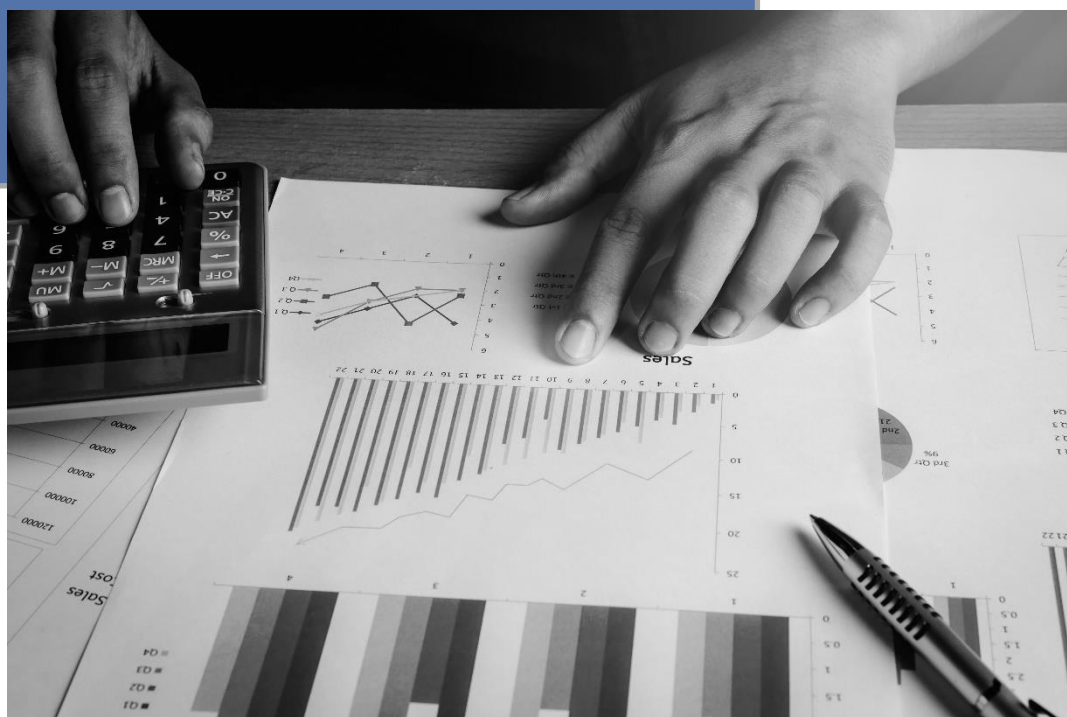




AUDITORÍA RETRIBUTIVA 2021-2025

ÍNDICE

1. Introducción..... 3

2. Metodología..... 6

3. Objetivos 8

4. Resultados 9

5. Plan de acción: Medidas y Actuaciones de mejora.....23

6. Consideraciones finales.....25

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad de género es un derecho recogido en la Constitución y, concretado en la Ley Orgánica 3/2007, responde al principio jurídico universal de igualdad de oportunidades.

Según el artículo 5 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres**, se garantizará el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público y privado, en el acceso al empleo, la formación profesional, promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

Así mismo, en el artículo 14 de la citada ley, se recoge que serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos “la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.

El **RD 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, modifica el artículo 46 de la Ley 3/2007, por el que se regulan las materias de análisis a incluir en el diagnóstico de igualdad, incluyendo en dicho análisis de datos cuantitativos las condiciones de trabajo de la plantilla, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

En la **disposición transitoria décimo segunda**, en su artículo 2 de *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre*, se añade un nuevo apartado 3 al artículo 9, con la siguiente redacción:

«3. En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.»

En el siete de la misma disposición transitoria, se modifica el artículo 28, con la siguiente redacción:

«Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. 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.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.»

La norma que regula las medidas para alcanzar la igualdad retributiva es el **RD 901/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, cuyo objeto es **establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva**, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Así, este RD recoge en su capítulo II el principio de transparencia retributiva ya obligación de igual retribución por trabajos de igual valor. De este modo, y según el RD 901/2020, 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.

Los instrumentos para la transparencia retributiva serán el **registro retributivo** y, **en su caso, la auditoría retributiva**, para aquellas empresas obligadas a diseñar un plan de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

2. METODOLOGÍA

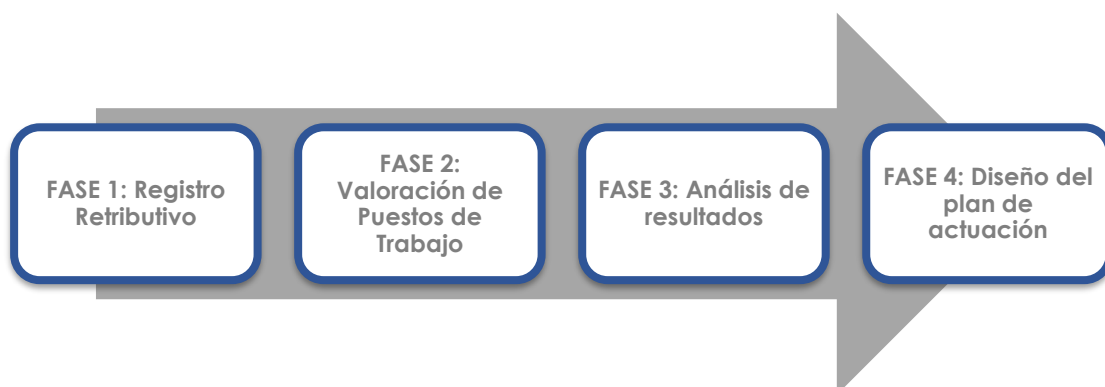
La auditoría retributiva está formada por un diagnóstico de la situación retributiva en DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES, así como aquellas medidas y actuaciones que será necesario implantar con el objetivo de corregir los posibles desequilibrios y desajustes que se puedan detectar en la fase de diagnóstico, con el fin de minimizar y eliminar la brecha salarial que se esté dando en la compañía.

