



# **GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**LOS PLANES DE IGUALDAD: AVIVALL S.L.**

**AUTOR: CABEZÓN JIMÉNEZ, BELÉN**

**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO**

**PALENCIA, SEPTIEMBRE 2023**

**UNIVERSIDAD DE VALLADOLID**  
**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y**  
**RECURSOS HUMANOS**

CURSO ACADÉMICO 2022/2023

**TRABAJO FIN DE GRADO**  
**LOS PLANES DE IGUALDAD: AVIVALL S.L.**

**Trabajo presentado por:** Belén Cabezón Jiménez

**Tutor:** José Ignacio García Valdecasas

**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO**

Palencia, septiembre 2023

# ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN.....	5
2.- MARCO JURÍDICO DE LOS PLANES DE IGUALDAD.....	6
2.1.- Concepto .....	12
2.2.- Los Planes de Igualdad tras las reformas.....	13
3.- DIAGNÓSTICO PARA EL CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD .....	14
3.1.- Proceso de selección y contratación.....	15
3.2.- Clasificación profesional .....	16
3.3.- Formación .....	16
3.4.- Promoción profesional.....	16
3.5.- Condiciones de trabajo .....	17
3.6.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personales, familiar y laboral .....	19
3.7.- Infrarrepresentación femenina.....	19
3.8.- Retribuciones .....	19
3.9.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	20
4.- AVIVALL S.L.: AUDITORÍA RETRIBUTIVA AVIVALL: METODOLOGÍA Y PERIODO DE REFERENCIA.....	21
4.1.- Evaluación de la estructura y clasificación profesional .....	21
4.2.- Evaluación de la descripción de puestos y clasificación .....	22
5.- ANÁLISIS.....	23
5.1.- Evaluación de la estructura y clasificación profesional .....	23
5.1.1.- Clasificación según convenio .....	24
5.1.2.- Clasificación según puestos de trabajo.....	26
6.- CONCLUSIONES.....	32
7.- PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN .....	33
8.- FUENTES DE INFORMACIÓN (BIBLIOGRAFÍA) .....	35

## 1.- INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental reconocido por el artículo 14 de la Constitución Española, y ha sido la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, la que ha desarrollado este principio constitucional, tratando de promover un espacio igualitario y sin discriminación hacia las mujeres.

Por desgracia, la desigualdad entre ambos géneros sigue presente en muchos ámbitos del día a día, y uno de ellos es el laboral. Esta desigualdad en el ámbito laboral podemos observarla en la llamada segregación horizontal y vertical, lo que significa que predomina alguno de los dos géneros en determinados puestos de trabajo o sectores y donde, a rasgos generales, los cargos más altos de la empresa están desempeñados por hombres. La maternidad es otro hecho que demuestra el papel que se le asigna a la mujer como responsable frente al cuidado del menor, siendo las mujeres las que predominan a la hora de solicitar una excedencia por este motivo y/o reducciones de jornada.

En la normativa vigente de nuestro país, es obligatorio establecer un Plan de Igualdad en un alto porcentaje de empresas. En este Plan se debe analizar la estructura interna de la empresa para llevar a cabo la implantación de medidas destinadas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, así como propuestas de mejora en caso de que ya se esté alcanzando la igualdad.

## **2.- MARCO JURÍDICO DE LOS PLANES DE IGUALDAD**

El artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, denominado Igualdad de remuneración por razón de sexo, establece lo siguiente:

*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 extra salarial, 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 extra salariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.*

*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.*

El artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, denominado Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo, establece que:

*El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, [...], se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas [...].*

En el artículo 46 de la misma Ley 3/2007, al establecer el contenido necesario del plan de igualdad, se hace referencia a que:

*Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres [...], y que con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado [...] que contendrá al menos las siguientes materias: [...] retribuciones, [...] auditoría salarial entre mujeres y hombres [...].*

En el Real Decreto 6/2019, 1 de marzo, respecto a las medidas para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, indica en el artículo 1 (apartado 2), para la modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

*[...] Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: [...] e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*

Los artículos 7 y 8 del Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, desarrollan el concepto y contenido de la auditoría retributiva, estableciendo lo siguiente, entre otros contenidos:

*Art. 7. Concepto de auditoría retributiva.*

*Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva [...].*

*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.*

*Art. 8. Contenido de la auditoría retributiva.*

*1. La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:*

*a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:*

*1.º La evaluación de los puestos de trabajo [...], tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.*

*La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.*

*La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.*

*2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa [...].*

*b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación*

*y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.*

*2. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4.*

El artículo 4 del mismo RD 902/2020, desarrolla el principio enunciado en el Estatuto de los Trabajadores respecto a la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, estableciendo, entre otros aspectos, los siguientes:

*El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas [...].*

*Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando [...]:*

*a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.*

*b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.*

*c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.*

*d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.*

*A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, [...], en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.*



*Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.*

En el artículo 3 de este RD 902/2020, se hace referencia al principio de transparencia retributiva, estableciendo:

*El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.*

Asimismo, en el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad, en su anexo Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico, apartado 3. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas, se establecen las características que debe contener la información desagregada por sexo comentada en el apartado 1 del mismo anexo relativa a:

*[...] una descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores [...].*

*[...] la empresa facilitará todos los datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extra salariales, diferenciando las percepciones salariales de las extra salariales, así como su naturaleza y origen, cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo [...].*

*Además, deberán ser analizados y recogidos en el diagnóstico los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales.*

*Los conceptos salariales a los que se refiere el presente apartado incluyen todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen.*

En el mismo anexo se encuentra el apartado 4. Condiciones de trabajo del Anexo, en el que también se hace referencia al ámbito retributivo:

*d) Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.*

### **Últimas reformas: RDL 6/2019 y RD 901/2020**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), implantó los planes de igualdad como una obligación para las empresas. Sin embargo, en estos últimos años, los planes de igualdad han sido objeto de varias reformas.

