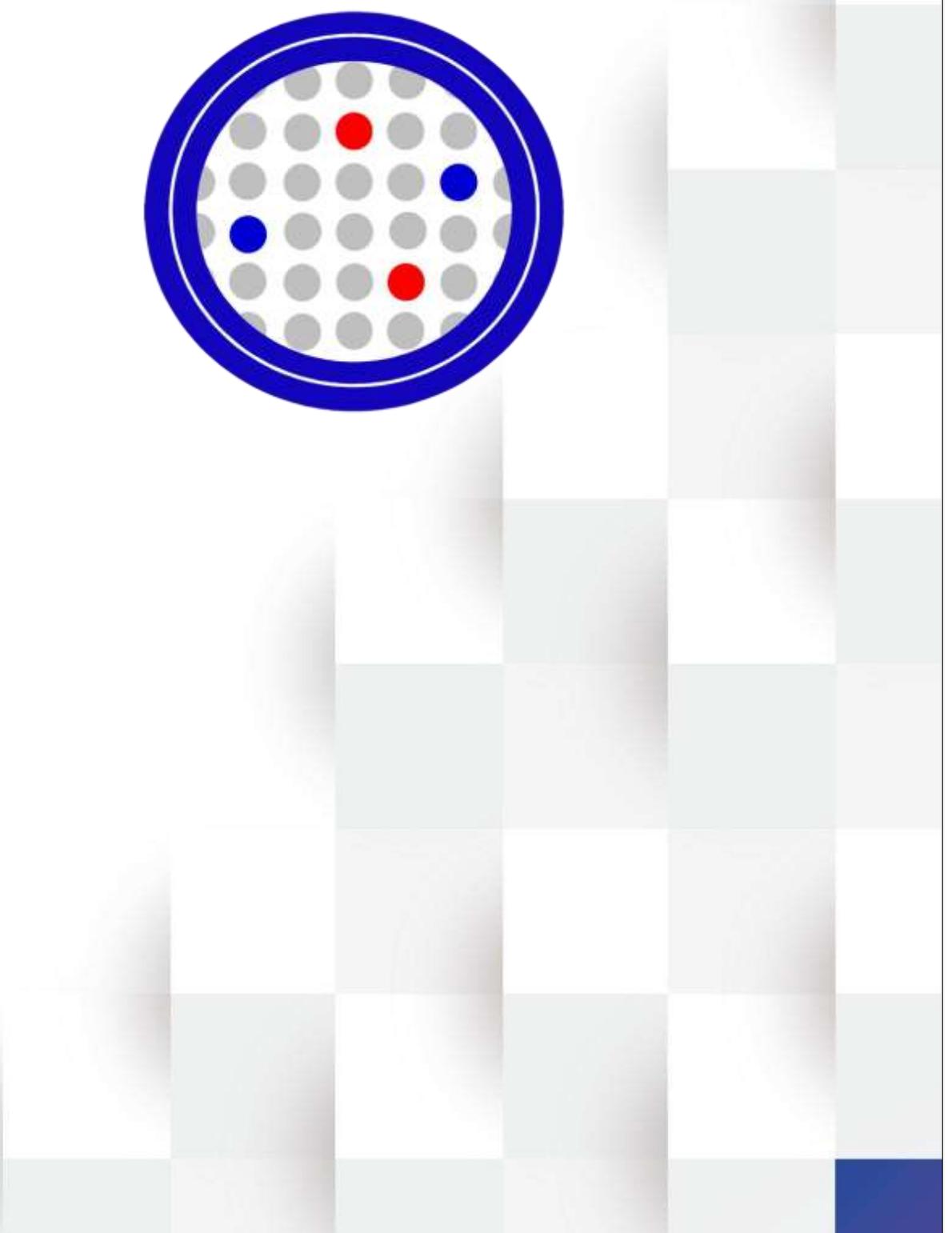
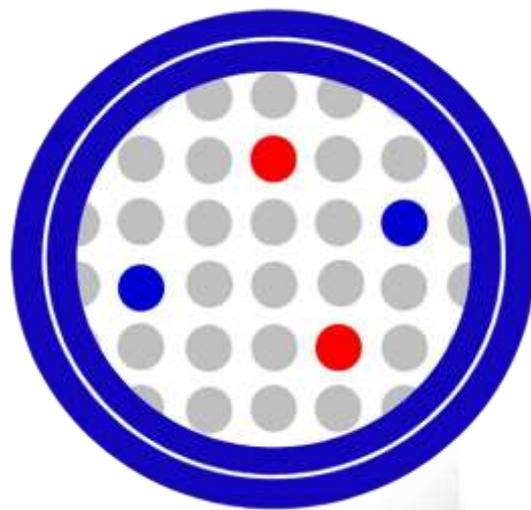


Plan de **Igualdad**



Entidad: ENTIDAD ONUBENSE PARA LA NORMALIZACIÓN EDUCATIVA, SOCIAL Y LABORAL (AONES) G21140132 Calle Tesoro del Carambolo S/N, 21007, Huelva

Título: I Plan de Igualdad

Fecha: Enero 2023

Entidad Colaboradora: Saá & Yabén Asesores, S.L. CIF: B42589937 (Telf.: 965168063 Email: info@syconsultores.es), domiciliada en Plaza Santísima Faz 3, 1 A, Alicante.



1.-INTRODUCCIÓN

- 1.1 Contexto y antecedentes
- 1.2 Definición de Plan de igualdad
- 1.3 Glosario de conceptos

2.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

3.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

4.- VIGENCIA

5.- INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA ENTIDAD. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

6.- CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD: MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

- 6.1. Área 1.- Acceso en la entidad: Selección
- 6.2. Área 2.- Contratación
- 6.3. Área 3.- Formación profesional
- 6.4. Área 4.- Promoción profesional
- 6.5. Área 5.- Clasificación profesional
- 6.6. Área 6.- Infrarrepresentación femenina
- 6.7. Área 7.- Retribución y resultado de auditoria salarial
- 6.8. Área 8.- Conciliación y corresponsabilidad



- 6.9. Área 9.- la prevención de riesgos laborales
- 6.10. Área 10.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- 6.11. Área 12.- Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad
- 7.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD
- 8.- CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS
- 9.- EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD
- 10.- COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO
- 11.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE CONFLICTOS
- 12.- RESPONSABLE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
- 13.- DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

ANEXO Informe de Auditoría Retributiva.

1.- INTRODUCCIÓN

1.1.- Contexto y antecedentes

La ENTIDAD ONUBENSE PARA LA NORMALIZACIÓN EDUCATIVA, SOCIAL Y LABORAL (AONES) (en adelante la Entidad), de acuerdo con su política de compromiso con la sociedad y su actuación consecuente con principios tan esenciales como la igualdad efectiva entre mujeres y hombres implanta este plan de igualdad con el fin de que en la entidad mujeres y hombres, trabajadoras y trabajadores tengan las mismas oportunidades en el empleo.

El plan de igualdad, en consecuencia, es la materialización del compromiso de la dirección de la entidad con la adopción de medidas activas concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres en la entidad que se inició con el compromiso publicitado por la entidad el día 15/11/2022. Elaborado el diagnóstico desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa, y conforme a sus resultados La Entidad adopta ahora el presente plan de igualdad para mejorar la situación de sus trabajadoras y trabajadores desde el punto de vista de la igualdad real y la prohibición de discriminación por razón de género.

1.2.- Definición de Plan de igualdad

A efectos de cuanto sigue es importante tener en cuenta el concepto legal de Plan de igualdad que contiene el art. 46.1 y 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que viene a definirlo como sigue:

1. Los planes de igualdad de las empresas son 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.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables



dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan 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:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

1.3.- Glosario de conceptos

A efectos de clarificar cuantas medidas conforman este Plan de Igualdad es importante asimismo tener en cuenta una serie de conceptos legales relevantes que permitan conocer con precisión a qué nos estamos refiriendo en cada caso.

a) Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

b) 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

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en



el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

c) Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentran una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

d) Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos que aquí interesan constituye 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.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado 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.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

e) Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

f) Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

g)

h) Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

i) Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se podrán adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de



desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer estas medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

j) Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

El permiso y la prestación por nacimiento de hijo se concederán para la madre y el padre no biológico en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.



2.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan de igualdad tiene como ámbito objetivo, subjetivo y funcional de aplicación a la Entidad AONES Down Huelva. Se aplica, en consecuencia, a toda la plantilla.

La entidad se encuentra ubicada en la ciudad Huelva, por lo que este será además su ámbito geográfico.

Su ámbito temporal está previsto para cuatro años como ahora se dirá en el apartado vigencia.

3.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de igualdad ha sido negociado por una Comisión Negociadora compuesta por la representación legal de la plantilla y de la dirección de la entidad.

Por una parte, Carmen Romero Medina (Presidenta) y Manuel Millán Revilla, (Dpto. Administración) en representación de la plantilla.

4.- VIGENCIA

El presente Plan de igualdad tiene una vigencia prevista de 4 años que empezará a contar a partir del acuerdo adoptado por parte de la comisión negociadora.

El presente plan se aplica a todo el personal que presta servicios en las dependencias de AONES HUELVA en su centro de trabajo de C/ Tesoro de Carambolo s/n (CP 21007) de Huelva.

Su vigencia es de cuatro años empezándose a contar desde 31/01/2023 hasta 31/01/2027. En todo caso será modificado anticipadamente cuando se de alguna de



estas circunstancias.

A) Cuando sea necesario como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación.

B) Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o de una actuación judicial que determine la existencia de discriminaciones en la empresa por razón de sexo.

c) En los supuestos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa,

D) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial su plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

E) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del mismo. La revisión conllevará la revisión y actualización del diagnóstico y de las medidas del plan de igualdad.



5.- INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA ENTIDAD. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS.

1.- Diagnóstico de la Entidad: características cuantitativas y cualitativas de A.O.N.E.S. HUELVA

1.a Ficha Técnica

Nombre o Razón Social:	A.O.N.E.S. HUELVA		
NIF:	G21140132	Forma jurídica:	Asociación
Fecha de constitución:	31/01/1991		

Domicilio social:	C/Tesoro del Carambolo s/n		
Municipio:	Huelva	Provincia:	Huelva

Email:	aoneshuelva@hotmail.com	Teléfono:	959505914
Pág. Web:	http://www.aoneshuelva.org		

Actividades principales:	Centro de atención a la discapacidad
---------------------------------	--------------------------------------

Misión	Visión	Valores
<p>Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad Intelectual y la de sus familias; con una gestión comprometida con la ética, que permita desarrollar y prestar servicios especializados, en clave de respuesta integral y personalizada, para el fomento, asistencia, recuperación, enseñanza e inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual, promoviéndolas como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho. Así mismo, la atención, asesoramiento y formación de sus familiares o tutores y personal que presta sus servicios en los diferentes centros; contribuyendo así a una sociedad más justa y solidaria.</p>	<p>Queremos ser una organización de interés social, independiente, innovadora, de prestigio y referente social en la provincia de Huelva, contando con un equipo profesional cualificado, comprometido y multidisciplinar, capaz de dar respuesta individualizada a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual y/o riesgos de padecerlo y a sus familias en función de su ciclo y plan vital y que actúe como garante de sus derechos.</p>	<p>AONES desarrolla su estrategia y busca conseguir sus objetivos guiada por los siguientes valores establecidos en sus Estatutos entre los que se encuentran:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La defensa de los derechos de las personas con discapacidad y sus familiares que soliciten ayuda y asesoramiento. 2. La inclusión y normalización de la persona con discapacidad en su entorno ambiental, familiar, escolar, social y laboral. 3. Orientar y asesorar a los familiares (ya sean asociados o no) en su misión y responsabilidad educadora potenciando unas relaciones positivas y adaptaciones óptimas. 4. Informar a los familiares (sean o no asociados) dando su apoyo para la consecución, sobre prestaciones, becas, Ayudas económicas, etc.

Convenio colectivo	
Número	Denominación
99000985011981	XV Convenio Atención Discapacidad

CNAES	
Número	Denominación
8899	Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento n.c.o.p.

1.b) Contextualización y características generales de la empresa

1.b).1.- Introducción

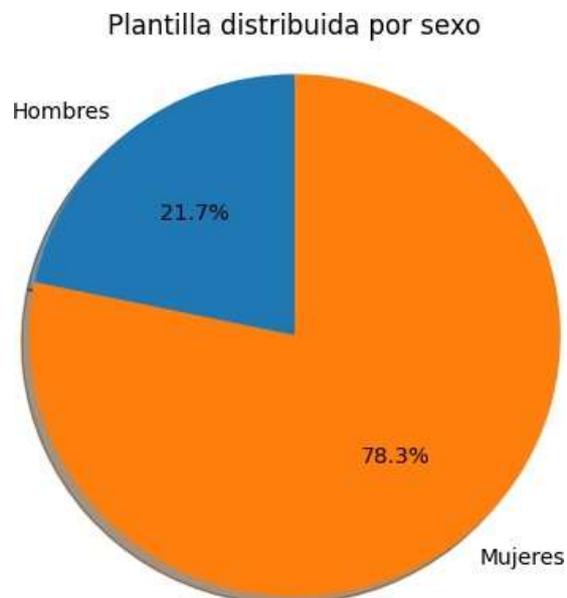
Se trata de una Entidad conformada por una plantilla cuya edad oscila desde 21-25 años hasta 46 -55 años, compuesta, además, por un 78.26% de mujeres y un 21.74% de hombres.

