfuerzo físico) que a aquellos asociados a las mujeres (ej: habilidades de comunicación)

### 6 HAZ DESCRIPCIONES EXHAUSTIVAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Describe todos los puestos de trabajo con igual precisión de manera que no haya ambigüedad en la interpretación de los factores.