Este **diagnóstico** se ha realizado a fecha **30 de Junio de 2021**, con fecha similar al análisis de datos del diagnóstico en materia de igualdad, y así mismo, esta auditoría tendrá **la misma vigencia que el plan de igualdad, siendo esta de Junio 2021 a Junio 2025**.

Para ello, se ha utilizado una metodología de análisis cuantitativo usando las herramientas facilitadas a tal efecto por el Ministerio de Igualdad, y cuyas fases y proceso se detalla a continuación:

- **Fase 1: Registro Retributivo.** En la primera fase se ha llevado a cabo la realización del registro retributivo de la compañía, utilizando para ello la herramienta facilitada por el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Economía Social, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **Fase 2: Valoración de Puestos de Trabajo.** En esta segunda fase se ha llevado a cabo el análisis y valoración de los puestos de trabajo con los que cuenta actualmente DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES todo ello con base a sus Descripciones de puestos de Trabajo con las que ya contaba la compañía previa al desarrollo de este diagnóstico. La valoración de puestos de trabajo, de manera similar al registro se ha llevado a cabo con la herramienta de valoración de puestos de trabajo ofrecida por el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Economía Social, de acuerdo al RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **Fase 3: Análisis de resultados.** En esta tercera fase se han analizado los resultados obtenidos en las fases anteriores con el objetivo de detectar los puntos positivos en lo referente a la política salarial de la compañía, así como los aspectos a mejorar.
- **Fase 4: Plan de acción.** En la última fase de la auditoría retributiva se han recogido las acciones que DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES deberá implantar con el objetivo de conseguir mejorar los

aspectos que en el diagnóstico se hayan detectado como puntos de mejora en la política retributiva de la empresa.



3. OBJETIVOS

Una auditoría retributiva se trata de recopilar y analizar la información relativa al salario de las personas trabajadoras de una empresa, con el objetivo de identificar brechas salariales y poner en marcha las actuaciones y medidas necesarias para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres que forman parte de la plantilla de una organización.

Objetivos generales:

- Recopilar la información necesaria para **analizar y comprobar si el sistema retributivo de la empresa**, de forma transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del **principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva**.
- **Conseguir y garantizar por parte de la empresa que el sistema de retribución implementado cumple con el principio de igualdad** mencionado en el punto anterior.

Objetivos específicos:

- **Definir los aspectos de mejora** en materia retributiva para garantizar el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **Detectar e identificar las causas de las posibles diferencias** según el análisis realizado, en su caso, en materia retributiva, justificando en su caso los motivos que acentúan esas diferencias.
- **Corregir, disminuir y finalmente, eliminar, evitar y prevenir las diferencias** existentes por razón de sexo, a través de las medidas y acciones necesarias.
- **Establecer un sistema de retribución** con base al principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

4. RESULTADOS

Los resultados de la auditoría se dividen en dos bloques.

En el primer bloque se analizan los **resultados relativos al registro salarial** con el objetivo de encontrar posibles brechas o desigualdades salariales. Este análisis, a su vez, se divide en dos. El primer análisis se ha llevado a cabo por **grupos profesionales** desagregados por sexos. El segundo análisis se ha hecho por **escalas profesionales** vinculadas a los puntos obtenidos en la Valoración de Puestos de Trabajo.

En el segundo bloque se analizan los datos extraídos de la herramienta **de Valoración de puestos de trabajo** con el objetivo de encontrar posibles diferencias salariales en posiciones valoradas con los mismos puntos, entendiéndose que, si tienen los mismos puntos, deben tener salarios similares.

ANÁLISIS DEL REGISTRO SALARIAL POR GRUPOS PROFESIONALES

A continuación, se muestran los **4 grupos profesionales** en los que se agrupan los diferentes puestos con los que cuenta DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES y el registro salarial de cada uno de ellos, incluyendo el promedio de salario base por grupo, de las mujeres y de los hombres así como la diferencia salarial entre hombres y mujeres y la brecha por razón de género.

Se entiende que cuando la brecha es negativa es a favor de las mujeres, siendo estas las que tienen un salario superior al de los hombres.

La agrupación de los puestos en los diferentes grupos profesionales se ha establecido atendiendo a la agrupación del convenio colectivo al que están adscritos, quedando así:

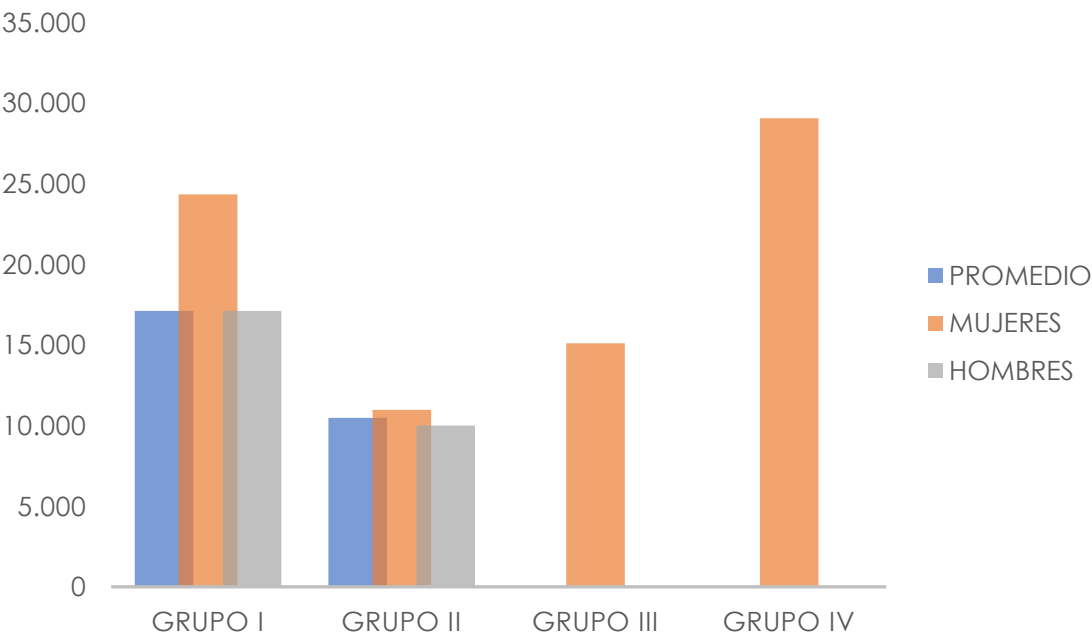
GRUPO 1: Personal docente

GRUPO 2: Personal de administración

GRUPO 3: Personal de servicios

GRUPO 4: Titulados no docentes

GRUPO	PROMEDIO	PROMEDIO MUJERES	PROMEDIO HOMBRES	DIFERENCIA	BRECHA	MEDIANA
I	17.109€	24.331€	17.107€	-7.224€	-42,2%	20.719€
II	10.484€	10.966€	10.003€	-963€	-9,6%	10.485€
III	-	15.100€	-	-	-	-
IV	-	29.040€	-	-	-	-



Como puede observarse en la tabla anterior, en todos los grupos III y IV no existen diferencias salariales y, por lo tanto, no existen brechas salariales por razón de género porque no hay hombres ocupando puestos en estos grupo.

En cambio, en los grupos I y II **existen diferencias salariales** entre hombres y mujeres. En el grupo II, la brecha no es superior al 25%, por lo que no es necesario su justificación.

En el grupo I, en cambio, la brecha sí es superior al 25% y es de **obligada justificación**. Los motivos por los que se producen estas diferencias salariales son porque los docentes

cobran según los proyectos aprobados un 40% de la subvención, por lo que dependiendo del curso la subvención puede ser mayor o no menor, de ahí la diferencia salarial (un curso impartido por una docente puede tener asignado un importe económico mayor que el que imparte un docente)

ANÁLISIS REGISTRO SALARIAL POR ESCALAS

DATA CONTROL FORMACIÓN cuenta con **12 posiciones** en la actualidad. Estas posiciones se han agrupado en diferentes escalas atendiendo a los puntos obtenidos en la **Valoración de Puestos**, uniendo en una misma escala a las posiciones con el mismo número de puntos, quedando recogidas de la siguiente forma:

- Escala 1: Jefe de administración.
- Escala 2: Responsable dirección TBD, Técnico de formación, oficial 2º operador informático, Coordinador de marketing y Orientador profesional.
- Escala 3: Instructor/Experto
- Escala 4: Oficial Administrativo 1º, Auxiliar no docente, Auxiliar administrativo, Titulado no docente.
- Escala 5: teleoperador.

	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES	BRECHA
ESCALA 01					-
	-	-	-	-	
	-	-	-	-	
ESCALA 02					-
	-	-	-	-	
	-	-	-	-	
ESCALA 03					-7%
	4.926 €	12.182 €	-	17.107€	
	6.195€	12.100 €	-	18.295€	
ESCALA 04					-
	-	-	-	-	
	10.940 €	11.130	-	22.070€	
ESCALA 05					-33%
	7.254 €	2.749 €	-	10.003 €	
	9.672€	3.665 €	-	13.337 €	

Se pueden observar brechas en la **escala 3**, con un **7% a favor de las mujeres** y en la **escala 5**, con un **33% a favor de las mujeres**.

En la **escala 5**, que presenta una brecha de más del 25%, ocurre una casuística peculiar y es que 3 de las 4 personas que pertenecen a esta escala tienen el mismo salario (2 mujeres y 1 hombre), pero hay otro hombre que tiene un salario inferior. Posiblemente quede reflejado que esta persona tiene un salario inferior porque tuvo un contrato de un único día y en jornada parcial y la conversión de dicho salario diario a salario anual y normalizado ha podido sufrir desvirtualizaciones.

ANÁLISIS VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades, considerando la Recomendación de la Comisión Europea y como Complemento a la Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género, presentó la herramienta "Sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género", herramienta que nos ha permitido diseñar el SVPT de DAVEL incorporando la perspectiva de género y valorar sus puestos de trabajo, determinar un sistema de retribución y compararlo con la realidad de su empresa.