En cuanto a los tipos de contrato, de entre estos, un 73.91% son contratados de manera indefinida y un 26.09% de manera temporal.

Un 86.96% trabajan a jornada completa y un 13.04% están vinculados con un contrato a tiempo parcial.

Plantilla distribuida por sexo

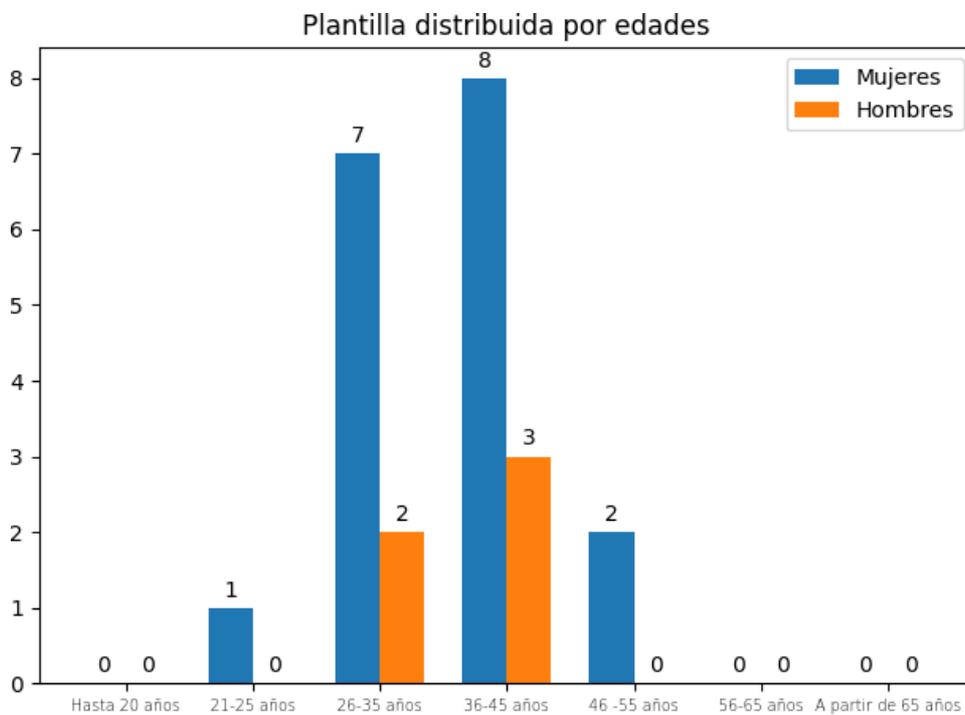
Mujeres	%	Hombres	%	Total
18	78.26%	5	21.74%	23



1.b).2.- Características de plantilla

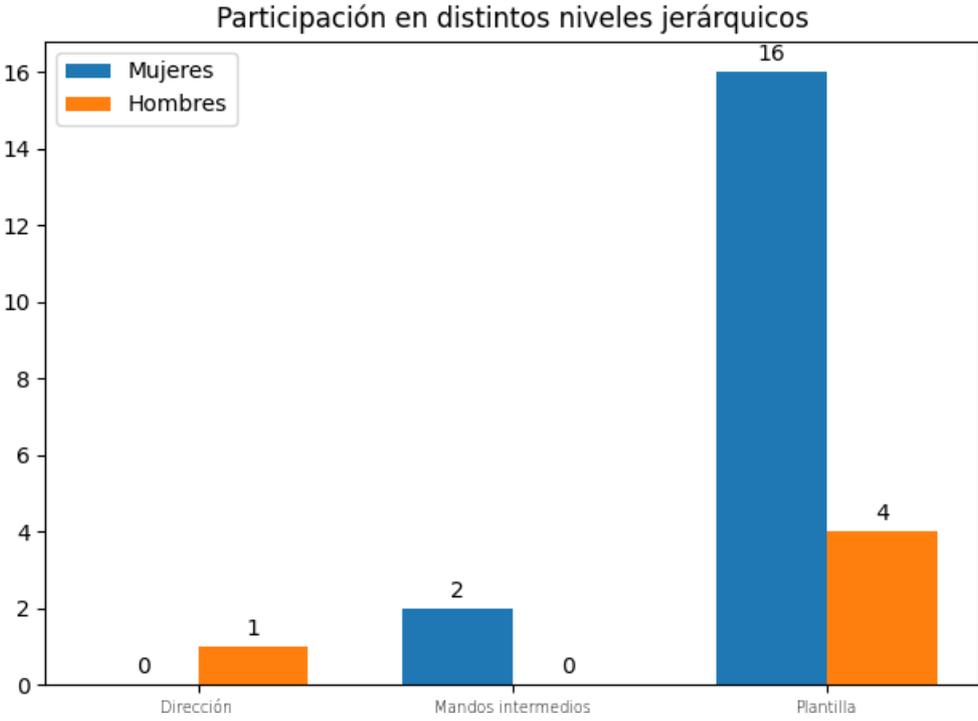
Distribución de la plantilla por edades

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Hasta 20 años	0	0.00%	0	0.00%	0
21-25 años	1	4.35%	0	0.00%	1
26-35 años	7	30.43%	2	8.70%	9
36-45 años	8	34.78%	3	13.04%	11
46 -55 años	2	8.70%	0	0.00%	2
56-65 años	0	0.00%	0	0.00%	0
A partir de 65 años	0	0.00%	0	0.00%	0
TOTAL	18	78.26%	5	21.74%	23



Distribución de la plantilla en los distintos niveles jerárquicos de la empresa

Niveles jerárquicos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Dirección	0	0.00%	1	4.35%	1
Mandos intermedios	2	8.70%	0	0.00%	2
Plantilla	16	69.57%	4	17.39%	20
TOTAL	18	78.26%	5	21.74%	23

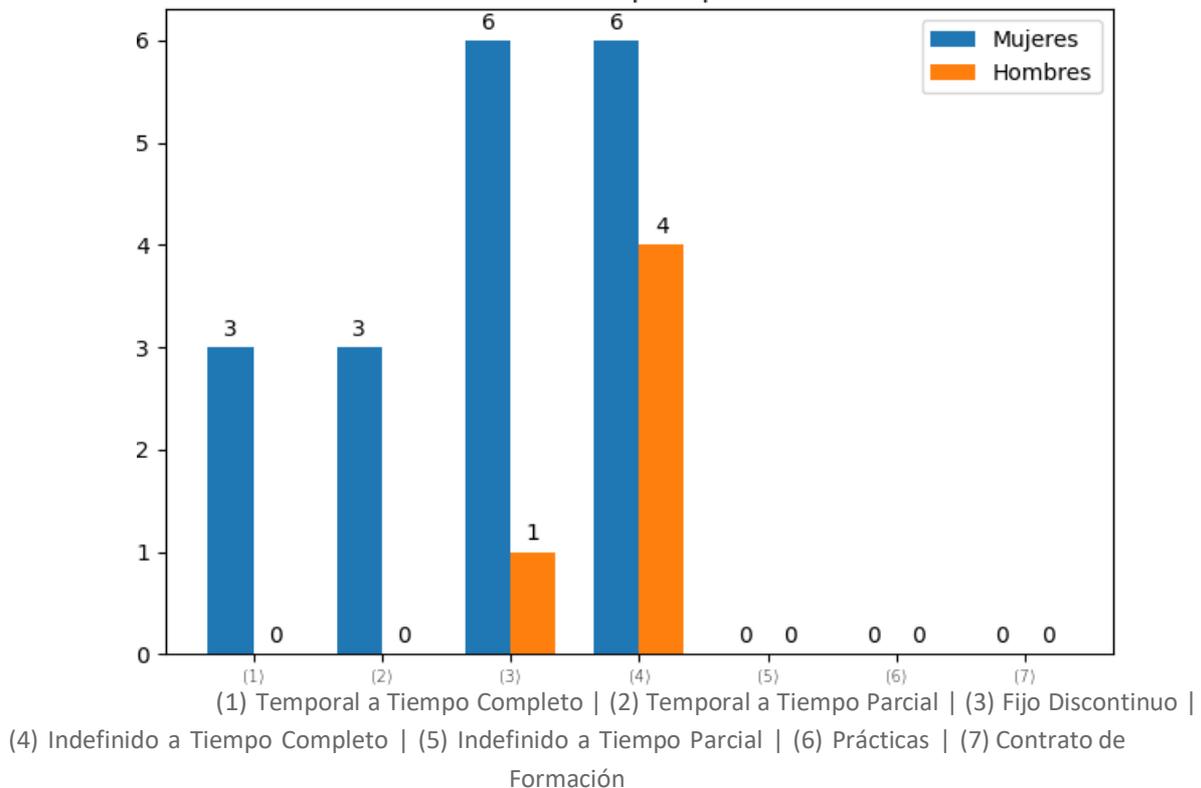


1.b).3.- Acceso en la empresa. Tipos de contratos

Distribución de la plantilla por tipo de contratos

Tipo de contratos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	3	13.04%	0	0.00%	3
Temporal a tiempo Parcial	3	13.04%	0	0.00%	3
Fijo Discontinuo	6	26.09%	1	4.35%	7
Indefinido a Tiempo Completo	6	26.09%	4	17.39%	10
Indefinido a Tiempo Parcial	0	0.00%	0	0.00%	0
Prácticas	0	0.00%	0	0.00%	0
Contrato de formación	0	0.00%	0	0.00%	0
TOTAL	18	78.26%	5	21.74%	23

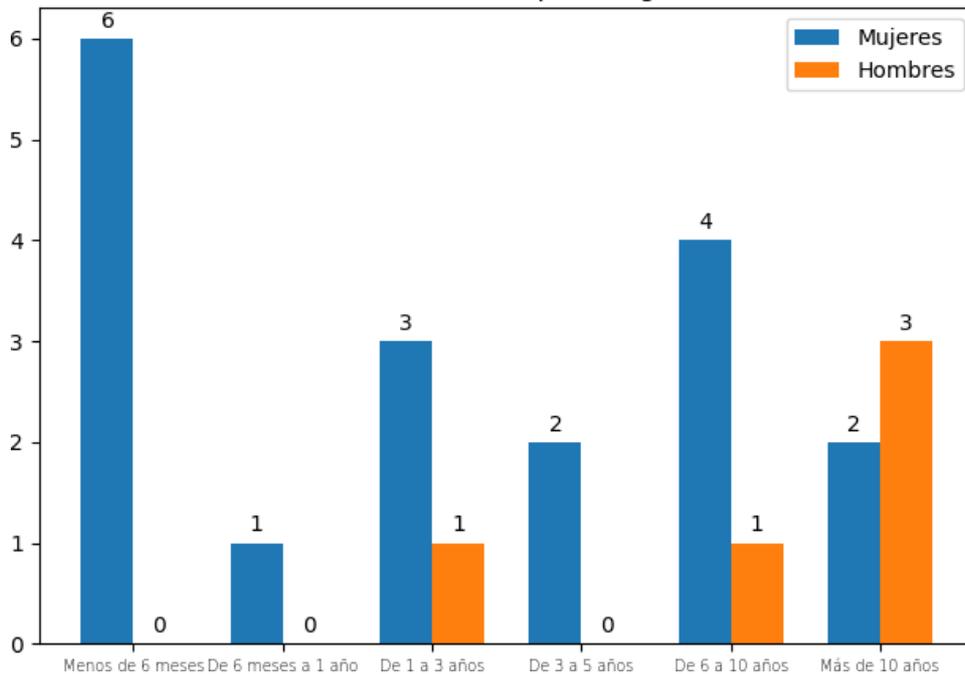
Plantilla distribuida por tipo de contratos



Distribución de la plantilla por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	6	26.09%	0	0.00%	6
De 6 meses a 1 año	1	4.35%	0	0.00%	1
De 1 a 3 años	3	13.04%	1	4.35%	4
De 3 a 5 años	2	8.70%	0	0.00%	2
De 6 a 10 años	4	17.39%	1	4.35%	5
Más de 10 años	2	8.70%	3	13.04%	5
TOTAL	18	78.26%	5	21.74%	23