En primer lugar, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, desarrolla este derecho básico de todos los trabajadores. Por lo que respecta a los planes de igualdad, el RDL 6/2019 modificó, entre otras cosas, el apartado 2 del artículo 45 de la LOI, que hace relación a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad. Se ampliaron los casos en los que es obligatorio la implantación un plan de igualdad, integrando en este deber a las empresas con un menor número de trabajadores; se

incorpora, además, en el artículo 46.2 LOI, las materias y el contenido que deben incluir estos planes de igualdad.

En segundo lugar, está el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. El objetivo de esta disposición es desarrollar de una manera más reglamentaria todo lo que envuelve a la negociación de los planes de igualdad, su contenido, el registro, y otras materias.

### **2.1.- Concepto**

El concepto de los planes de igualdad podemos encontrarlo en el artículo 46.1 de la LOI, según el cual, estos se describen como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”

Se trata de una obligación impuesta a determinadas empresas, cuyo objetivo es eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres en el mundo laboral. Para ello, primero se debe hacer una evaluación de los puestos y condiciones económicas de los puestos de trabajo y categorías laborales de la empresa, y posteriormente se establecen y se definen unos objetivos con el fin de suprimir cualquier tipo de discriminación por sexos, y en base a este objetivo se adoptarán las medidas necesarias para llegar a alcanzarlos.

Las razones más destacadas por las que nuestra legislación insta los planes de igualdad como medida para combatir la desigualdad de género son, entre otras: eliminar los obstáculos existentes que impiden la igualdad efectiva entre ambos géneros; asegurar la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar de los trabajadores; asegurar la igualdad de oportunidades dentro de la empresa; eliminar el acoso sexual o por razón de sexo, etc.

## **2.2.- Los Planes de Igualdad tras las reformas**

En la redacción original de la LOI se establecen varios supuestos en los que se impone la obligación de implantar un plan de igualdad en la empresa, pero algunos de estos se han visto reformados por el RDL 6/2019.

Los casos en los que la ley obliga a la creación de un plan de igualdad son:

- *Empresas obligadas por la cantidad de trabajadores que disponen en su plantilla:*

En un primer momento, la LOI imponía la obligación de tener un plan de igualdad a las empresas que tuvieran una plantilla de más de 250 trabajadores; sin embargo, RDL 6/2019 ha modificado esta normativa, reduciendo el número de empleados a 50 como mínimo y, por lo tanto, aumentando de manera significativa el número de empresas en España que deben cumplir con esta obligación.

- *Empresas obligadas por preverse tal medida en su convenio colectivo:*

Aunque una empresa tenga menos de 50 trabajadores, que es el número de trabajadores que debe tener como mínimo una empresa para verse obligada a implantar un plan de igualdad, tal y como hemos visto en el punto anterior, puede suceder que el convenio colectivo que le sea de aplicación a una empresa de menos de 50 trabajadores obligue a instaurar el plan de igualdad o a concretar determinadas materias o formas que dicha medida deberá abordar. Esta obligación se encuentra fundamentada en el artículo 45.3 LOI, que mantiene su redacción original de 2007, no habiendo sido objeto de modificación por las últimas reformas legislativas.

• Empresas obligadas por habérselo impuesto la autoridad laboral en un procedimiento sancionador como medida sustitutiva de las sanciones accesorias:

Esta posibilidad se recoge en el artículo 45.4 LOI, y es el supuesto en el que una empresa es sancionada por haber incumplido la normativa relativa a la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación. La infracción cometida debe estar tipificada como “muy grave” en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) y, tal y como establece el apartado segundo del artículo 46 bis LISOS, tratarse de alguna de las previstas en los preceptos 8.12 o 16.2, es decir, de casos en los que se haya cometido una discriminación entre hombres y mujeres en la empresa, ya sea esta directa o indirecta, en ámbitos como el acceso al empleo, salario, jornada, etc.

### **3.- DIAGNÓSTICO PARA EL CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD**

El artículo 46.2 LOI es el encargado de establecer el contenido de los planes de igualdad de las empresas. Este artículo ha sufrido una importante variación respecto a su redacción original, ocasionada por la promulgación del RDL 6/2019.

A la hora de elaborar un plan de igualdad, lo primero que se debe hacer es analizar las condiciones en las que se encuentra la empresa para poder determinar si existen discriminaciones por razón de sexo que se den en el ámbito laboral. En vista de estos resultados, se tomarán las medidas y acciones oportunas para combatirlos, y estas medidas deberán ser plasmadas en el correspondiente plan de igualdad.

El antiguo artículo 46.2 LOI, establecía que el contenido del plan de igualdad debía ceñirse a la “consecución de los objetivos fijados” y añadía que este contenido podía responder a determinadas materias citadas en el precepto. Las materias que mencionaba el artículo eran: “acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la

conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”. En una primera lectura del precepto, podemos pensar que dicha lista de materias era únicamente un ejemplo, por lo que el contenido de un antiguo plan de igualdad, ni tenía que ceñirse únicamente a las materias expuestas, ya que la expresión “entre otras” dejaba la puerta abierta a otras posibilidades, ni tenía por qué desarrollar todas las materias establecidas en dicho apartado, pudiendo no mencionar ni tratar alguna de ellas.

Sin embargo, el RDL 6/2019 y el modifica la redacción del citado artículo 46.2, expresando de una manera más clara el contenido de un plan de igualdad, y el RD 901/2020 desarrolla las cuestiones que deben incluirse en el diagnóstico de la situación de la empresa para elaborar un plan de igualdad.