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 la persona que ocupa el puesto en un determinado momento. Los procedimientos específicos de valoración de puestos de clasifican en cualitativos y cuantitativos:

- Los procedimientos cualitativos valoran los puestos de trabajo de forma global para ordenarlos (sistemas de jerarquización) o situarlos en un nivel entre los previamente establecidos (sistemas de clasificación). Permiten saber cuál es la importancia de cada puesto de la organización, pero no las diferencias de valor entre unos y otros.
- Los procedimientos cuantitativos o analíticos evalúan los puestos según distintos criterios a los que denominamos factores, previamente seleccionados y claramente definidos. A su vez pueden clasificarse en procedimientos de comparación de factores, por una parte, y de asignación de puntos por factor, por otra. Al ser cuantitativos permiten determinar un valor numérico de cada puesto y por ende, permiten cuantificar la diferencia de valor entre puestos.

CONTALENTO ha empleado para la valoración de puestos de DAVEL este procedimiento de asignación de puntos por factor estableciendo una relación de factores y una escala de valoración para cada factor con un número determinado de niveles o grados. Cada grado corresponde a un nivel de exigencia diferente. A partir de la descripción o de la observación del puesto de trabajo se le asigna un grado para cada uno de los factores. Cada factor tiene que pertenecer necesariamente a uno de los siguientes 4 tipos:

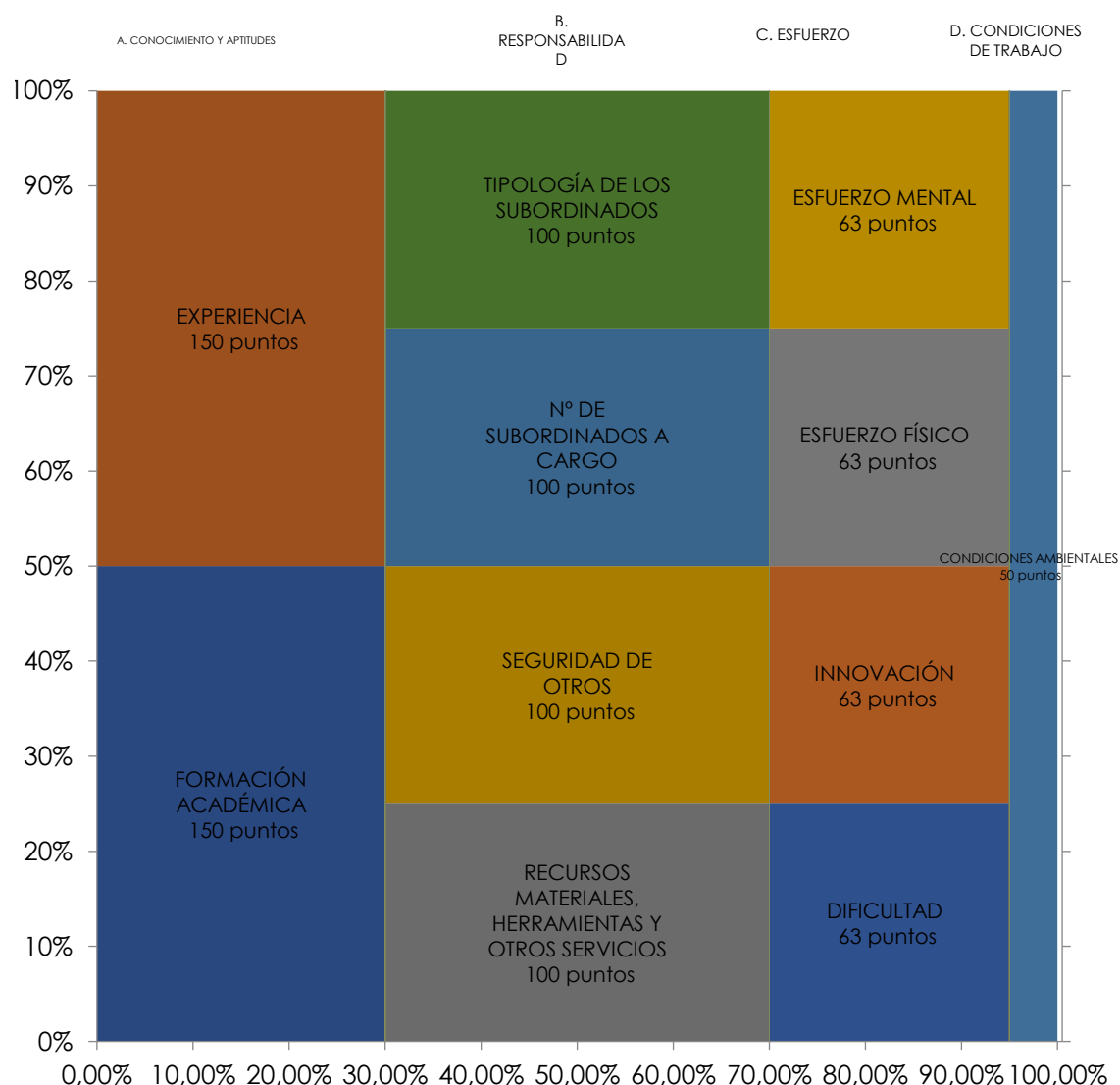
- A. Conocimientos y aptitudes.
- B. Responsabilidad.
- C. Esfuerzo.
- D. Condiciones de trabajo.

Por otro lado, establecemos el género de cada factor eligiendo entre masculino, femenino o neutro, atendiendo a si el factor se atribuye habitualmente a mujeres, a hombres o a ambos indistintamente. El género de cada factor es una característica subjetiva asociada a la cultura de cada organización y que resulta indispensable para medir diferencias de género.