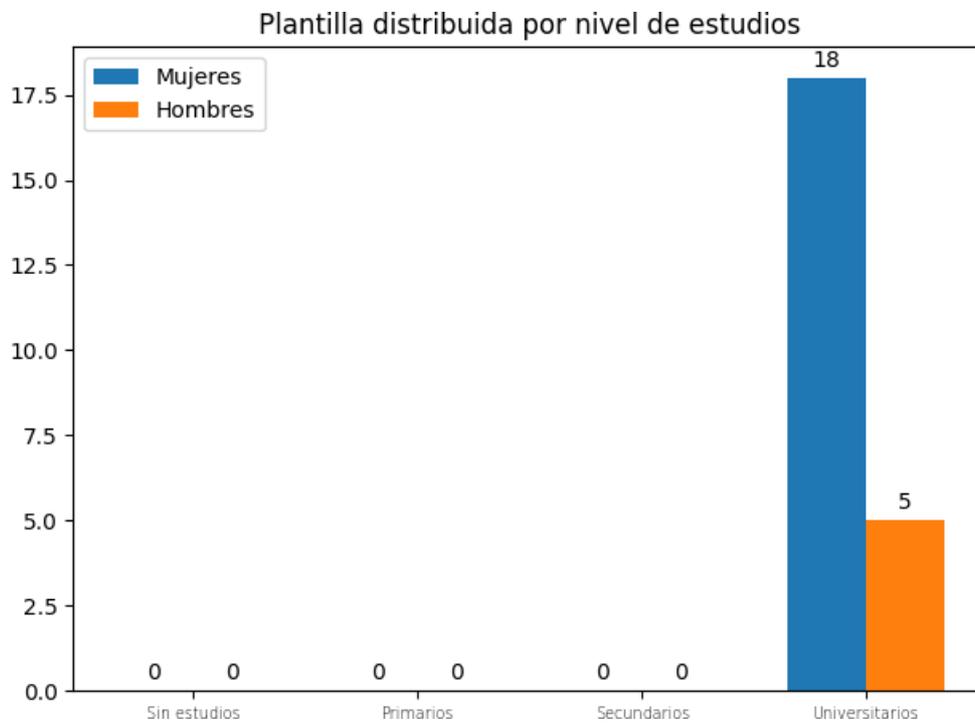
Plantilla distribuida por antigüedad



Distribución de la plantilla por nivel de estudios

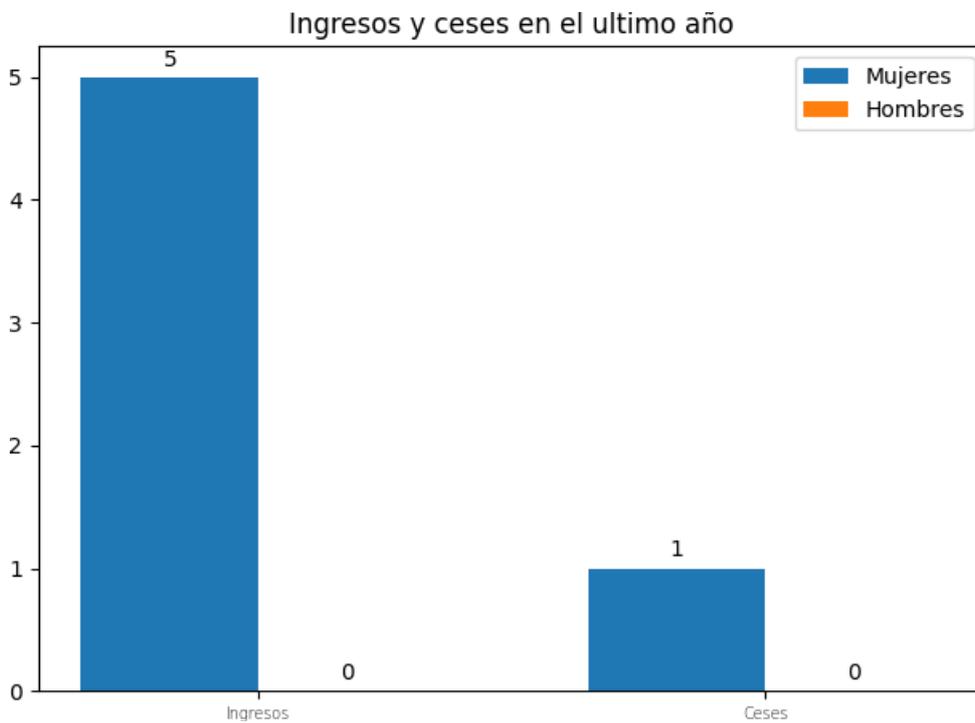
Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Sin estudios	0	0.00%	0	0.00%	0
Primarios	0	0.00%	0	0.00%	0
Secundarios	0	0.00%	0	0.00%	0
Universitarios	18	78.26%	5	21.74%	23
TOTAL	18	78.26%	5	21.74%	23

*Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, etc



Ingresos y ceses producidos en el último año

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Ingresos	5	83.33%	0	0.00%	5
Ceses	1	16.67%	0	0.00%	1
TOTAL	6	100.00%	0	0.00%	6



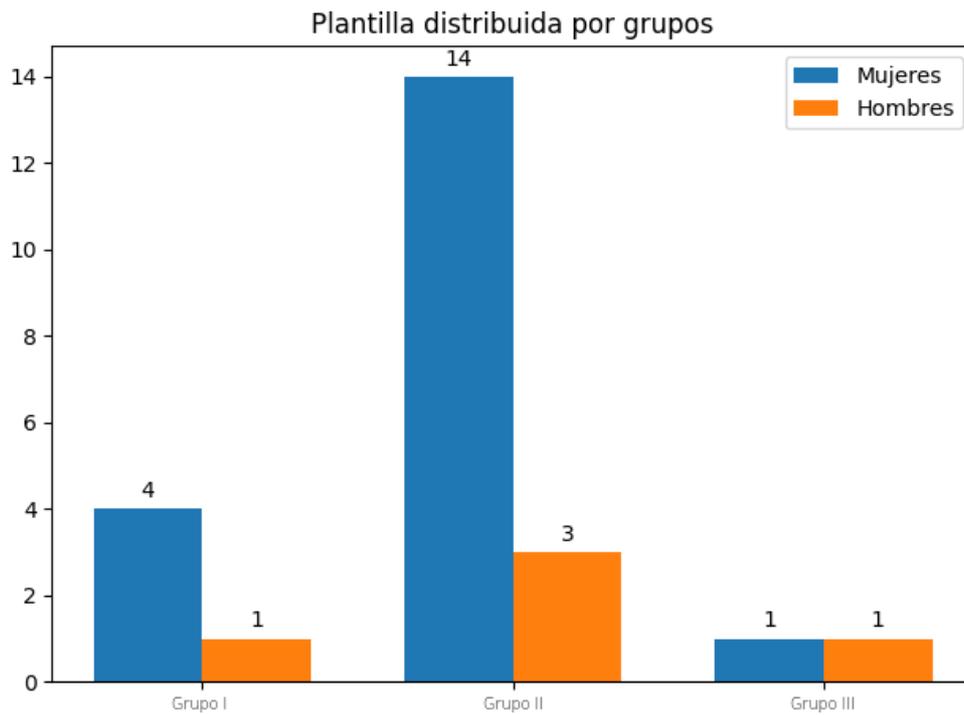
Justificación:

Se han producido 5 incorporaciones en el último año de mujeres para cubrir 2 puestos de psicóloga, 1 de logopeda y 2 de Técnica educadora. Por otra parte, se ha producido el cese voluntario de una trabajadora.

1.b).4.- Clasificación profesional. Distribución de la plantilla por grupos

Distribución de la plantilla por grupos

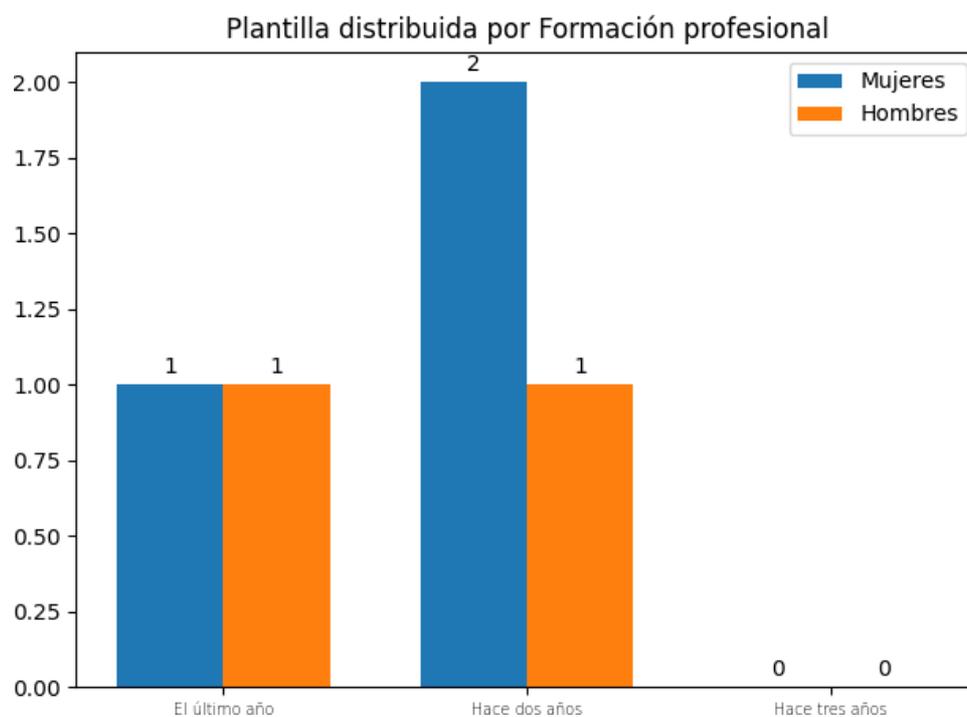
Grupos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Grupo I	4	16.67%	1	4.17%	5
Grupo II	14	58.33%	3	12.50%	17
Grupo III	1	4.17%	1	4.17%	2
TOTAL	19	79.17%	5	20.83%	24



1.b).5. – Formación profesional.

Formación profesional: Años 2020 - 2021 - 2022

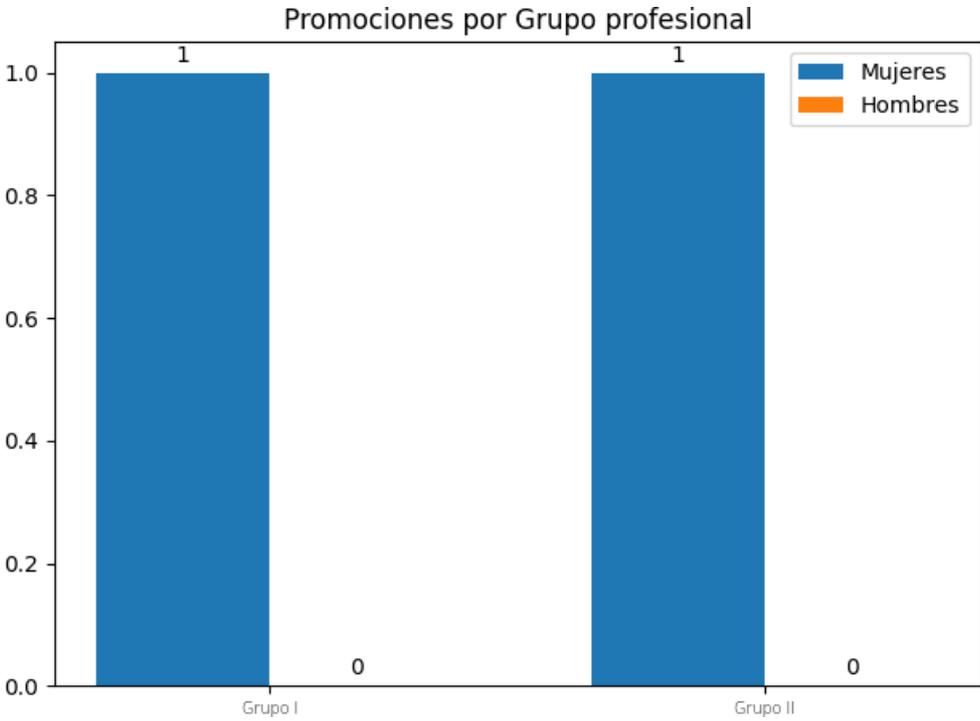
Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
El último año	1	20.00%	1	20.00%	2
Hace dos años	2	40.00%	1	20.00%	3
Hace tres años	0	0.00%	0	0.00%	0
TOTAL	3	60.00%	2	40.00%	5



1.b).6.– Promoción profesional.