### ***3.1.- Proceso de selección y contratación***

En el artículo 38 de la Constitución Española se declara expresamente la “libertad de empresa en el marco de la economía de mercado”, por lo cual se le concede al empresario una gran autonomía a la hora de seleccionar y contratar a sus trabajadores y, por tanto, con esta premisa es muy complicado que, en la práctica, se pueda probar que la causa real que impidió la contratación sea un motivo discriminatorio, puesto que el empresario apoyará su actuación en fundamentos legítimos.

No obstante, nuestra jurisprudencia ha ido matizando las nociones de poder de dirección y de prohibición de discriminación, perfilando el ámbito de actuación de cada una y los requisitos que deben darse. De esta manera, podemos encontrarnos con discriminaciones directas como la exclusión de una mujer embarazada en un proceso de selección por el hecho de estar embarazada; y con discriminaciones indirectas como la publicación de ofertas de empleo exigiendo como requisito una altura mínima igual para hombres y mujeres, cuando en dicho puesto de trabajo la habilidad física no es un aspecto relevante para desempeñar ese trabajo.

En este contexto, el plan de igualdad debe tomar medidas y acciones concretas para evitar cualquier clase de discriminación en el proceso de selección y de contratación de personal en una empresa.

### **3.2.- Clasificación profesional**

El sistema de clasificación profesional es el método que se utiliza en una empresa para dividir a su personal laboral en categorías, grupos o niveles profesionales, que definen las funciones, la responsabilidad, la formación, el salario, etc. que tendrá cada trabajador según la posición en la que se encuentre.

Anteriormente, el sistema de clasificación profesional se articulaba a través de categorías, pero desde 2012, el artículo 22.1 ET determina que “se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales”. Por tanto, ahora es el grupo profesional el método que se encarga de estructurar esta clasificación profesional.

### **3.3.- Formación**

La empresa debe establecer en el Plan de Igualdad medidas que aseguren la formación de todos sus empleados en condiciones de igualdad. Por ejemplo, establecer un plan de formación en el que se desarrolle la impartición de cursos que fomenten el derecho de igualdad entre ambos sexos y la no discriminación.

### **3.4.- Promoción profesional**

La promoción profesional consiste en que un trabajador ascienda a un puesto superior en el que desempeñará funciones de mayor nivel y mayor responsabilidad respecto de las que venía ejerciendo en su antiguo puesto. Generalmente, las características que se tienen en cuenta para valorar un ascenso son la “antigüedad, experiencia, acreditación de conocimientos, formación y perfeccionamiento profesional”.

En la práctica, este ámbito se ha caracterizado por cometer discriminaciones entre mujeres y hombres, ya que la empresa solía estar formada por hombres a la cabeza de la empresa, es decir, ostentando los altos cargos directivos; y por otro lado las mujeres ocupaban los puestos laborales de escalas inferiores.

Hay muchas de estas discriminaciones surgen como consecuencia de la implicación que adquiere la mujer sobre la responsabilidad familiar con respecto del hombre. Por ende, los empresarios tienden a escoger a los hombres para promocionar ya que éstos tienden a acogerse a menos prestaciones para conciliar la vida familiar, tales como excedencias, reducciones de jornada, etc.

Por lo tanto, es necesario implantar en el Plan de Igualdad acciones antidiscriminatorias.

### **3.5.- Condiciones de trabajo**

El artículo 46.2 LOI incluye las “condiciones de trabajo” y la “auditoría salarial entre mujeres y hombres” como contenido mínimo del diagnóstico del plan de igualdad y, por tanto, como posible contenido material del plan de igualdad.

La auditoría retributiva trata de proporcionar datos relativos a la empresa acerca de sus condiciones laborales para analizarlos con el propósito de erradicar cualquier tipo de discriminación salarial entre hombres y mujeres.

En el anexo del RD 901/2020 podemos ver desarrollado el contenido de este apartado. *De este modo, el diagnóstico del plan de igualdad debe tener en cuenta el “tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, la estabilidad laboral de mujeres y hombres”.*

Además, el precepto incorpora un listado de nociones específicas: *“a) jornada de trabajo; b) horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias; c) régimen de trabajo a turnos; d) sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos; e)*



*sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo; f) medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género; g) intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión; h) sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino; i) tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo; j) permisos y excedencias del último año y motivos, por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación; k) implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa; l) ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación; m) régimen de movilidad funcional y geográfica, según lo previsto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores; n) las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tal como vienen definidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que hayan podido producirse en los últimos tres años; o) Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa; p) Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.*

*También se tendrá en cuenta la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, y valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.”*

Es importante que la empresa trate de adoptar mecanismos y medidas que ofrezcan la oportunidad de hacer frente a las situaciones y dificultades personales de los empleados, a la vez que se desarrolla la prestación laboral.

### **3.6.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personales, familiar y laboral**

El artículo 46.2 LOI establecía, en su versión antigua, la conciliación laboral, personal y familiar como un contenido mínimo del plan de igualdad. No obstante, el RDL 6/2019 no hace referencia a ello como una materia obligatoria de analizar.

Es por eso que, la nueva redacción del artículo pasa a establecer el “*ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral*”, como parte del contenido que puede formar parte del plan de igualdad.

Hoy día, las medidas que encontramos en las empresas tienden a perseguir la corresponsabilidad en lo referente a las obligaciones familiares y personales, dejando a un lado lo que antiguamente se buscaba establecer: la integración de las mujeres en el mundo laboral. Ahora se busca que tanto mujeres como hombres se involucren por igual en las obligaciones familiares.