Respecto a la escala de graduación de cada factor, se trata de definir cada uno de los niveles de exigencia para el factor, especificando el nivel, la descripción de ese nivel y los puntos asignados a cada nivel del factor, que deben estar comprendidos entre 1 y 10 y siempre en orden creciente. Todos los factores deben tener necesariamente un nivel "nulo" al que se debe asignar siempre 1 PUNTO y un nivel "máximo" al que se le deben asignar 10 PUNTOS y que ha de corresponder con el nivel máximo necesario para la organización de ese factor concreto.

Relación de factores analizados

En base a lo descrito anteriormente, y una vez obtenida la información sobre la estructura organizativa de DAVEL (grupos profesionales, departamentos y puestos de trabajo existentes), conocer cada puesto de trabajo (características principales, tareas que desempeña, requisitos para su implementación...etc) y obtenidos los datos desagregados y actualizados de cada una de las personas de la organización y consultado el convenio de referencia, se ha establecido la siguiente relación de factores:



A pesar de que el sector al que pertenece a organización es un sector feminizado, se ha decidido de manera subjetiva que todos los factores sean considerados neutros, ya que se ha considerado que en el contexto de DAVEL todos los factores se atribuyen a hombres y mujeres indistintamente.

Análisis del sistema de valoración

En el anterior gráfico, se muestra el SVPT definido, donde cada factor es representado mediante un rectángulo, indicando el número de puntos obtenidos. El área tanto de los factores como de los tipos es proporcional al peso que tiene dentro del sistema.

Asignación de pesos a cada tipo de factores

En esta fase se asignan pesos a cada uno de los 4 tipos en que se agrupan los factores. Se asigna un porcentaje a cada uno de ellos, de forma que entre todos sumen 100%.

CONTROL REPARTO	SVPT	PUNTOS
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	100	300
B. RESPONSABILIDAD	100	400
C. ESFUERZO	100	250
D. CONDICIONES DE TRABAJO	100	50
		1000

Asignación de pesos a cada uno de los factores, dentro de su tipo:

Una vez asignado el peso a cada tipo, asignamos un peso a cada factor por separado, así:

- El peso de cada factor refleja adecuadamente la aportación de valor dentro de cada tipo, de modo que los factores que más valor aporten, pesen más (columna SVPT)
- Todos los pesos de los factores de un mismo tipo sumen 100%.

TIPO		NOMBRE DEL FACTOR	GENERO	SVPT	PUNTOS
A.	CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formación académica	Neutro	50	150
A.	CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Experiencia	Neutro	50	150
B.	RESPONSABILIDAD	Recursos materiales, herramientas y otros servicios	Neutro	25	100
B.	RESPONSABILIDAD	Seguridad de otros	Neutro	25	100
B.	RESPONSABILIDAD	Nº de subordinados a cargo	Neutro	25	100
B.	RESPONSABILIDAD	Tipología de los subordinados	Neutro	25	100
C.	ESFUERZO	Dificultad	Neutro	25	62,50
C.	ESFUERZO	Innovación	Neutro	25	62,50
C.	ESFUERZO	Esfuerzo físico	Neutro	25	62,50
D.	ESFUERZO	Esfuerzo mental	Neutro	25	62,50
E.	CONDICIONES DE TRABAJO	Condiciones ambientales	Neutro	100	50,00

Tras el análisis de los factores en los 5 puestos de trabajo (Teleoperador, Instructor experto, Auxiliar, Oficial Administrativo 1ª y Titulado no docente), se obtienen las siguientes conclusiones:

- El factor formación académica obtiene la mayor puntuación para el puesto de Instructor experto (84 puntos), mientras que para el resto de puestos obtiene 47 puntos sobre un total de 150 puntos.
- El factor experiencia tiene la misma puntuación en los 5 puestos de trabajo analizados (27 puntos sobre un total de 150 puntos).
- El factor Recursos materiales, herramientas y otros servicios no es apenas relevante en el puesto de Teleoperador (10 puntos sobre un total de 100)
- Los factores Seguridad de otros, Número de subordinados a cargo y Tipología de los subordinados obtiene 10 puntos sobre un total de 100 para los 5 puestos de trabajo analizados.
- El factor Dificultad obtiene la mayor puntuación en el puesto de Instructor experto (29 puntos sobre 63) frente a los 13 puntos obtenidos para el resto de puestos de trabajo.

- Los factores Innovación y Esfuerzo mental obtienen la mayor puntuación en el puesto de Instructor experto (29 puntos sobre un total de 63) frente a los 13 puntos obtenidos para el resto de puestos.
- El factor Esfuerzo físico no es apenas relevante en ninguno de los puestos analizados, obteniendo para todos ellos 6 puntos sobre un total de 63.
- El factor Condiciones Ambientales obtiene la misma puntuación para todos los puestos (11 puntos sobre un total de 50)

Como conclusión, hay que indicar que los factores que apenas tienen puntuación en todos los puestos (esfuerzo físico) pueden no requerir de ese factor en particular para su normal desempeño. En cambio, si un factor tiene un peso elevado dentro del SVPT y todos o casi todos los puestos han obtenido puntuaciones bajas para dicho factor cabe pensar que no resulta tan importante para la organización (sería el caso de los factores: Seguridad de otros, Número de subordinados a cargo y Tipología de los subordinados).