Promoción en el último año por grupo profesional o categorías

Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Grupo I	1	50.00%	0	0.00%	1
Grupo II	1	50.00%	0	0.00%	1
TOTAL	2	100.00%	0	0.00%	2

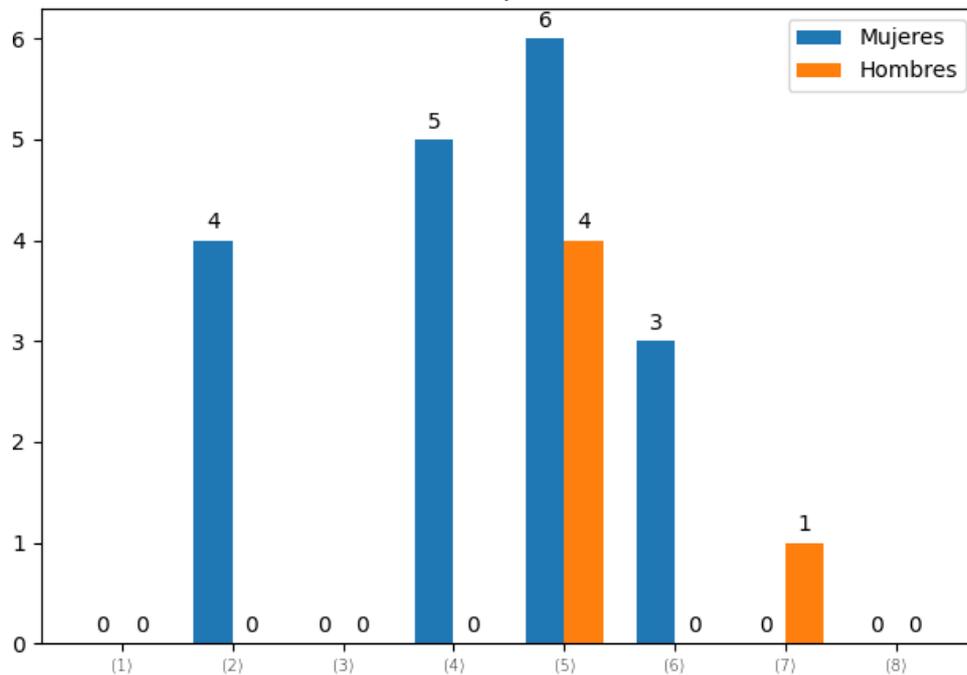


1.b).7.-Auditoria Salarial. Salarios Promediados

Registro salarial

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de SMI	0	0.00%	0	0.00%	0
Entre SMI y 12.000 €	4	17.39%	0	0.00%	4
Entre 12.001 € y 14.000 €	0	0.00%	0	0.00%	0
Entre 14.001 € y 18.000 €	5	21.74%	0	0.00%	5
Entre 18.001 € y 24.000 €	6	26.09%	4	17.39%	10
Entre 24.001 € y 30.000 €	3	13.04%	0	0.00%	3
Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0.00%	1	4.35%	1
Más de 36.000 €	0	0.00%	0	0.00%	0
TOTAL	18	78.26%	5	21.74%	23

Plantilla distribuida por auditoría salarial



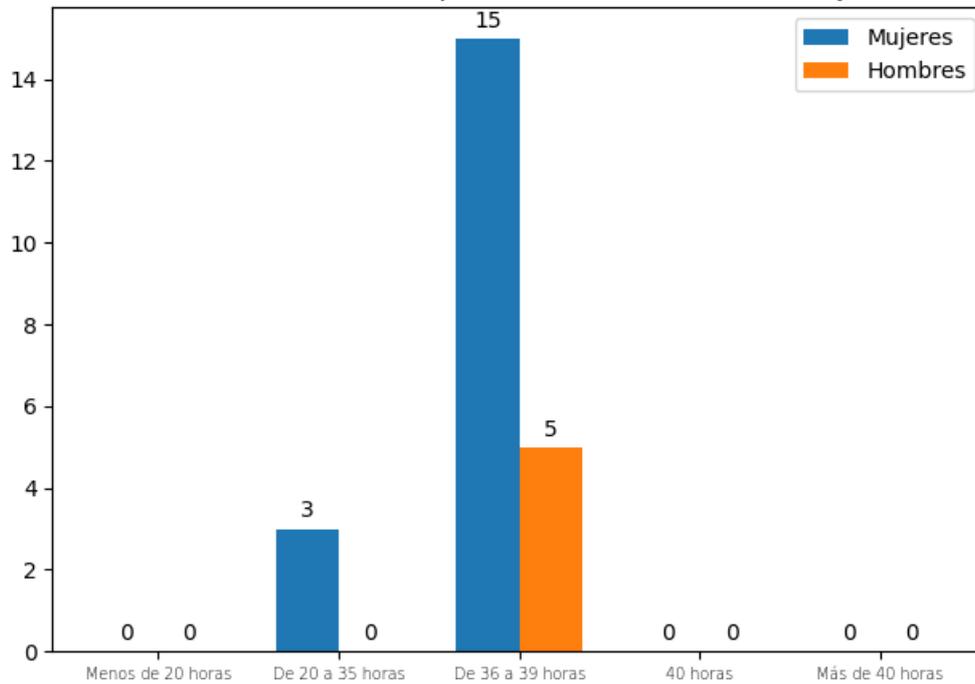
(1) Menos de SMI | (2) Entre 12.001 € y 14.000 € | (3) Entre 14.001 € y 18.000 € | (4) Entre 18.001 € y 24.000 € | (5) Entre 24.001 € y 30.000 € | (6) Entre 30.001 € y 36.000 € | (7) Más de 36.000 €

1.b).8.- Condiciones de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

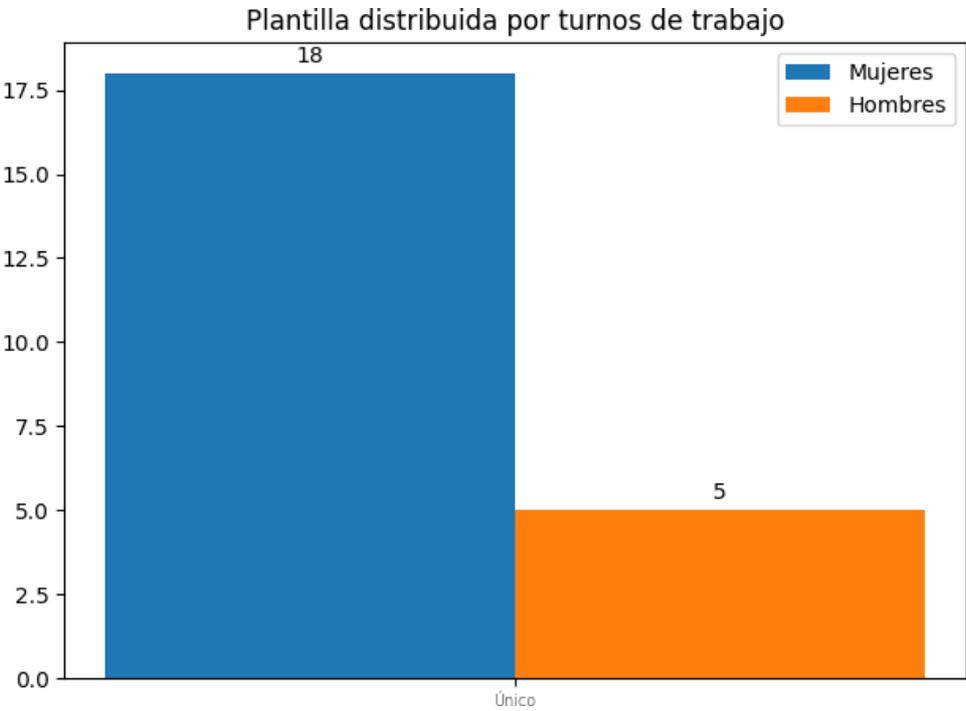
Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	0	0.00%	0	0.00%	0
De 20 a 35 horas	3	13.04%	0	0.00%	3
De 36 a 39 horas	15	65.22%	5	21.74%	20
40 horas	0	0.00%	0	0.00%	0
Más de 40 horas	0	0.00%	0	0.00%	0
TOTAL	18	78.26%	5	21.74%	23

Plantilla distribuida por horas semanales de trabajo



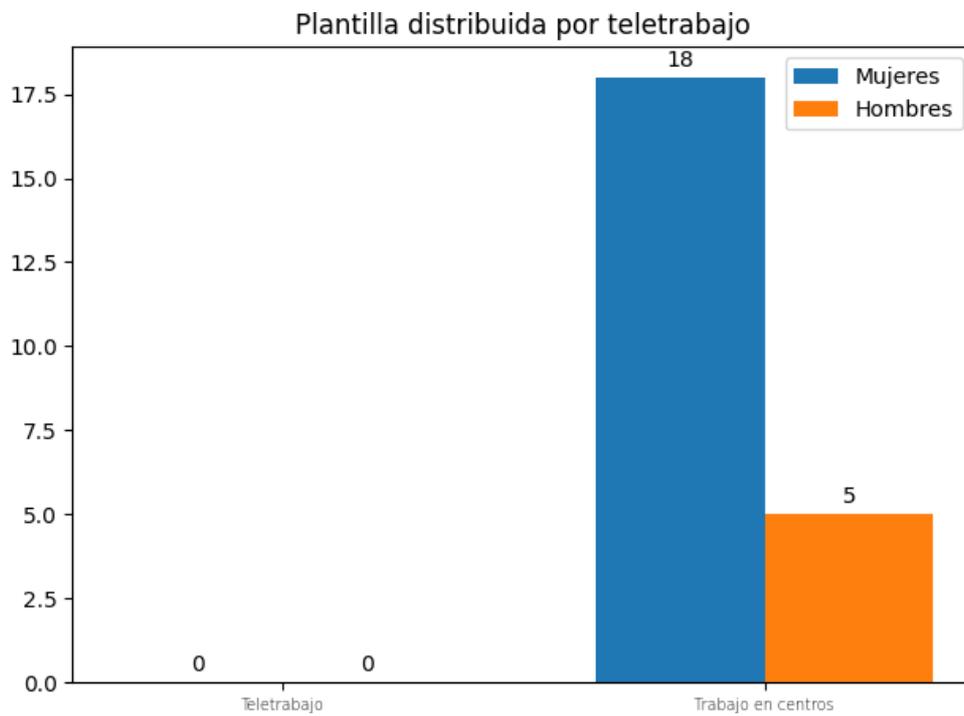
Distribución de la plantilla por turnos de trabajo

Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Único	18	78.26%	5	21.74%	23
TOTAL	18	78.26%	5	21.74%	23



Distribución de la plantilla por teletrabajo

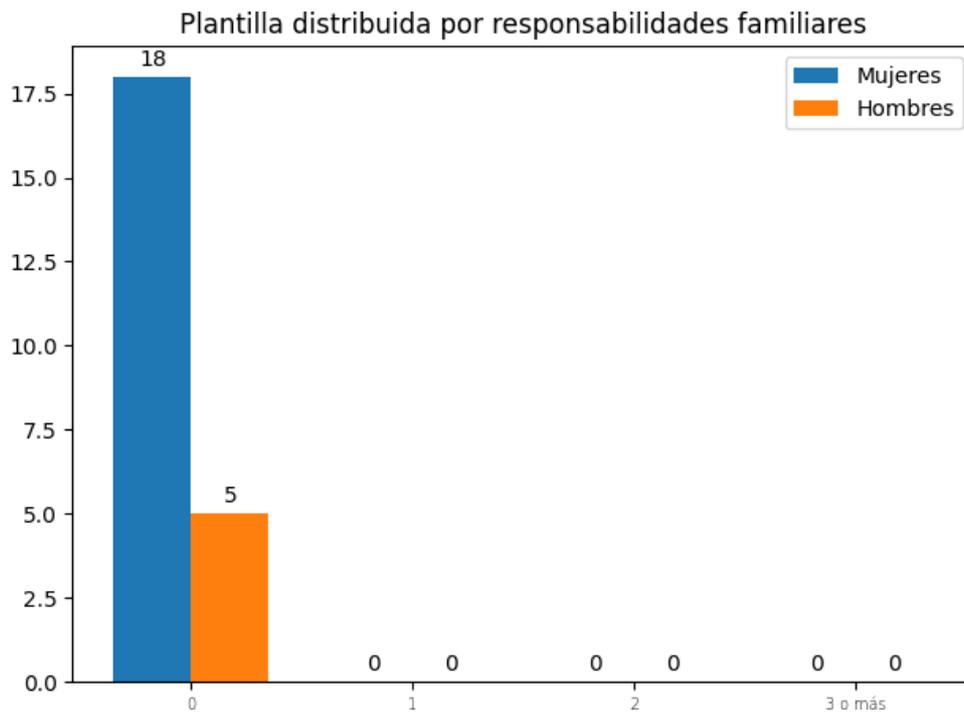
Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Teletrabajo	0	0.00%	0	0.00%	0
Trabajo en centros	18	78.26%	5	21.74%	23
TOTAL	18	78.26%	5	21.74%	23