### **3.7.- Infrarrepresentación femenina**

En la empresa debe existir una representación equilibrada de ambos sexos, y es por eso que el artículo 704 RD 901/2020 establece que, si se observa en el diagnóstico de la empresa “*la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla*”. Se exige que, cuando existan desequilibrios entre sexos en alguna categoría profesional dentro de la empresa, ésta deberá adoptar acciones en su plan de igualdad que permitan contrarrestarlo a través de la negociación colectiva.

### **3.8.- Retribuciones**

Hoy día, una de las discriminaciones laborales que existe es la brecha salarial. Esto se trata de la diferencia de salario recibida entre mujeres y hombres en el desarrollo de una misma prestación laboral por cuenta ajena.

Dentro de este concepto no se tiene en cuenta solamente el salario base que percibe un trabajador, sino que también se incluyen el salario recibido en especie, los complementos salariales y las percepciones extra salariales, siendo estas dos últimas donde más radica la discriminación.

### **3.9.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

Es la última materia a la que se refiere el artículo 46.2 LOI como materia obligatoria para el diagnóstico del plan.

En el artículo 7 LOI vienen definidos los significados de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Se entiende por acoso sexual *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*. Por otro lado, existirá acoso por razón de sexo cuando haya comportamientos *“en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.

Todas las empresas tienen la obligación de establecer acciones para combatir el acoso sexual y por razón de sexo que pueda existir dentro de su empresa, o para evitar que se produzca.

#### **4.- AVIVALL S.L.: AUDITORÍA RETRIBUTIVA AVIVALL: METODOLOGÍA Y PERIODO DE REFERENCIA**

Tras poner en situación el concepto de los Planes de Igualdad y ver qué se debe analizar previo a realizar un Plan de Igualdad, analizaremos la estructura interna de AVÍCOLA DE VALLADOLID S.L. (AVIVALL S.L.) en cuanto a materia de categorías profesionales, a efectos de evaluar el principio de no discriminación por razón de sexo en los puestos de trabajo.

AVIVALL S.L. es una empresa sita en Valladolid, dedicada a la comercialización de carne avícola a nivel nacional, y en este caso vamos a tener como referencia el personal activo durante el periodo de septiembre a octubre de 2022.

Para poder elaborar este informe, hemos tenido en cuenta los siguientes documentos:

- Manual de valoración de puestos de trabajo (SVPT)
- Mapa de puestos según la clasificación de puestos de trabajo
- Listado de datos de personas trabajadoras
- Convenio colectivo de aplicación

##### ***4.1.- Evaluación de la estructura y clasificación profesional***

Dicha evaluación tiene como objetivo el análisis de la estructura organizativa y de la clasificación profesional de la empresa, identificando para cada persona trabajadora su ubicación geográfica, funcional, así como todos aquellos parámetros de identificación jurídica que tenga impacto en la estructura retributiva.

Para ello, se deben llevar acabo las siguientes actividades principales:

- Compilación de los datos maestros de clasificación de las personas trabajadoras, que de forma directa o indirecta puedan incidir en la política retributiva.
- Identificar puestos de trabajo
- Creación de la matriz de puestos y roles, acorde con la clasificación funcional jerárquica y/o de negocio.

Los resultados que obtendremos serán:

- Descripciones de puestos
- Matriz de puestos
- Matriz de clasificación según estructura organizativa

#### **4.2.- Evaluación de la descripción de puestos y clasificación**

*Objetivos:* la identificación de los puestos de trabajo y revisión de sus descripciones con el objetivo de revisar la estructura del mapa de puestos y su clasificación según niveles acorde con la metodología y los parámetros de valoración realizados por la empresa.

Para ello, se deben llevar acabo las siguientes actividades principales:

- Identificar puestos de trabajo
- Revisión de la estructura de puestos, familias y niveles
- Revisión de la matriz de puestos y/o roles acordes con la clasificación funcional, jerárquica y/o de negocio.

Los resultados que obtendremos serán:

- Validación del modelo de descripción de puestos y del lenguaje inclusivo
- Validación de la inexistencia de criterios sexistas en la matriz de puestos por niveles

## **5.- ANÁLISIS**

### ***5.1.- Evaluación de la estructura y clasificación profesional***

La empresa AVICOLA DE VALLADOLID S.L. se encuentra ubicada en Camino de Fuente Amarga, 1 (Valladolid) y se encuentra regulada por el Convenio Colectivo del sector de mataderos de aves y conejos, Resolución de 29 de diciembre de 2021.

Dicho convenio colectivo regula entre otras cosas la estructura salarial en su capítulo V de retribuciones, en sus artículos del 25 al 31. Así mismo, en su capítulo VI, se regula la clasificación profesional, de los artículos 32 al 38 diferenciando los siguientes grupos profesionales:

1. Personal técnico
2. Personal administrativo
3. Personal comercial
4. Personal subalterno
5. Personal obrero

Si bien, la empresa cumple estrictamente con el ordenamiento jurídico del convenio colectivo, dadas sus necesidades de gestión del talento, el modelo de gestión de personas que aplica la empresa ha desarrollado un propio modelo de gestión de personas que le permite abordar de forma más real los retos de la compañía en un mercado altamente especializado.

Es por esta razón y con el objetivo de desarrollar una política retributiva equitativa interna y externa para todas las personas trabajadoras que forman parte de la empresa, AVICOLA DE VALLADOLID, S.L. ha desarrollado un sistema de clasificación profesional basado en la valoración de puestos de trabajo, estableciendo, independientemente de la regulación del salario mínimo establecidos por el marco jurídico del convenio. Este sistema de clasificación de puestos se estructura por niveles y este es el marco de referencia para el establecimiento de toda la política retributiva de la compañía.