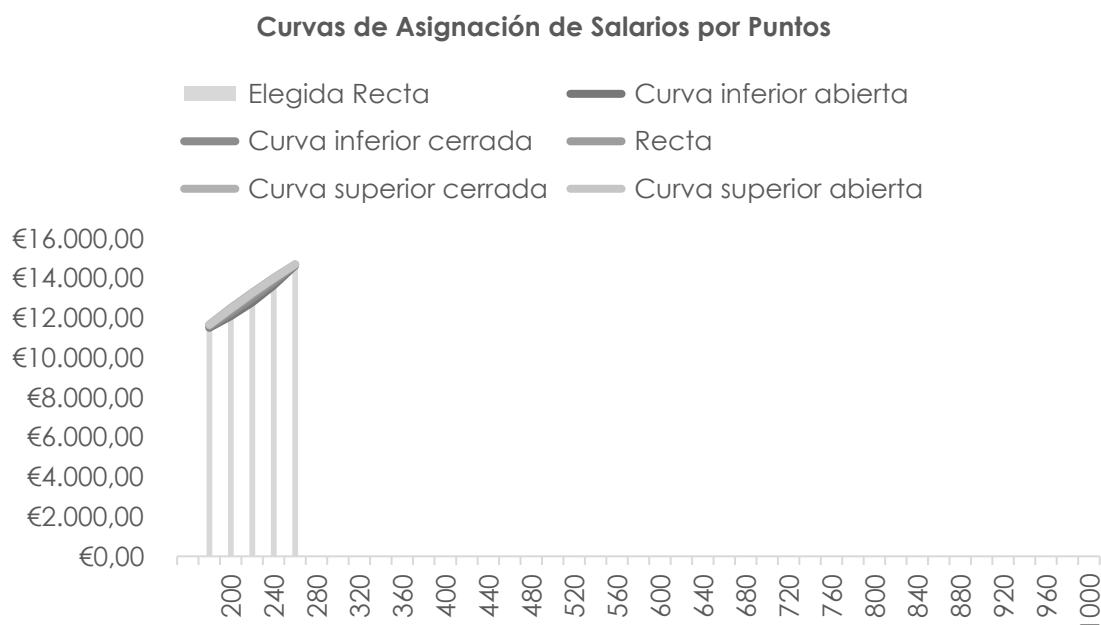
Determinación de salarios

Concluida la valoración de puestos de trabajo, se procede a definir la política retributiva de DAVEL.

Se han tenido en cuenta dos vías para la asignación de salarios:

1. Asignación de salarios a través de una función, a elegir entre varias posibilidades, según los puntos obtenidos en la valoración.
2. Indicación de salarios para cada grupo profesional y/o puesto de trabajo de acuerdo con el Convenio Colectivo de aplicación.

1. Asignación de salarios por puntos:



Este gráfico nos da una proporcionalidad entre el valor aportado por el puesto de trabajo a la organización (puntos obtenidos) y la retribución que debería percibir de acuerdo a ese valor.

La herramienta nos indica que, tras la asignación de un salario mínimo (11.284,00€) y un salario máximo (14.781,09€) el mínimo de puntos obtenidos es de 171,53 y el máximo es de 262,86.

2. Indicación de salarios para cada grupo profesional y/o puesto de trabajo de acuerdo al Convenio Colectivo de aplicación.

Es otra de las opciones disponibles en la herramienta de VPT: incorporar en una tabla los salarios establecidos por el Convenio Colectivo aplicado en DAVEL, bien conforme a los grupos profesionales, bien conforme a los puestos de trabajo. En esa tabla obtenemos los puntos por puestos de trabajo (ver pestaña 13. Información salarios de la herramienta de VPT).

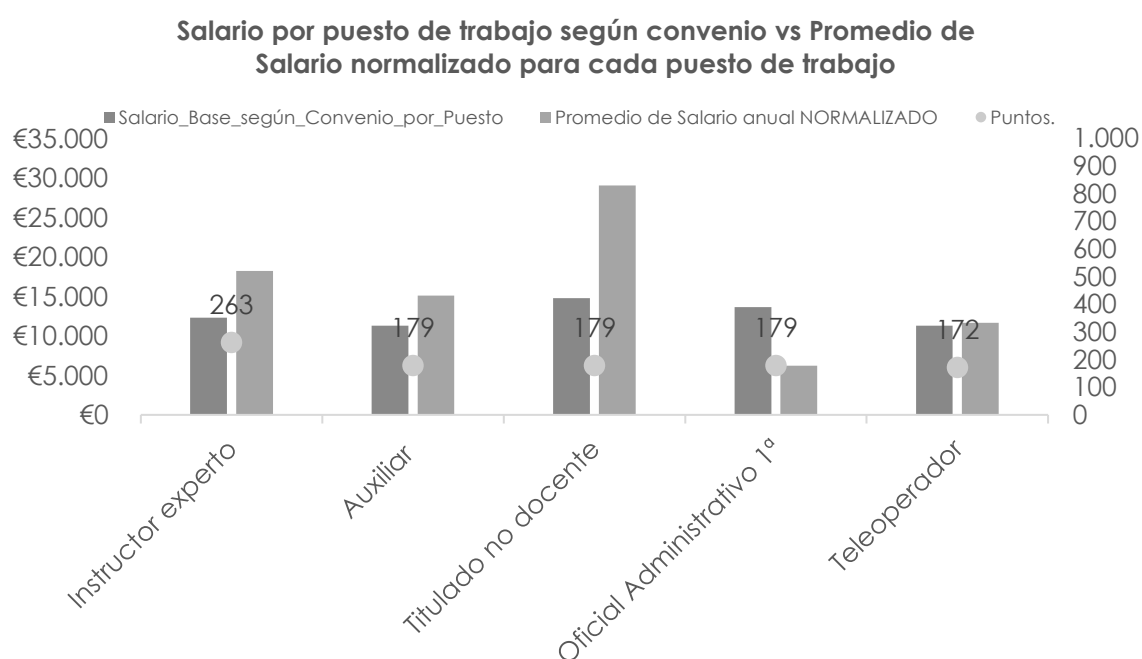
En cualquiera de los casos, tanto los datos proporcionados en el primer punto como en el segundo corresponden bien a un sistema de asignación de salarios conforme a los puntos alcanzados o directamente a lo acordado por convenio. La herramienta ofrece además la oportunidad de contrastar esta información con la realidad salarial actual de la organización.