1.b).9.- Conciliación y corresponsabilidad

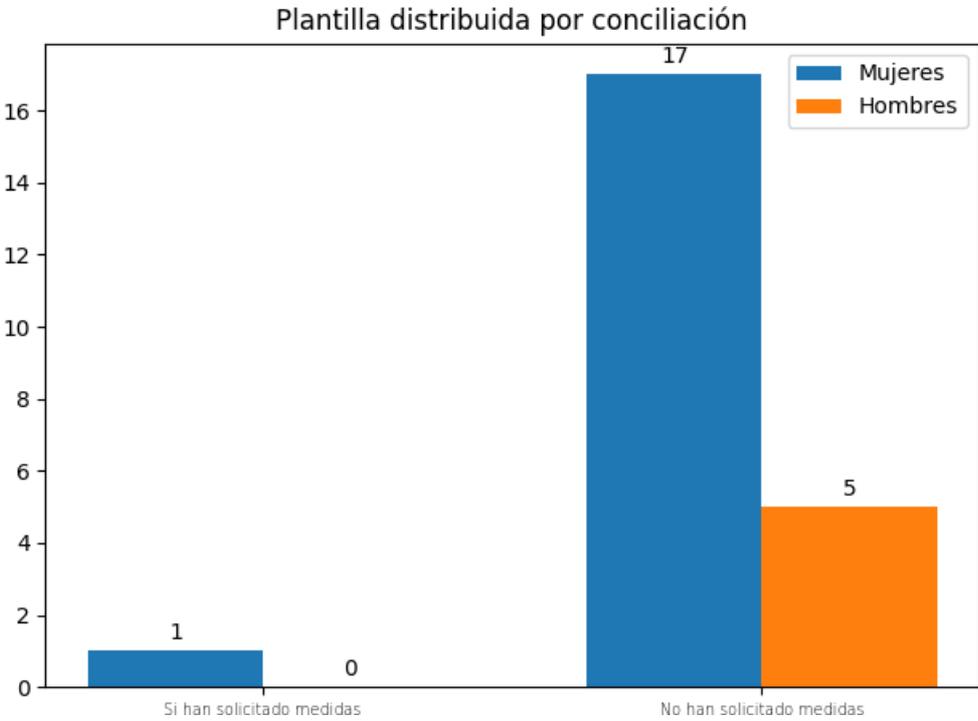
Responsabilidades familiares: nº de hijas/os

Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	18	78.26%	5	21.74%	23
1	0	0.00%	0	0.00%	0
2	0	0.00%	0	0.00%	0
3 o más	0	0.00%	0	0.00%	0
TOTAL	18	78.26%	5	21.74%	23



Solicitud y disfrute de medidas de conciliación

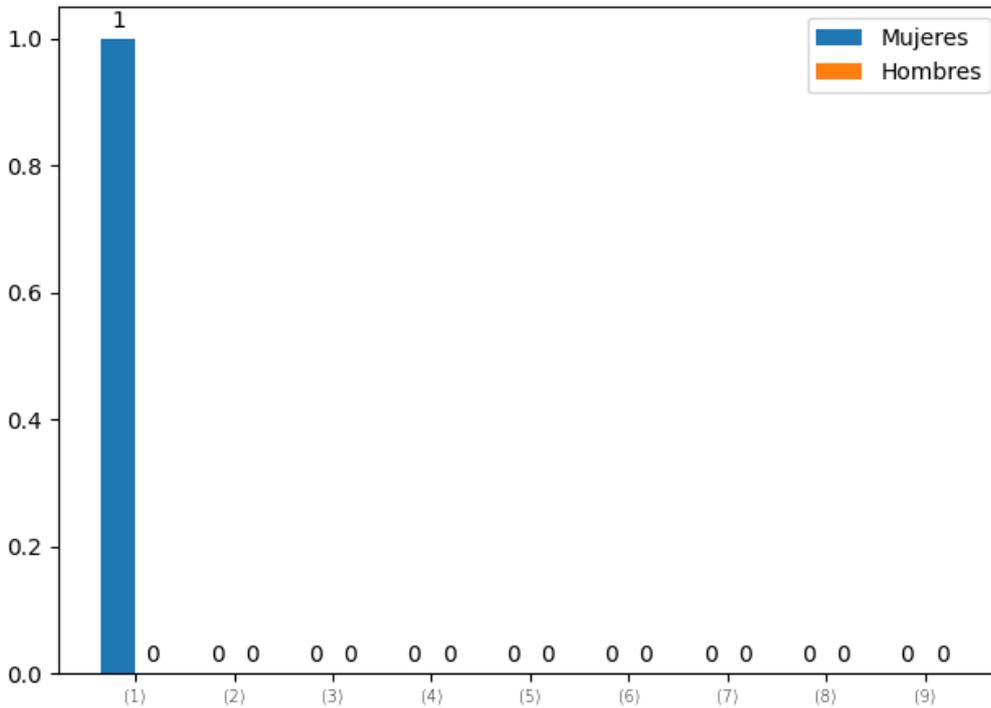
Solicitud y disfrute de medidas de conciliación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Si han solicitado medidas	1	4.35%	0	0.00%	1
No han solicitado medidas	17	73.91%	5	21.74%	22
TOTAL	18	78.26%	5	21.74%	23



Suspensiones y permisos de conciliación solicitados en el último año

Solicitud y disfrute de medidas de conciliación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Adaptaciones de jornada por motivos de conciliación	1	100.00%	0	0.00%	1
Reducción de jornada por cuidado del lactante	0	0%	0	0%	0
Permisos tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo	0	0%	0	0%	0
Permisos por nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto	0	0%	0	0%	0
Reducciones de jornada por su cuidado directo de algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida	0	0%	0	0%	0
Reducciones de jornada por cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida	0	0%	0	0%	0
Reducciones de jornada por hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente	0	0%	0	0%	0
Excedencias por cuidado de hijo o por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida	0	0%	0	0%	0
Permisos o suspensiones por nacimiento	0	0%	0	0%	0
TOTAL	1	100.00%	0	0.00%	1

Plantilla distribuida por suspensiones y permisos de conciliación solicitados en el último año



(1) Adaptaciones de jornada por motivos de conciliación | (9) Permisos o suspensiones por nacimiento

(2) Reducción de jornada por cuidado del lactante |

(3) Permisos tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo |

(4) Permisos por nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto |

(5) Reducciones de jornada por su cuidado directo de algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida |

(6) Reducciones de jornada por cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida |

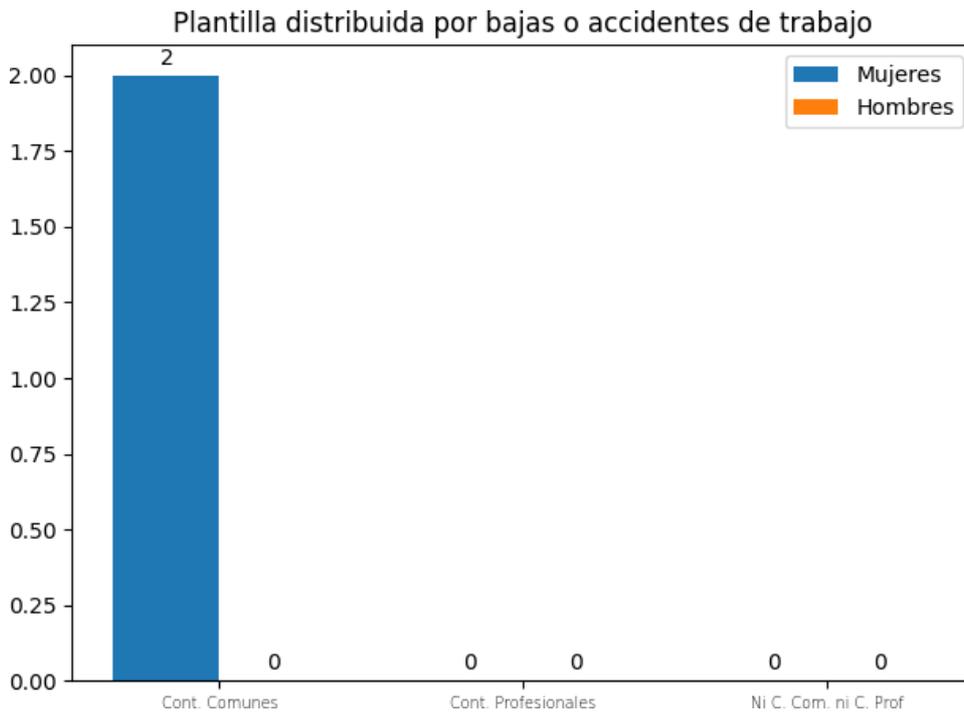
(7) Reducciones de jornada por hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente |

(8) Excedencias por cuidado de hijo o por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida |

1.b).10.- Otras condiciones de trabajo, incluida la prevención de riesgos laborales. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Bajas o accidentes de trabajo acontecidos en la empresa

Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad temporal por contingencias comunes	2	100.00%	0	0.00%	2
Incapacidad temporal por contingencias profesionales	0	0.00%	0	0.00%	0
Incapacidad Temporal ni por contingencias comunes ni por contingencias profesionales	0	0.00%	0	0.00%	0
TOTAL	2	100.00%	0	0.00%	2



1.c.- Criterios cualitativos del diagnóstico

Expuesta la realidad de la Entidad desde el punto de vista cuantitativo es relevante hacer ahora una lectura cualitativa de la realidad de la empresa. Importa tener en cuenta, para ello, las materias que según el art. 46.2 LOI es necesario abordar como contenido mínimo en el diagnóstico y que son a las que se da respuesta con la siguiente descripción cualitativa de A.O.N.E.S. HUELVA:

A) Se trata de una Entidad perteneciente al tercer sector actividades de servicios sociales sin alojamiento.

B) Es una Entidad con una plantilla predominantemente femenina (18 mujeres frente a 5 hombres).

C) De las 23 personas que conforman la plantilla, el 78.26% son mujeres y 21.74% son hombres.

D) La distribución de la plantilla por edades oscila a partir de 21-25 años y hasta 46 -55 años, lo que da una edad media de entre 36-45 años y lleva a concluir que la distribución por edad es de una plantilla de edad media.

- La media de edad de los hombres es de entre 36-45
- La media de edad de las mujeres es de entre 36-45

E) Las personas trabajadoras están vinculadas a la Entidad mayoritariamente mediante contratos indefinidos, siendo además la mayoría a tiempo completo.

F) La contratación, como se ha dicho, es mayoritariamente mediante contratos indefinidos.



G) La antigüedad en la Entidad oscila entre menos de 6 meses y más de 10 años, siendo la media entre 6 a 10 años. Para las mujeres se sitúa entre menos de 6 meses y más de 10 años, con una media de entre 3 a 5 años. En el caso de los hombres, la antigüedad mínima es de entre 1 a 3 años y la máxima es más de 10 años, siendo la media de más de 10 años.

H) En cuanto al acceso a la entidad, se produce mediante un proceso reglado y objetivo, y con un procedimiento de selección consecuente con la igualdad y la no discriminación. Es un proceso de selección objetivo atendiendo a los méritos y las habilidades.

I) En materia de ceses y nuevas contrataciones, se ha producido el cese de una mujer. En cuanto a las nuevas contrataciones todas han sido de mujeres.

J) En cuanto a la promoción, de forma consecuente con lo anterior se produce en términos generales de forma reglada y no presenta problemas de igualdad o discriminación.

K) En cuanto a la formación profesional, la Entidad ha realizado en el último año 5 cursos, a los que asistieron 2 hombres y 3 mujeres. De los cuales dos han sido sobre materias relacionadas con la igualdad de género.

L) Respecto a la clasificación profesional, se produce por grupos. Los grupos contienen una valoración objetiva del trabajo. Resulta apreciable la existencia de categorías claramente feminizadas frente a otras masculinizadas, lo cual está relacionado con el sector al que pertenece la entidad que se caracteriza por ser ocupado tradicionalmente por mujeres por lo que las candidaturas de varones para ciertos puesto de trabajo son insuficientes para conseguir la paridad.

M) No se da movilidad funcional.



N) No se da movilidad geográfica.

O) No se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

P) No se han producido situaciones de teletrabajo.

Q) No se han adoptado medidas que tienen que ver con la desconexión digital porque no existe un entorno digital.

R) Por lo que tiene que ver con la conciliación es una Entidad donde la conciliación es tanto femenina como masculina, lo cual es claramente positivo y se seguirá garantizando y potenciando en el Plan de igualdad.

S) Por lo que respecta a la retribución, se sitúa entre una franja retributiva que abarca desde entre SMI y 12.000 € a los entre 30.001 € y 36.000 €, sin que quepa apreciar una brecha retributiva igual o superior al 25% que requiera justificación. La retribución que perciben las personas trabajadoras es la que determina el convenio colectivo. La Entidad tiene registro salarial y se incorpora como anexo. La Entidad tiene auditoria salarial y se incorpora como anexo.

T) En cuanto al acoso, en la Entidad existe un protocolo frente el acoso por razón de sexo y sexual que no ha necesitado activar en ninguna ocasión. De ello también se dará cuenta en el plan de igualdad.

U) En materia de comunicación y lenguaje no sexista la Entidad intenta en todas sus comunicaciones ser consecuente con el lenguaje inclusivo y la no invisibilización de la mujer, si bien esa conducta respetuosa debería concretarse y estabilizarse en un futuro.

V) La Entidad prevé medidas de sensibilización a la violencia de género. Existe formación para el personal de RRHH sobre los derechos de las víctimas de violencia de género.



6.-CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD:

MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

De conformidad con los resultados mostrados por el diagnóstico que, como paso previo e inexorable, precede la elaboración de cuantas medidas conforman este Plan de igualdad y que se ha elaborado y negociado en los términos que exige el art. 46 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de las mujeres y hombres, la Entidad decide adoptar el presente Plan de Igualdad con la pretensión de alcanzar la igualdad real y efectiva en el empleo y la ocupación entre empleadas y empleados de la entidad, tanto en todo lo que tiene que ver con la selección y acceso al empleo como en todo lo que afecta al desarrollo de la prestación laboral. De lo que se trata es de lograr la verdadera igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como empleadas y empleados.