De esta forma, la empresa define una estructura salarial que pretende garantizar la equidad interna y externa de su sistema retributivo de acuerdo con la competitividad salarial del mercado para las funciones y responsabilidades de los puestos de trabajo.

### **5.1.1.- Clasificación según convenio**

De acuerdo con la clasificación recogida en el artículo 32 del convenio, podemos identificar la siguiente clasificación por grupo profesional:

Grupos Profesionales	Sexo				Total personas	Total %
	Hombre		Mujer			
	Personas	%	Personas	%		
1. Técnicos	13	6%	1	0%	14	6%
2. Personal administrativo	1	0%	5	2%	6	3%
3. Personal comercial	3	1%	0	0%	3	1%
4. Personal subalterno	2	1%	0	0%	2	1%
5. Personal obrero matadero	118	53%	58	26%	176	79%
6. Personal oficios varios	7	3%	0	0%	7	3%
7. Personal obrero de transporte y reparto	15	7%	0	0%	15	7%
<b>Total general</b>	<b>159</b>	<b>71%</b>	<b>64</b>	<b>29%</b>	<b>223</b>	<b>100%</b>

*Tabla 1. Segmentación según hombres/mujeres respecto del total de trabajadores. Fuente: elaboración propia*

En términos generales, la empresa no tiene una paridad global en el ejercicio 2021, podemos observar una presencia de sexo masculino en un 71% de las personas contratadas y del sexo femenino un 29% del total, porcentajes que superan los límites cuantitativos de presencia entre ambos sexos (60% y 40%), considerados como paritarios.

Grupos Profesionales	Sexo				Total personas	Total %
	Hombre		Mujer			
	Personas	%	Personas	%		
1. Técnicos	13	93%	1	7%	14	6%
2. Personal administrativo	1	17%	5	83%	6	3%
3. Personal comercial	3	100%	0	0%	3	1%
4. Personal subalterno	2	100%	0	0%	2	1%
5. Personal obrero matadero	118	67%	58	33%	176	79%
6. Personal oficios varios	7	100%	0	0%	7	3%
7. Personal obrero de transporte y reparto	15	100%	0	0%	15	7%
<b>Total general</b>	<b>159</b>	<b>71%</b>	<b>64</b>	<b>29%</b>	<b>223</b>	<b>100%</b>

*Tabla 2. Segmentación según hombres/mujeres respecto del total de trabajadores por grupo profesional. Fuente: elaboración propia*

Si analizamos la segmentación por grupo profesional, para aquellos grupos donde se encuentran más de cinco personas, cabe destacar que el grupo de mayor presencia es el grupo de matadero, con una presencia aproximada a la paridad parcial.

El resto de los grupos profesionales se encuentran muy alejados de la paridad deseada. Este desequilibrio se focaliza especialmente en los grupos profesionales de técnicos, personal administrativo, oficios varios y personal obrero de transporte, cuyas paridades distan sustancialmente de los porcentajes de paridad, ya que se encuentran muy polarizados, es decir, muy masculinizados y feminizados.

Los grupos profesionales masculinizados con más de cinco personas son: técnicos, oficios varios y personal obrero de transporte. En cambio, los grupos profesionales feminizados con más de cinco personas sólo se encuentra el grupo de personal administrativo.



### 5.1.2.- Clasificación según puestos de trabajo

La clasificación funcional de las personas trabajadoras se estructura de acuerdo con la valoración de puestos en cinco niveles de clasificación:

Niveles/Puestos	Sexo				Total personas	Total %
	Hombre		Mujer			
	Personas	%	Personas	%		
1	139	62%	63	28%	202	91%
2	11	5%	0	0%	11	5%
3	3	1%	0	0%	3	1%
4	3	1%	0	0%	3	1%
5	3	1%	1	0%	4	2%
<b>Total general</b>	<b>159</b>	<b>71%</b>	<b>64</b>	<b>29%</b>	<b>223</b>	<b>100%</b>

*Tabla 3. Segmentación según puesto de trabajo respecto del total de trabajadores. Fuente: elaboración propia*

Niveles/Puestos	Sexo				Total personas	Total %
	Hombre		Mujer			
	Personas	%	Personas	%		
1	139	69%	63	31%	202	91%
2	11	100%	0	0%	11	5%
3	3	100%	0	0%	3	1%
4	3	100%	0	0%	3	1%
5	3	75%	1	25%	4	2%
<b>Total general</b>	<b>159</b>	<b>71%</b>	<b>64</b>	<b>29%</b>	<b>223</b>	<b>100%</b>

*Tabla 4. Segmentación según puesto de trabajo respecto del total de trabajadores por grupo profesional. Fuente: elaboración propia*

En términos generales, en el nivel 1 se encuentra el 91% de la plantilla del ejercicio 2021, cuyos % de paridad son 69% hombres y 31% mujeres, porcentajes que superan los límites cuantitativos de presencia entre ambos sexos (60% y 40%) considerados como paritarios.

Los niveles 1 y 5 son los únicos niveles con presencia femenina, ya que los niveles 2, 3 y 4 se encuentran 100% masculinizados.