Comparativa de salarios

A continuación, se comparan los salarios reales de las personas que trabajan en DAVEL con los salarios teóricos definidos, ya sea por el valor que aporta cada puesto en la organización (puntos alcanzados) o bien por el convenio colectivo de aplicación (por grupo profesional y/o por puesto de trabajo).

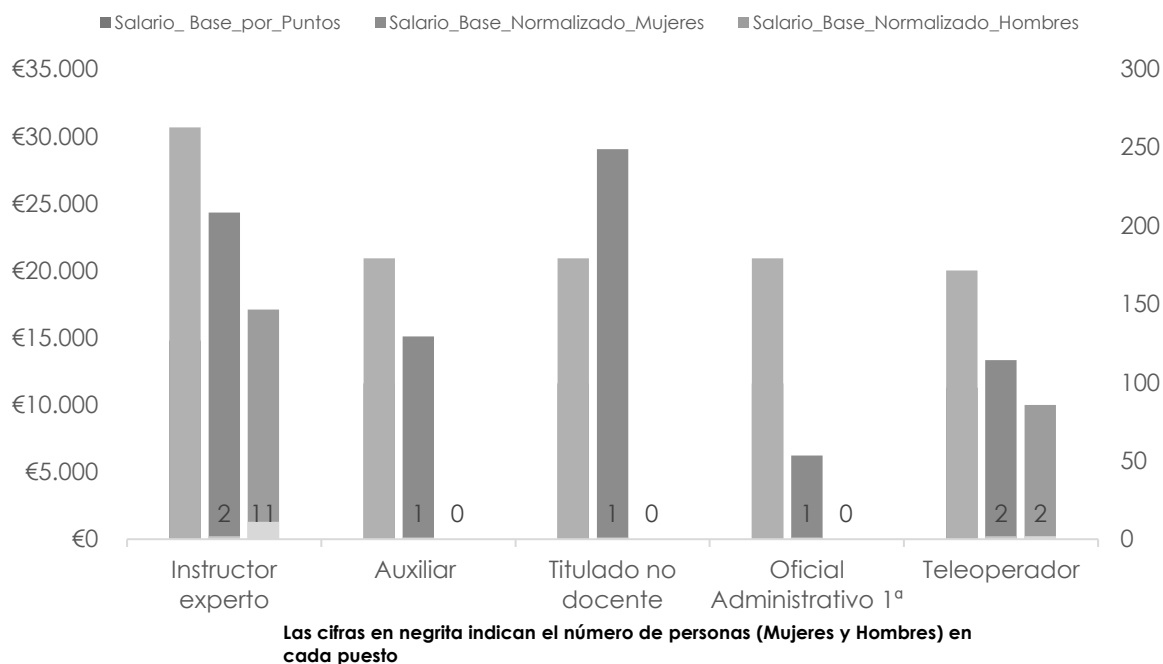
En todos los casos los puestos de trabajo se ordenan en función de los puntos obtenidos y en orden decreciente.

En el siguiente gráfico se muestra, para los 5 puestos de trabajo, el salario por grupo profesional según convenio contrastándolo con el promedio de salario anual normalizado, mostrando además los puntos alcanzados por cada puesto conforme al SVPT:



En el siguiente gráfico se muestra para cada puesto de trabajo el salario por puntos y el promedio de salario anual normalizado para mujeres y hombres, indicando en la base del gráfico el número de trabajadores y de trabajadoras que ocupan cada puesto de trabajo:

Salario por puntos vs Promedio de Salario normalizado de mujeres y hombres para cada puesto de trabajo

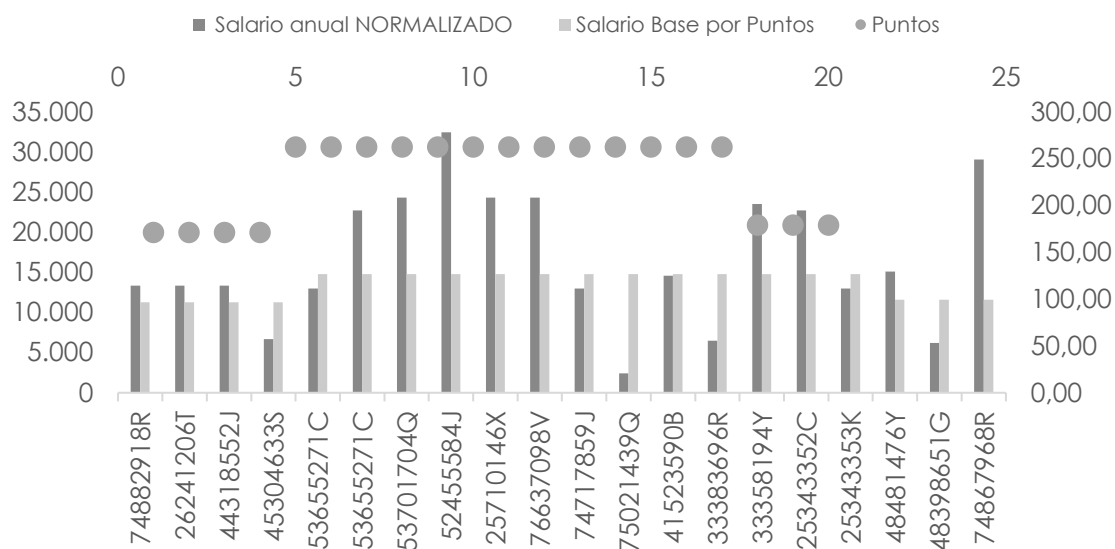


Se observa que, para las categorías de Auxiliar y Teleoperador, el salario base normalizado para mujeres es superior al de los hombres.