La entidad dará información de la elaboración de este Plan a todo su personal, mediante los canales de información habitual.

Teniendo en cuenta los resultados mostrados en el diagnóstico las acciones de este Plan de Igualdad se van a centrar en las siguientes áreas de actuación:

Selección

1. Contratación
2. Formación profesional
3. Promoción profesional
4. Clasificación profesional
5. Infrarrepresentación de la mujer
6. Retribución y auditoría salarial
7. Conciliación y corresponsabilidad
8. Prevención de Riesgos Laborales
9. Protocolo frente al acoso
10. Medidas dirigidas a la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género
11. Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad



Área 1.- Acceso en la entidad: Selección

En esta área del plan se trata de adoptar todas las medidas necesarias para que, en el acceso a la entidad, en la oferta y en la selección, no se produzca discriminación por razón de género. Y se garantice la igualdad de mujeres y hombres en todo el proceso de oferta y selección.

Objetivo 1.- Garantizar la no discriminación por razón de sexo en el proceso de selección.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Las ofertas de empleo no contendrán requisitos directa o indirectamente discriminatorios ni tampoco podrán favorecer la discriminación social, es decir, la perpetuación de la mujer en determinados puestos de trabajo.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	- Definición neutra del puesto de trabajo y perfil profesional evitando estereotipos y sesgos de género - Descripción del puesto de trabajo con lenguaje e imágenes no sexistas, neutras e inclusivas - Utilización de un lenguaje no agresivo o competitivo - Descripción de los requisitos básicos del puesto y perfil de trabajo ajustados a las necesidades reales - Empleo de canales de difusión que garanticen la recepción de candidaturas de mujeres y hombres por igual - Identificación clara de las condiciones laborales, señalando las principales y más básicas (jornada y modalidad contractual), siendo éstas acordes con la realidad laboral
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de igualdad
INDICADORES	- Nº de procesos de selección y promoción definidos con perspectiva de género - Nº de personas que participan en los procesos de selección y promoción, desagregadas por sexo - Nº de personas efectivamente incorporadas o promocionadas, desagregadas por sexo - Nº de personas formadas en igualdad, desagregadas por sexo.
RECURSOS	No procede dotación presupuestaria
MEDIOS	RRHH y digitales propias de la entidad



DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Todos los procesos selectivos y las ofertas de empleo serán redactados en un lenguaje no sexista ni estereotipado.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	- Definición neutra del puesto de trabajo y perfil profesional evitando estereotipos y sesgos de género - Descripción del puesto de trabajo con lenguaje e imágenes no sexistas, neutras e inclusivas - Utilización de un lenguaje no agresivo o competitivo - Descripción de los requisitos básicos del puesto y perfil de trabajo ajustados a las necesidades reales - Empleo de canales de difusión que garanticen la recepción de candidaturas de mujeres y hombres por igual - Identificación clara de las condiciones laborales, señalando las principales y más básicas (jornada y modalidad contractual), siendo éstas acordes con la realidad laboral
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de igualdad
INDICADORES	Nº de procesos de selección y promoción definidos con perspectiva de género - Nº de personas que participan en los procesos de selección y promoción, desagregadas por sexo - Nº de personas efectivamente incorporadas o promocionadas, desagregadas por sexo - Nº de personas formadas en igualdad, desagregadas por sexo - Nº de manuales de bienvenida entregados, desagregados por sexo
RECURSOS	No procede dotación presupuestaria
MEDIOS	RRHH y digitales propios de la entidad



Área 2.- Contratación

Se trata de garantizar en esta área de conocimiento la igualdad de mujeres y hombres y la prohibición de discriminación en la contratación. En tipos de contratos y en modalidades de contratación. Hay que evitar que los contratos más precarios (temporales y a tiempo parcial) afecten solo o mayoritariamente a mujeres.

Objetivo 2.- Garantizar la igualdad real de mujeres y hombres en la contratación. Se trata de evitar la discriminación directa e indirecta por razón de sexo y erradicar la posible existencia de una segregación vertical y horizontal de género.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se estudiará la posibilidad de, en igualdad de condiciones, contratar al género infrarrepresentado en aquellos puestos en los que su presencia sea inferior al 40%.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión de los procesos de contratación realizados. Redacción de un informe de conclusiones.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de Igualdad
INDICADORES	- Nº de procesos de selección y promoción definidos con perspectiva de género - Nº de personas que participan en los procesos de selección y promoción, desagregadas por sexo - Nº de personas efectivamente incorporadas o promocionadas, desagregadas por sexo - Nº de personas formadas en igualdad, desagregadas por sexo - Nº de manuales de bienvenida entregados, desagregados por sexo
RECURSOS	No procede dotación presupuestaria.
MEDIOS	RRHH y materiales propios de la entidad.



DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Teniendo en cuenta que la Entidad es una entidad ejemplar, en la que todos los trabajadores lo son de forma indefinida, en este caso solo debe evitarse que en un futuro posibles contratos temporales o a tiempo parcial no se utilizan de manera discriminatoria, esto es, perjudicando a posibles y futuras candidatas mujeres frente a hombres.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión de los procesos de contratación realizados. Redacción de un informe de conclusiones.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de igualdad
INDICADORES	- Nº de procesos de selección y promoción definidos con perspectiva de género - Nº de personas que participan en los procesos de selección y promoción, desagregadas por sexo - Nº de personas efectivamente incorporadas o promocionadas, desagregadas por sexo - Nº de personas formadas en igualdad, desagregadas por sexo
RECURSOS	No procede dotación presupuestaria.
MEDIOS	RRHH y materiales propios de la entidad.



DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se controlará la contratación futura de forma que la entidad siga sindiscriminar por razón de género, tampoco, en la contratación.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión de los procesos de contratación realizados. Redacción de un informe de conclusiones
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de igualdad
INDICADORES	- Nº de procesos de selección y promoción definidos con perspectiva de género - Nº de personas que participan en los procesos de selección y promoción, desagregadas por sexo - Nº de personas efectivamente incorporadas o promocionadas, desagregadas por sexo - Nº de personas formadas en igualdad, desagregadas por sexo
RECURSOS	No procede dotación presupuestaria.
MEDIOS	RRHH y materiales propios de la entidad.



DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Reforzar en la cultura de la entidad la igualdad entre mujeres y hombres como valor central y estratégico. Incorporación de la perspectiva de género en las relaciones de la entidad con su entorno
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Preferencia de empresas proveedoras que tengan un Plan de igualdad para la contratación de productos y servicios En caso de contratación de una empresa para la selección de personal, se informará del compromiso asumido por la empresa con la igualdad entre mujeres y hombres y se solicitará el cumplimiento de las indicaciones de la entidad en esta materia
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de igualdad
INDICADORES	Nº de empresas proveedoras contratadas indicando: si tienen o no Plan de igualdad y la evolución en la contratación de estas últimas
RECURSOS	RRHH y materiales propios.
MEDIOS	No precisa dotación presupuestaria.



Área 3.- Formación profesional

En el área de formación profesional se trata de garantizar dos cosas: que la formación profesional se realice desde la igualdad de género y no discriminación; que no se perjudique ni directa ni indirectamente a las mujeres en materia de formación profesional; y que la formación profesional incluya materias de igualdad y no discriminación de género.

Objetivo 3.- Favorecer la igualdad de las mujeres y los hombres en el acceso a la formación profesional.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se asegurará que la formación profesional en la entidad tenga como destinataria a toda la plantilla, sin que existan perjuicios o ventajas de un sexo respecto al otro en el acceso a cualquier curso, seminario o módulo formativo.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Detección de necesidades formativas de la plantilla, teniendo en cuenta la perspectiva de género, recopilando información sobre la existencia o no de diferencias entre mujeres y hombres
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de Igualdad.
INDICADORES	Nº y tipo de necesidades formativas por sexo
RECURSOS	RRHH y materiales propios
MEDIOS	No procede dotación presupuestaria.



DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Siempre que objetivamente sea posible, la formación se impartirá en horario laboral. Y, en cualquier caso, en un horario que no genere una discriminación ni directa ni indirecta por razón de género.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Realización de las acciones formativas dentro de la jornada laboral, facilitando el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de Igualdad
INDICADORES	Nº de acciones formativas dentro o fuera del horario laboral
RECURSOS	RRHH y materiales propios
MEDIOS	No procede dotación presupuestaria.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Los cursos de reciclaje y formación deberán dar prioridad a las madres y padres que se reincorporen de un permiso, licencia o excedencia por tal motivo. También se dará prioridad al personal que se reincorpore de un permiso, licencia o excedencia por cuidado de personas mayores y dependientes.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Convocatoria del personal que se encuentre en situación de licencias y/excedencias a los cursos de formación por la entidad.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de Igualdad
INDICADORES	Nº de participantes en situación de licencia y/o excedencia por sexo
RECURSOS	RRHH y materiales propios
MEDIOS	No procede dotación presupuestaria



DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Sensibilizar a la dirección de la entidad al personal de la misma en igualdad
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	La Dirección y el resto de personal se formarán en materia de igualdad de manera presencial o virtual, a través de la Escuela Virtual de Igualdad del Instituto de la Mujer.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de Igualdad
INDICADORES	- Nº personas inscritas por sexo - Nº de personas formadas por curso y sexo - Nº horas destinadas a la formación por sexo
RECURSOS	Recursos humanos y materiales propios
MEDIOS	No es necesario dotación presupuestaria.



Área 4.- Promoción profesional

Bajo el área de promoción profesional se trata de evitar que la promoción en la entidad sea de alguna forma discriminatoria. No debe serlo ni en criterios que determinen el derecho a promocionar ni en el procedimiento de promoción. En ningún caso será ni directa ni indirectamente discriminatoria.

Objetivo 4.- Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la promoción profesional en la entidad, evitando cualquier posible discriminación directa e indirecta por razón de sexo que pueda existir en ese sentido.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se estudiará garantizar la promoción de la mujer en aquellos puestos en que se encuentre infrarrepresentada, entendiendo como tal aquellos puestos en los que no alcance el 40%, siempre y cuando ambos candidatos acrediten idénticos méritos.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Establecer un proceso de promoción o de valoración del personal promocionado.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de control y seguimiento
INDICADORES	Nº de perfiles profesionales y elaborados y descritos. Nº de vacantes publicadas.
RECURSOS	RRHH y digitales propios.
MEDIOS	No requiere dotación presupuestaria.



Área 5.- Clasificación profesional

Lo que se trata es de que hombres y mujeres se encuentren clasificadas en puestos de igual nivel. Sin que exista discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Y que esa clasificación se traduzca en un sistema de clasificación objetiva igualitario y sin discriminación de género.

Objetivo 5.- Evitar un sistema de clasificación profesional con categorías o grupos feminizados en el que se pueda detectar una discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Los criterios y sistemas que conformen los grupos profesionales en la entidad cumplirán, en todo caso, con la necesidad de retribuir igual trabajos del mismo valor.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Dentro del sistema de clasificación profesional se revisará la Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género para garantizar la igualdad retributiva.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de control y seguimiento
INDICADORES	Nº de perfiles profesionales elaborados y descritos, % de hombres y mujeres en la composición. Registro Retributivo.
RECURSOS	RRHH y digitales de la entidad.
MEDIOS	No precisa dotación presupuestaria.



Área 6.- Infrarrepresentación femenina

En esta área se trata de garantizar que mujeres y hombres accedan a puestos de responsabilidad en iguales condiciones. Que no exista discriminación directa ni indirecta por razón de sexo. Que exista igualdad de oportunidades para acceder a los puestos y órganos de responsabilidad.

Objetivo 6.- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados de participación y representación. Facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentra infrarrepresentada.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La Entidad en su calidad de empleadora designará a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas, comisiones y órganos colegiados de carácter técnico de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres salvo concurrencia de razones fundadas y objetivas. En todo caso, se respetará siempre el mérito y la capacidad de las personas que conformarán cada órgano.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Observancia y evaluación de los representantes de la entidad intentando garantizar el principio de representación paritaria en todos los actos en los que la misma sea representadas.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de Igualdad
INDICADORES	Nº de mujeres y de hombres de la entidad. Perfiles profesionales desagregados por sexos. Méritos y capacidades
RECURSOS	RRHH y materiales propios.
MEDIOS	No precisa dotación presupuestaria.



DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	En caso de empate de méritos entre las personas candidatas, se aplicará una medida de acción positiva en favor de la mujer siempre y cuando se encuentre efectivamente infrarrepresentada en ese puesto en cuestión y siempre en coherencia con los principios de mérito y capacidad.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Observancia y evaluación de los representantes de la entidad intentando garantizar el principio de representación paritaria en todos los actos en los que la misma sea representadas.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de Igualdad
INDICADORES	Nº de mujeres y de hombres de la entidad. Perfiles profesionales desagregados por sexos. Méritos y capacidades
RECURSOS	RRHH y materiales propios.
MEDIOS	No precisa dotación presupuestaria.