Si analizamos la clasificación por niveles de los distintos puestos:

Niveles/Puestos	Sexo				Total personas	Total %
	Hombre		Mujer			
	Personas	%	Personas	%		
<b>1</b>	<b>138</b>	<b>62%</b>	<b>63</b>	<b>28%</b>	<b>201</b>	<b>91%</b>
Agente compra-venta	2	1%	0	0%	2	1%
Almacenero	1	0%	0	0%	1	0%
Auxiliar Administrativo	0	0%	5	2%	5	2%
Conductor	15	7%	0	0%	15	7%
Matarife	2	1%	0	0%	2	1%
Limpiador	2	0%	0	0%	1	0%
Operario matadero	116	52%	58	26%	174	78%
Técnico calidad	1	0%	0	0%	1	0%
<b>2</b>	<b>11</b>	<b>5%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>11</b>	<b>5%</b>
Encargado	5	2%	0	0%	5	2%
Mecánico	6	3%	0	0%	6	3%
<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>3</b>	<b>1%</b>
Encargado general	1	0%	0	0%	1	0%
Titulado superior	2	1%	0	0%	2	1%
<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>3</b>	<b>1%</b>
Jefe Admón.	1	0%	0	0%	1	0%
Jefe de zona	1	0%	0	0%	1	0%
Resp. Mantenimiento	1	0%	0	0%	1	0%
<b>5</b>	<b>3</b>	<b>1%</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>4</b>	<b>2%</b>
Director calidad	0	0%	1	0%	1	0%
Director producción	1	0%	0	0%	1	0%
Gerente	2	1%	0	0%	2	1%
<b>Total general</b>	<b>159</b>	<b>71%</b>	<b>64</b>	<b>29%</b>	<b>223</b>	<b>100%</b>

*Tabla 5. Segmentación según puestos de trabajo y niveles. Fuente: elaboración propia*

Niveles/Puestos	Sexo				Total personas	Total %
	Hombre		Mujer			
	Personas	%	Personas	%		
<b>1</b>	<b>138</b>	<b>69%</b>	<b>63</b>	<b>31%</b>	<b>201</b>	<b>91%</b>
Agente compra-venta	2	100%	0	0%	2	1%
Almacenero	1	100%	0	0%	1	0%
Auxiliar Administrativo	0	0%	5	100%	5	2%
Conductor	15	100%	0	0%	15	7%
Matarife	2	100%	0	0%	2	1%
Limpiador	2	100%	0	0%	1	0%
Operario matadero	116	67%	58	33%	174	78%
Técnico calidad	1	100%	0	0%	1	0%
<b>2</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>11</b>	<b>5%</b>
Encargado	5	100%	0	0%	5	2%
Mecánico	6	100%	0	0%	6	3%
<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>3</b>	<b>1%</b>
Encargado general	1	100%	0	0%	1	0%
Titulado superior	2	100%	0	0%	2	1%
<b>4</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>3</b>	<b>1%</b>
Jefe Admón.	1	100%	0	0%	1	0%
Jefe de zona	1	100%	0	0%	1	0%
Resp. Mantenimiento	1	100%	0	0%	1	0%
<b>5</b>	<b>3</b>	<b>75%</b>	<b>1</b>	<b>25%</b>	<b>4</b>	<b>2%</b>
Director calidad	0	0%	1	100%	1	0%
Director producción	1	100%	0	0%	1	0%
Gerente	2	100%	0	0%	2	1%
<b>Total general</b>	<b>159</b>	<b>71%</b>	<b>64</b>	<b>29%</b>	<b>223</b>	<b>100%</b>

*Tabla 6. Segmentación según puestos de trabajo y niveles, respecto del total de trabajadores por puesto de trabajo. Fuente: elaboración propia*

Podemos observar que, de los 18 puestos de trabajo existentes, 9 de ellos son unipersonales, es decir, son ocupados por una única persona, siendo el operario/a de matadero el que ocupa el 78% de la plantilla.

En cuanto a los 9 puestos restantes no ocupados de forma unipersonal, 7 de ellos son ocupados por hombres, como son agente compra venta, conductor/a de vehículo, matarife, encargado/a, mecánico/a y titulado/a superior; al igual que

podemos ver que el puesto de auxiliar administrativo/a es ocupado únicamente por mujeres, siendo el puesto de operario/a de matadero el único puesto de carácter mixto, con una paridad del 67% hombres y 33% mujeres, cuyos porcentajes se acercan a los porcentajes considerados como paritarios (60% y 40%).

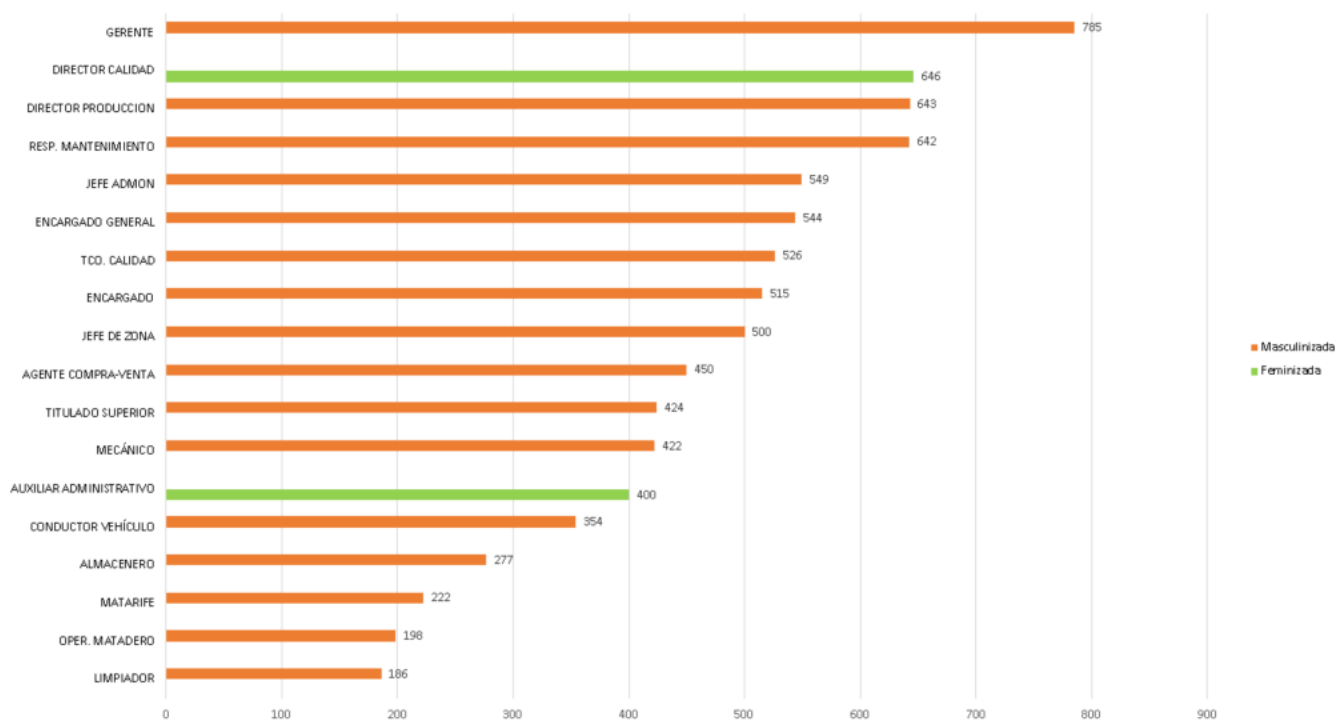
Estos cinco niveles de clasificación se han obtenido se acuerdo con las herramientas del sistema de valoración de puestos elaborada por el Ministerio de Igualdad, y se han identificado un total de 18 puestos de trabajo:

Contador	Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área	Departamento / Zona	Centro de trabajo
1	AGENTE COMPRA-VENTA	MATADEROS DE AVES	ADMINISTRACION	COMERCIAL	CAMINO DE FUENTE AMARGA 1
2	ALMACENERO	MATADEROS DE AVES	MATADERO Y SALA DESPIECE	ALMACEN	CAMINO DE FUENTE AMARGA 1
3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	MATADEROS DE AVES	ADMINISTRACION	ADMINISTRACION	CAMINO DE FUENTE AMARGA 1
4	CONDUCTOR VEHÍCULO	MATADEROS DE AVES	TRANSPORTE	LOGISTICA	CAMINO DE FUENTE AMARGA 1
5	DIRECTOR CALIDAD	MATADEROS DE AVES	ADMINISTRACION	CALIDAD	CAMINO DE FUENTE AMARGA 1
6	DIRECTOR PRODUCCION	MATADEROS DE AVES	MATADERO Y SALA DESPIECE	MATADERO Y SALA DESPIECE	CAMINO DE FUENTE AMARGA 1
7	ENCARGADO	MATADEROS DE AVES	MATADERO Y SALA DESPIECE	MATADERO Y SALA DESPIECE	CAMINO DE FUENTE AMARGA 1
8	ENCARGADO GENERAL	MATADEROS DE AVES	MATADERO Y SALA DESPIECE	MATADERO Y SALA DESPIECE	CAMINO DE FUENTE AMARGA 1
9	GERENTE	MATADEROS DE AVES	ADMINISTRACION	GERENCIA	CAMINO DE FUENTE AMARGA 1
10	JEFE ADMON	MATADEROS DE AVES	ADMINISTRACION	ADMINISTRACION	CAMINO DE FUENTE AMARGA 1
11	JEFE DE ZONA	MATADEROS DE AVES	ADMINISTRACION	COMERCIAL	CAMINO DE FUENTE AMARGA 1
12	LIMPIADOR	MATADEROS DE AVES	MATADERO Y SALA DESPIECE	LIMPIEZA	CAMINO DE FUENTE AMARGA 1
13	MATARIFE	MATADEROS DE AVES	MATADERO Y SALA DESPIECE	MATADERO Y SALA DESPIECE	CAMINO DE FUENTE AMARGA 1
14	MECÁNICO	MATADEROS DE AVES	MATADERO Y SALA DESPIECE	MANTENIMIENTO	CAMINO DE FUENTE AMARGA 1
15	OPER. MATADERO	MATADEROS DE AVES	MATADERO Y SALA DESPIECE	MATADERO Y SALA DESPIECE	CAMINO DE FUENTE AMARGA 1
16	RESP. MANTENIMIENTO	MATADEROS DE AVES	MATADERO Y SALA DESPIECE	MANTENIMIENTO	CAMINO DE FUENTE AMARGA 1
17	TCO. CALIDAD	MATADEROS DE AVES	ADMINISTRACION	CALIDAD	CAMINO DE FUENTE AMARGA 1
18	TITULADO SUPERIOR	MATADEROS DE AVES	INTEGRACION	INTEGRACION	CAMINO DE FUENTE AMARGA 1

Teniendo en cuenta el número de trabajadores mujeres y hombres para cada puesto, los puestos de trabajo son categorizados como «feminizado» (si hay más de un 60% de ocupantes mujeres), «masculinizado» (si hay más de un 60% de ocupantes hombres) o «equilibrada» (en caso de que no prevalezca ninguno de los dos sexos):

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
AGENTE COMPRA-VENTA	0	2	Masculinizada
ALMACENERO	0	1	Masculinizada
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5	0	Feminizada
CONDUCTOR VEHÍCULO	0	15	Masculinizada
DIRECTOR CALIDAD	1	0	Feminizada
DIRECTOR PRODUCCION	0	1	Masculinizada
ENCARGADO	0	5	Masculinizada
ENCARGADO GENERAL	0	1	Masculinizada
GERENTE	0	2	Masculinizada
JEFE ADMON	0	1	Masculinizada
JEFE DE ZONA	0	1	Masculinizada
LIMPIADOR	0	2	Masculinizada
MATARIFE	0	2	Masculinizada
MECÁNICO	0	6	Masculinizada
OPER. MATADERO	58	116	Masculinizada
RESP. MANTENIMIENTO	0	1	Masculinizada
TCO. CALIDAD	0	1	Masculinizada
TITULADO SUPERIOR	0	2	Masculinizada

### PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



Esta clasificación obedece a un criterio de jerarquía de acuerdo con el valor que aporta el puesto a la organización en función de algunos factores como:

- Posición continuada y posturas forzadas
- Movimientos repetitivos
- Esfuerzo visual
- Esfuerzo auditivo
- Otros tipos de esfuerzo físico
- Esfuerzo mental
- Esfuerzo emocional
- Condiciones físicas
- Condiciones psicosociales

Esta estructura de niveles es la que permite definir entre otras las políticas retributivas en toda su perspectiva, salario fijo, salario variable, retribución en especie, etc.