Gráficas de regresión

Se han obtenido gráficas de regresión reflejando los salarios percibidos por las 20 personas trabajadoras de organización para analizar detenidamente todos los salarios en función de los puestos y de los puntos obtenidos en cada puesto. En las gráficas de regresión se comparan los salarios reales de todos los miembros de la organización con los salarios asignados en función del valor que aportan los diferentes puestos de trabajo. La situación óptima es que los puestos con igual valoración deben tener salarios equitativos y los puestos de diferente valoración deben tener salarios diferentes.

Regresión



Tras el análisis de datos, observamos que en DAVEL hay personas trabajadoras con igualdad de puntos en sus puestos de trabajo pero perciben salarios reales diferentes.

Valorando a través de los puestos de trabajo, para el puesto 1, se obtiene 171,53 puntos, un salario base por puntos de 11.284€ y un salario real de 13.337€.

Para el puesto 2 se obtienen 262,86 puntos, un salario base por puntos de 14.781,09€ y salarios reales que oscilan entre los 2.433€ y 32.441€.

Para los puestos 3, 4 y 5 se obtienen 179,31 puntos, un salario base por puntos de 11.582€ y unos salarios reales de 6.224,00€, 15.100,00€ y 29.040,00€.

5. PLAN DE ACCIÓN. Medidas y actuaciones de mejora.

El plan de acción se divide en 2 bloques, siendo el objetivo final de ambas la igualdad salarial.

En el **primer bloque** se proponen medidas para lograr la igualdad salarial entre hombres y mujeres atendiendo a los datos obtenidos en el **Registro Salarial**.

En el **segundo bloque** se proponen medidas para lograr la igualdad salarial entre posiciones que cuentan con los mismos puntos según la **Valoración de puestos de trabajo**.

PRIMER BLOQUE – Registro salarial

1º MEDIDA	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Personas responsables implementación	Departamento de Recursos Humanos
Actuación	- Disminuir las brechas salariales.
Plazos	Durante la vigencia de la auditoría (2021 – 2024)
Indicadores de seguimiento	- Disminución de la brecha salarial en todas las posiciones que la presentan.

2º MEDIDA	
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Personas responsables implementación	Departamento de Recursos Humanos
Actuación	- Revisar los salarios de cada una de las personas y ajustarlos a la media salarial de la escala a la que pertenecen.
Plazos	Durante la vigencia de la auditoría (2021 – 2024)
Indicadores de seguimiento	- Similitud en la masa salarial de todas las personas que pertenecen a la misma escala.

SEGUNDO BLOQUE – Valoración puestos de trabajo.

1º MEDIDA	
Personas destinatarias	Personas pertenecientes a los puestos 3, 4 y 5.
Personas responsables implementación	Departamento de Recursos Humanos.
Actuación	- Revisar los puestos 3, 4, 5 y 6, redefiniendo las funciones y responsabilidades atendiendo a la realidad de la organización. - Modificar el sistema retributivo equiparando salarios en los puestos con igual número de puntos.
Plazos	Durante la vigencia de la Auditoría (2021-2025)
Indicadores de seguimiento	- Los puntos de los puestos se corresponden con las funciones y responsabilidades reales. - Los puestos con los mismos puntos han de percibir los mismos salarios.

6. CONSIDERACIONES FINALES

La **validez** de la presente Auditoría Salarial es de 4 años, por lo que queda vigente **durante todo el periodo de Septiembre 2021-Septiembre 2025**, siendo susceptible de recibir modificaciones, así como de una necesaria actualización de la misma para los próximos ejercicios, pues se trata de un documento vivo unido a la realidad y a los distintos acontecimientos que acompañen a la empresa. El **ámbito de aplicación** de este plan incluye **el centro de trabajo de Málaga y a todo el personal perteneciente a DAVEL FORMACION Y CONSULTORIA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L.**

Al tratarse de una propuesta externa, esta organización cuenta con total libertad en el seno de la Comisión de Igualdad para adaptar este planteamiento a sus prioridades y necesidades de acuerdo a su actividad, con el objetivo final de poder cumplir de manera efectiva con sus obligaciones con respecto a la igualdad de oportunidades¹.

El presente proyecto ha sido elaborado por la consultora **CONTALENTO**, en Málaga, en el periodo de tiempo que oscila entre junio y agosto de 2021.

Nota aclaratoria:

En relación a las cuantías de los salarios, el hecho de que las personas que han trabajado/trabajan en la empresa hayan tenido/tengan contratos laborales que abarcan periodos muy cortos de tiempo y/o en jornadas parciales, así como la casuística de que una misma persona tenga diferentes tipos de contrato en el mismo periodo de tiempo, ha dificultado los cálculos salariales referidos a la anualización y normalización. Aún así, las cantidades reflejan la realidad de la organización en lo que a diferencia salarial entre hombres y mujeres respecta.

¹ Determinadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como por el reciente Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.