Área 7.- Retribución y resultado de auditoría salarial

Las medidas de esta área tienen por finalidad garantizar la igualdad retributiva de mujeres y hombres. Y en ese sentido se deben revisar los sistemas retributivos.

Objetivo 7.- Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la inexistencia de diferencias salariales por razón de género.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La Entidad llevará 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.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Registro Salarial de toda la plantilla incluida la dirección de la Entidad.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de Igualdad
INDICADORES	- Percepciones y complementos salariales. - Nóminas. - Contratos. - Convenio de aplicación. - Legislación vigente.
RECURSOS	RRHH y materiales propios
MEDIOS	No precisa dotación económica.



DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La comisión de igualdad hará un análisis de la política retributiva desde la perspectiva de género, con el fin de detectar posibles elementos discriminatorios y, en caso de que se detecten, corregirlos.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Análisis de la situación retributiva de la entidad para asegurar la misma retribución por la prestación de un trabajo de igual valor.
ORGANISMO/SERVICIO	Director de Recursos Humanos
INDICADORES	- Registro salarial - Percepciones y complementos salariales. - Nóminas. - Contratos. - Convenio de aplicación. - Legislación vigente.
RECURSOS	RRHH y materiales propios
MEDIOS	No precisa dotación económica.



Área 8.- Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo 8.- Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional y tratando de fomentar el uso de las medidas de conciliación desde la absoluta corresponsabilidad y la implicación del género masculino en las tareas reproductivas.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se realizará una campaña genérica de sensibilización e información, dirigida a trabajadoras y trabajadores explicando todos los derechos relacionados con la conciliación, insistiendo en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Recopilación de información sobre el uso de derechos y medidas previstas en la legislación laboral y las implantadas por la entidad, para favorecer el equilibrio de la vida laboral y personal con el fin de identificar si existen diferencias en el ejercicio de estos entre trabajadoras y trabajadores.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de igualdad
INDICADORES	- Nº de personas que hacen uso de los derechos y medidas por sexo - Evolución en el uso de las medidas de corresponsabilidad y conciliación por sexo
RECURSOS	RRHH y materiales propios
MEDIOS	No se precisa dotación presupuestaria.



Área 9.- La prevención de riesgos laborales

Objetivo 9.- Incorporar la perspectiva de género en la aplicación de cualquier obligación referente a la prevención de riesgos laborales.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se garantizará la perspectiva de género en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Se evaluarán los riesgos para la salud que puedan ocasionar los diferentes puestos de trabajo para poder planificar un sistema de prevención ante posibles riesgos para la salud que puedan sufrir las/los trabajadoras/as.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de control y seguimiento
INDICADORES	Informe de Prevención de puestos de trabajo.
RECURSOS	RRHH y digitales de la entidad.
MEDIOS	No precisa dotación presupuestaria específica.



Área 10.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo 10.- Prevenir, no tolerar y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asegurar el cumplimiento del protocolo de prevención del acoso de aplicación en la entidad.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se implantará el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en la entidad.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	1. Aprobación y firma del Protocolo que contendrá medidas preventivas, proactivas y reactivas 2. El procedimiento establecido será ágil, eficaz y protegerá en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas 3. Publicación y difusión del Protocolo al conjunto de la plantilla utilizando los canales de comunicación habituales 4. Realización periódica de acciones de prevención, sensibilización, de información y de formación (folletos informativos y de sensibilización, cursos, talleres, sesiones informativas, folletos informativos, carteles, etc.) 5. Realización de encuestas al conjunto de la entidad para saber el nivel de conocimiento del Protocolo
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de Igualdad
INDICADORES	- Aprobación del Protocolo -Nº y tipo de canales de comunicación empleados -Nº de comunicaciones realizadas, por sexo
RECURSOS	RRHH y materiales propios
MEDIOS	No precisa dotación presupuestaria



Área 11.- Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Objetivo 11.- Reforzar los derechos laborales de las trabajadoras de la entidad que tengan reconocida la condición de víctima de violencia de género.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La entidad reconoce a las trabajadoras víctimas de violencia de género el derecho a la reducción de la jornada laboral, con una reducción del salario en la misma proporción. Se podrá suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de control y seguimiento
INDICADORES	Verificar la elaboración del documento. Nº de mujeres contratadas víctimas de violencia de género. Nº de mujeres contratadas víctimas de violencia de género a las que se ha acompañado o/y asesorado.
RECURSOS	RRHH y materiales propios.
MEDIOS	No precisa dotación presupuestaria.



Área 12.- Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad

Objetivo 12.- Promover el uso no sexista del lenguaje, así como no fomentar una imagen estereotipada de la mujer en sus programaciones y comunicaciones para con la ciudadanía.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Comunicación no sexista e inclusiva. Garantizar que las comunicaciones de la entidad respetan el principio de igualdad y son inclusivas con todos los grupos de interés de la entidad (plantilla, personas asociadas, donantes, entidades proveedoras, organizaciones colaboradoras clientela)
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Actualización y difusión de la guía para uso no sexista del lenguaje y las imágenes
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de Igualdad
INDICADORES	- Nº y tipo de cambios en el documento guía para el uso no sexista del lenguaje y las imágenes - Nº y tipo de cambios en la web, Intranet y en el resto de los documentos.
RECURSOS	RRHH y materiales propios
MEDIOS	No precisa dotación presupuestaria.



7.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas de Implantación y de Seguimiento y Evaluación, La Dirección se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Designación del Responsable/Comisión de control y seguimiento de Igualdad
- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.

Además, se compromete a aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la entidad los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de la persona designada como Responsable de igualdad de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de trabajo de los miembros de la Comisión de Control y Seguimiento/Responsable de Igualdad serán remuneradas y se contabilizarán dentro del tiempo de trabajo.

La dirección de la entidad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la persona Responsable de Igualdad/ o Comisión de control y seguimiento del Plan de igualdad.



8.- CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS

Acción	Responsable	Fecha
Las ofertas de empleo no contendrán requisitos directa o indirectamente discriminatorios ni tampoco podrán favorecer la discriminación social, es decir, la perpetuación de la mujer en determinados puestos de trabajo.	Responsable de Recursos Humanos	Inmediato y permanente
Todos los procesos selectivos y las ofertas de empleo serán redactados en un lenguaje no sexista ni estereotipado.	Responsable de Recursos Humanos	Inmediato y permanente
Se estudiará la posibilidad de, en igualdad de condiciones, contratar al sexo menos representado en aquellos puestos en los que su presencia sea inferior al 40%.	Carmen Romero	Inmediato y permanente
Teniendo en cuenta que la Entidad es una entidad ejemplar, en la que todos los trabajadores lo son de forma indefinida, en este caso solo debe evitarse que en un futuro posibles contratos temporales o a tiempo parcial no se utilizan de manera discriminatoria, esto es, perjudicando a posibles y futuras candidatas mujeres frente a hombres.	Carmen Romero	Inmediato permanente
Se controlará la contratación futura de forma que la entidad siga sin discriminar por razón de género, tampoco, en la contratación.	Responsable de Recursos Humanos	Inmediato y permanente
Reforzar en la cultura de la igualdad entre mujeres y hombres como valor central y estratégico. Incorporación de la perspectiva de género en las relaciones de la entidad con su entorno	Carmen Romero	Inmediato y permanente
Se asegurará que la formación profesional tenga como destinataria a toda la plantilla, sin que existan perjuicios o ventajas de un sexo respecto al otro en el acceso a cualquier curso, seminario o módulo formativo.	Responsable de Recursos Humanos	Inmediato y permanente

Siempre que objetivamente sea posible, la formación se impartirá en horario laboral. Y, en cualquier caso, en un horario que no genere una discriminación ni directa ni indirecta por razón de género.	Responsable de Recursos Humanos	Inmediato y permanente
Los cursos de reciclaje y formación deberán dar prioridad a las madres y padres que se reincorporen de un permiso, licencia o excedencia por tal motivo. También se dará prioridad al personal que se reincorpore de un permiso, licencia o excedencia por cuidado de personas mayores y dependientes.	Responsable de Recursos Humanos	Inmediato y permanente
Sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Sensibilizar a la dirección de la entidad y al personal de la misma en igualdad	Comisión de Igualdad	Inmediato y permanente
Se estudiará garantizar la promoción de la mujer en aquellos puestos en que se encuentre infrarrepresentada, entendiendo como tal aquellos puestos en los que no alcance el 40%, siempre y cuando ambos candidatos acrediten idénticos méritos.	Comisión de Igualdad	Inmediato y permanente
Los criterios y sistemas que conformen los grupos profesionales en la entidad cumplirán, en todo caso, con la necesidad de retribuir igual trabajos del mismo valor.	Comisión de Igualdad	Inmediato y permanente
La Entidad, en su calidad de empresa empleadora designará a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas, comisiones y órganos colegiados de carácter técnico de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres salvo concurrencia de razones fundadas y objetivas. En todo caso, se respetará siempre el mérito y la capacidad de las personas que conformarán cada órgano.	Carmen Romero	Inmediato y permanente
En caso de empate de méritos entre las personas candidatas, se aplicará una medida de acción positiva en favor de la mujer siempre y cuando se encuentre efectivamente infrarrepresentada en ese puesto en cuestión y siempre en coherencia con los principios de mérito y capacidad.	Carmen Romero	Inmediato y permanente
La entidad llevará un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones	Carmen Romero	Inmediato y permanente

extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.	Carmen Romero	permanente
La comisión de igualdad hará un análisis de la política retributiva desde la perspectiva de género, con el fin de detectar posibles elementos discriminatorios y, en caso de que se detecten, corregirlos.	Comisión de control y seguimiento	Inmediato y permanente
Se realizará una campaña genérica de sensibilización e información, dirigida a trabajadoras y trabajadores explicando todos los derechos relacionados con la conciliación, insistiendo en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.	Carmen Romero	Inmediato y permanente
Se garantizará la perspectiva de género en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.	Comisión de control y seguimiento	Inmediato y permanente
Se implantará el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en la entidad.	Carmen Romero	Inmediato y permanente
La entidad reconoce a las trabajadoras víctimas de violencia de género el derecho a la reducción de la jornada laboral, con una reducción del salario en la misma proporción.	Carmen Romero	Inmediato y permanente
Comunicación no sexista e inclusiva. Garantizar que las comunicaciones de la entidad respetan el principio de igualdad y son inclusivas con todos los grupos de interés de la entidad (plantilla, personas asociadas, donantes, entidades proveedoras, organizaciones colaboradoras clientela,)	Responsable de Recursos Humanos	Inmediato y permanente

9.- EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la plantilla de la entidad.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones. En este sentido, la evaluación también se concibe como el instrumento necesario para la detección de obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones. La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- Evaluación previa (se corresponde con el diagnóstico).
- Una evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.
- Una evaluación final al implementar cada medida que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el nivel de cumplimiento de dichas medidas.

Durante el último año de ejecución del Plan, se realizará el informe final que tendrá el objeto de:

- Conocer el modo en que se han ejecutado las acciones previstas y su grado de adecuación con respecto a los objetivos establecidos
- Informar sobre el grado de cumplimiento del Plan.
- Conocer el Impacto del Plan en la plantilla.

Además, en el informe final se considerarán los datos y la información obtenida a partir de

las investigaciones y estudios realizados durante el desarrollo del Plan.

El seguimiento del Plan se establecerá desde el primer momento en que se ponga en marcha la implementación de las medidas prioritarias.

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad serán realizados por la Comisión de Igualdad y por la Dirección.

Como herramienta de evaluación, el uso de indicadores nos permite interpretar la realidad a evaluar y también sus tendencias. Se utilizarán en cada caso los indicadores tanto cualitativos como cuantitativos más apropiados para proceder a la evaluación y al seguimiento de cada una de las medidas propuestas.

10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad.

La composición de la comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria y estará compuesta por representantes de las personas trabajadoras y personas representantes de la entidad.

El objetivo general de la Comisión de Control y Seguimiento consistirá en velar por la aplicación y evaluación del plan de igualdad. Entre sus funciones, cabe resaltar:

- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las medidas.
- Supervisar la implantación del plan.
- Recabar la información sobre los indicadores del plan.
- Informe semestral o anual sobre la puesta en marcha de las acciones, los resultados obtenidos y análisis del impacto de cada acción.

Para el cumplimiento de estas funciones que le son propias a la entidad se compromete a facilitar la Comisión de Seguimiento y Evaluación, los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras, con liberación.

La composición de dicha Comisión coincidirá con los miembros de la Comisión de igualdad salvo acuerdo en contrario.

11.-PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDOPROCEDIMIENTO DE CONFLICTOS

Para cualquier modificación será necesario el acuerdo entre las partes. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución extrajudicial de conflictos, PREVIA INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CC CORRESPONDIENTE. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

12.- RESPONSABLE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Tal y como establece el artículo 46.1 segundo párrafo LOI "los Planes de Igualdad fijarán los

concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados".

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el Plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación, es decir, el objetivo del seguimiento y la evaluación consiste en conocer los efectos producidos en las diferentes áreas de intervención, tanto el impacto de cada acción con los resultados producidos, evaluando si se alcanzaron los objetivos establecidos.