## **6.- CONCLUSIONES**

Una vez analizados los anteriores datos, podemos concluir que no se trata de una empresa paritaria, puesto que las mujeres solo se encuentran representadas en dos niveles de clasificación según valoración de puestos: director/a de calidad y auxiliar administrativo/a.

Del total de trabajadores de la empresa (223 trabajadores), únicamente el 29% son mujeres, las cuales trabajan en 3 de los 19 puestos de trabajo que tiene la empresa, siendo los 16 puestos de trabajo restantes ocupados en su totalidad por hombres.

Hay un puesto ocupado tanto por hombres como por mujeres: operario/a de matadero. En este puesto las mujeres también están representadas, pero no en un porcentaje demasiado representativo, ya que, aunque haya 58 mujeres en este puesto, solo representa un 33% del total de los trabajadores de ese puesto.

Dentro de los altos cargos de la empresa (gerente, director de producción y director de calidad) vemos que sigue predominando la figura masculina, ya que estos tres puestos se encuentran ocupados por 4 personas, y sólo una de ellas es una mujer.

## 7.- PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN

De cara a desarrollar en los próximos ejercicios, se podrían sugerir algunas acciones que tienen como objetivo establecer mayores mecanismos de control de la equidad interna:

### ✓ Formación:

En muchos casos, que algunos puestos de trabajo estén ocupados en su totalidad por hombres no es porque la empresa quiera que sólo haya hombres, sino porque no encuentra candidatas al puesto con los requisitos y formación necesarios para desempeñarlo.

No es novedad que en nuestra sociedad haya determinadas profesiones que generalmente sólo susciten interés en los hombres y estén desempeñadas por ellos, tales como fontanería, albañilería, transportista, mantenimiento, etc., y tampoco es novedad que las empresas opten por escoger candidatos ya con formación y experiencia previa frente a la enseñanza de dichos puestos a una persona que no lo posee, ya que ahorran tiempo y costes.

Es por esto, que una de las acciones que podría establecer la empresa es ofrecer un programa de formación y aprendizaje del puesto. Aunque le suponga un coste añadido, es una buena oportunidad de descubrir talento y enseñar de cero a una persona, ya que en muchos casos es ventajoso respecto de un trabajador con costumbres aprendidas de otras empresas.

### ✓ Revisión de la valoración de puestos:

Revisar la valoración de puestos en algunos niveles, especialmente en el nivel 1 y el nivel 5, entre otros, con los puestos que la conforman de manera más específica, y que permita una visualización de las distintas funciones y valoraciones de estas familias de puestos.



✓ Política de contratación:

La inexistente presencia de mujeres en 3 de los niveles de clasificación según valoración de puestos provoca un déficit importante en la consecución de los objetivos de paridad de la organización, tanto presentes como futuros, ya que dificulta a través del desarrollo profesional acceder a posiciones de mayor relevancia y retribución en la organización en un futuro.

Es por ello que, en caso de vacantes, a igual competencia, deberían promoverse políticas activas de contratación en favor del colectivo menos representado, es decir, en este caso las mujeres.

✓ Seguimiento:

Se podría sugerir la realización de un seguimiento de los indicadores de la brecha cada dos años, que permita evaluar de forma profunda la evolución de su causalidad por tipología de conceptos, aunque dicha brecha no sea superior al mínimo establecido por la norma.

## 8.- FUENTES DE INFORMACIÓN (BIBLIOGRAFÍA)

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23 de marzo de 2007. Recuperado de <https://bit.ly/3PnFt7o> en 2023.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, núm. 255, de 24 de octubre de 2015. Recuperado de <https://bit.ly/3RqyFs2> en 2023.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación., núm. 57, de 07 de marzo de 2019. Recuperado de <https://bit.ly/48xjmnM> en 2023.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, núm. 272, de 14 de octubre de 2020. Recuperado de <https://bit.ly/3LpFupV> en 2023.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, núm. 272, de 14 de octubre de 2020, páginas 87476 a 87502. Recuperado de <https://bit.ly/3EKgN3X> en 2023.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, núm. 189, de 08 de agosto de 2000. Recuperado de <https://bit.ly/3t5NjLa> en 2023.
- Constitución Española, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. Recuperado de <https://bit.ly/3LtGaut> en 2023.
- Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Recuperado de <https://bit.ly/3RvUGpt> en 2023.
- ARAGÓN GÓMEZ, Cristina y NIETO ROJAS, Patricia. Planes de igualdad en las empresas. Procedimiento de elaboración e implantación. Las Rozas (Madrid): Wolters Kluwer, 2021.

- CASTRO ARGÜELLES, M<sup>a</sup> Antonia y ÁLVAREZ ALONSO, Diego. La igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2007, 1<sup>a</sup> ed
- IGLESIAS CABERO, Manuel. Implantación plan de igualdad paso a paso. A Coruña: Colex, 2019.