Para el seguimiento, se deberán elaborar informes anuales que respondan a cómo se está llevando a cabo la puesta en marcha de las diferentes acciones.

Cabe destacar que la evaluación es un instrumento clave para conocer en qué medida se han alcanzado los objetivos de igualdad planteados. Asimismo, el objetivo general del Responsable de Igualdad consistirá en velar por la aplicación y evaluación del plan de igualdad. Entre sus funciones, cabe resalta

- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las medidas.
- Supervisar la implantación del plan.
- Recabar la información sobre los indicadores del plan.
- Informe semestral o anual sobre la puesta en marcha de las acciones, los resultados obtenidos y análisis del impacto de cada acción.

13.- DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Las partes firmantes se comprometen a realizar una campaña de publicitación y difusión del Plan de igualdad entre sus empleados y empleadas.



INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Introducción	3
I. Diagnóstico de la situación retributiva.....	4
II. Medidas a implantar.....	7
Anexo I Sistema de valoración de puestos de trabajo	
Anexo II Registro Retributivo.	

Entidad: AONES.

Título: Informe de Auditoría Retributiva

Fecha: enero 2023

Entidad Colaboradora: Saá & Yabén Asesores, S.L. CIF: B42589937 (Telf.: 965168063 Email: info@syconsultores.es), domiciliada en Plaza Santísima Faz 3, 1 A, Alicante.



Introducción

Para cumplir con el compromiso que AONES tiene con la igualdad de género y tal y como establece la normativa vigente, en concreto el RD 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que establece la obligación de llevar un registro salarial y de realizar una auditoría retributiva como complemento de análisis en su plan de igualdad, la entidad, presenta el siguiente informe con los datos actualizados a la situación en la que se encuentra a la fecha de la firma del presente documento, el cual tendrá la misma vigencia que el plan de igualdad al que acompaña.

Para su realización se ha comprobado y analizado el sistema retributivo del Entidad con la finalidad de valorar si el mismo cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. En concreto se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

1.º La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. (Se adjunta el Sistema de valoración de los puestos de trabajo como Anexo I.)

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 han sido considerados de manera objetiva y están vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La valoración se refiere a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la Entidad, ofrece confianza respecto de sus resultados y es adecuada al sector de actividad, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

2.º Análisis del resultado del Registro Salarial y justificación de los factores que puedan provocar una diferencia retributiva, también se han valorado las posibles desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en el Entidad, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica. (Se adjunta Informe de Registro Salarial Anexo II.)

Por último, se ha establecido un plan de actuación para la prevención y en su caso corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma o fecha de realización y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento, el cual contiene un sistema de evaluación y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

I. Diagnóstico de la situación retributiva.

Para su realización se han recopilado y analizado la información relativa a los salarios de los trabajadores y trabajadoras de la Entidad, con el objetivo de identificar brechas salariales y poner en marcha las medidas necesarias para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Valoración de los puestos de trabajo	Anexo I
Conclusiones	<ul style="list-style-type: none"> • En general, los puestos de trabajo son categorizados como «feminizada» (si hay más de un 60% de ocupantes mujeres), «masculinizada» (si hay más de un 60% de ocupantes hombres) o «equilibrada» (en caso de que no prevalezca ninguno de los dos sexos). Partimos de una Entidad feminizada donde las mujeres representan más de un 60% de la plantilla y los puestos de trabajo que ocupan son puesto especializados para los que se requiere una formación profesional y reglada como es el caso de los puestos de Coordinador/a Educación, Trabajador/a social, Logopeda, Psicólogo/a y Técnico/a Educación. • Es importante tener en cuenta que la entidad pertenece al tercer sector. Las mujeres tienen una importante participación dentro de las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social (TSAS) tanto en su presencia en los órganos de gobierno, como las personas que trabajan y entre aquellas que colaboran de manera voluntaria. • Puntuación total de los puestos de trabajo. Todos

	<p>los puestos de trabajo del centro han sido valorados y clasificados según la agrupación correspondiente realizada para cada uno de ellos, en esta valoración se han analizado las tareas que se desempeñan en cada puesto de trabajo independientemente de la persona que lo realice. Cada puesto es representado, junto con el número total de puntos que ha obtenido en la valoración lo cual garantiza que el proceso de valoración ha seguido un criterio objetivo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Detalle de la valoración de cada puesto de trabajo. Se observa que los puestos de trabajo que han obtenido mayor puntuación coinciden con los de Director/a CAIT y Coordinador/a CAIT Educación los cuales son ocupados por un hombre y dos mujeres. No encontramos puestos equilibrados dado el número mayoritario de mujeres en plantilla por lo que no es posible el análisis comparativo de cada puesto de trabajo en función del género, sin embargo, nada indica que exista una preferencia en la contratación por un género en detrimento del otro. La mayoría de los puestos son ocupados en su mayor parte por mujeres, lo cual atiende a razones sociológicas y culturales tal y como se ha indicado en el segundo punto. • Análisis de la aplicación por sexo de los factores y subfactores. No se aprecian sesgos de género en la valoración de los factores y subfactores. Por lo que podemos afirmar que no existen discriminaciones directas ni indirectas en las valoraciones de los puestos trabajo. del Entidad.
Registro Retributivo	Anexo II
Conclusiones	<ul style="list-style-type: none"> • La retribución que perciben las personas trabajadoras es la que se establece en el XV Convenio Atención a personas con discapacidad • No se aprecian diferencias salariales en el salario base.

	<ul style="list-style-type: none">• En cuanto a los complementos salariales se aprecian diferencias cuantitativas que tienen su origen en;<ul style="list-style-type: none">- Los complementos N1 y N2 son complementos de desarrollo y capacitación profesional que vienen regulados en el XV Convenio de atención a personas con discapacidad. Se devengan una sola vez cada uno de ellos y su puesta en marcha comenzó a partir del 01/01/2019. Se devengan a los 3 años.- La cuantía del primer nivel es del 7,5% del salario base y la cuantía del N2 es del 5,5% del salario base.- El complemento de Dirección y los complementos de coordinación son, al igual que lo anteriores, los establecidos en el convenio colectivo.• Del Análisis del Registro Retributivo se observa una "brecha salarial" de más del 25% en los conceptos mencionados en el apartado anterior. Tal y como se establece en artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres se incluye la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, y que establece que <i>"cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por cien se deberá justificar por parte del empresario los motivos que la originan así como establecer las acciones y medidas necesarias para eliminar o rebajar dicha brecha"</i>.
--	---

II. Medidas a implantar

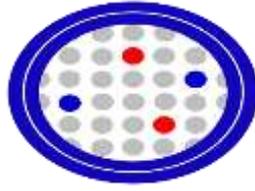
Denominación	Evaluación de la brecha salarial de género
Fecha	Durante la vigencia del Plan
Objetivos	Monitorizar la brecha salarial de género mediante evaluaciones periódicas sobre indicadores que relacionan diferencias salariales por grupos, departamentos, sexo y antigüedad, para tutelar posibles diferencias entre sexos y poder reducirlas.
Personal responsable	Comisión Negociadora
Persona/s destinatarias	Todos los empleados y empleadas.
Recursos para la realización de la acción.	Humanos: Dirección técnica, RRHH y comisión de igualdad Materiales: Manuales, guías y elaboración de material propio.
Aproximación presupuestaria	No procede

Denominación	Procesos transparentes de acceso y promoción
Fecha	Durante la vigencia del Plan
Objetivos	Se establecerán procedimientos transparentes de acceso y promoción como la publicación de vacantes o el estudio de las promociones con enfoque de género para vigilar que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad con mayor remuneración económica.
Personal responsable	Comisión Negociadora
Persona/s destinatarias	Todos los empleados y empleadas.
Recursos para la realización de la acción.	Humanos: Dirección técnica, RRHH y comisión de igualdad Materiales: Manuales, guías y elaboración de material propio.
Aproximación presupuestaria	No procede



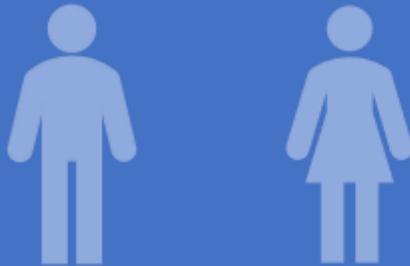
Denominación	Comunicar y difundir las acciones específicas que se lleven a cabo entre la plantilla.
Fecha	Durante la vigencia del Plan
Objetivos	De esta forma podrán ser partícipes de las líneas de trabajo y de los resultados obtenidos al finalizar su ejecución.
Personal responsable	Comisión Negociadora
Persona/s destinatarias	Todos los empleados y empleadas.
Recursos para la realización de la acción.	Humanos: Dirección técnica, RRHH y comisión de igualdad Materiales: Manuales, guías y elaboración de material propio.
Aproximación presupuestaria	No procede

Denominación	Fomentar la presencia de mujeres en puestos masculinizados, así como la presencia de varones en puestos feminizados.
Fecha	Durante la vigencia del Plan
Objetivos	Se establecerán procedimientos para inclusión de mujeres y hombres en la terna de candidaturas, vigilancia en las promociones discrecionales, etc.
Personal responsable	Comisión Negociadora
Persona/s destinatarias	Todos los empleados y empleadas.
Recursos para la realización de la acción.	Humanos: Dirección técnica, RRHH y comisión de igualdad Materiales: Manuales, guías y elaboración de material propio.
Aproximación presupuestaria	No procede



SISTEMA DE VALORACION

DE PUESTOS DE TRABAJO



Entidad: AONES

Título: Valoración de los puestos de trabajo

Fecha: Enero 2023

Entidad Colaboradora: Saá & Yabén Asesores, S.L. CIF: B42589937 (Telf.: 965168063 Email: info@syconsultores.es), domiciliada en Plaza Santísima Faz 3, 1 A, Alicante.

Saá & Yabén
ABOGADOS Y AUDITORES



1. Introducción.....	4
2. Normativa Aplicable.....	5
3. La valoración de los puestos de trabajo. Resultados.	8
3.1 Listado de puestos.....	8
3.2 Distribución de puestos.....	9
3.3 Agrupaciones.	10
4. Puntuación total de los puestos de trabajo en la entidad.....	11
5. Detalle de la valoración de cada puesto de trabajo.....	12
6. Análisis de la aplicación por sexo de los factores y subfactores.	22
6.1 Categoría de factores por sexo.	22
6.2 Desglose por factores o subfactores.....	23
a) Naturaleza de las funciones o tareas	23
b) Condiciones Educativas	24
c) Condiciones profesionales y de formación	25
7. Mujeres y hombres en cada agrupación de puestos de igual valor.....	27
8. Conclusiones.....	28

Anexo I Organigrama de la Asociación

1. Introducción

La valoración de los puestos de trabajo es un sistema de tasación y graduación mediante el cual se asigna a cada puesto un conjunto de elementos específicos: tareas, esfuerzos o requerimientos necesarios para su desempeño con la finalidad de trasladar ese dato objetivo al valor concreto de cada puesto de trabajo.

En el caso de **AONES** se configura como la técnica que señala el valor de un puesto dentro de la entidad, con la finalidad de crear una estructura salarial basada en la naturaleza de las funciones y responsabilidades asumidas y no en los méritos de la persona. Es decir, el grueso de las retribuciones se establece por lo que se hace y no por lo que se es o se ha sido.

Este sistema se basa en datos cuantitativos y cualitativos para determinar el valor de cada tarea a desempeñar, de manera que divide las tareas que se realizan en cada puesto de trabajo, dándoles el nombre de "factores", a cada factor se le otorga un valor concreto, que suma puntos cuando se valora el puesto de trabajo.

Así, la valoración del puesto de trabajo se basa en las tareas que los forman (los factores) y la intensidad (grados) con la que se llevan a cabo. De esta forma, se puede establecer una jerarquía de los puestos y obtener de ella un análisis basado en una puntuación concreta. Los Factores que sirven de referencia para la valoración son:

- a) naturaleza de las funciones o tareas
- b) condiciones educativas
- c) condiciones profesionales y de formación
- d) condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño

Para realizar la valoración de los puestos de trabajo de Aones Down Huelva, se ha utilizado la herramienta oficial del Ministerio de Igualdad puesta a disposición para dar cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que permite realizar una valoración con perspectiva de género de los puestos de trabajo.

La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a esta herramienta cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

2. Normativa Aplicable

El artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante, Estatuto de los Trabajadores), establece en su apartado 1 lo siguiente:

«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».

Por su parte, **el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece en sus artículos 4, 6, 8 y 9:**

«Artículo 4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

1. 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, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

2. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, 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:

- 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.

3. A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, 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.

4. 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 invisibilice o 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».

«Artículo 9. Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4».

En último lugar, la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, encomienda al Ministerio de Trabajo y Economía Social y al Ministerio de Igualdad la elaboración de un procedimiento de valoración de puestos de trabajo:

«Disposición final primera. Procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

1. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente real decreto, se aprobará, a través de una orden dictada a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

2. En su caso, dicha orden ministerial podrá prever que la valoración de los puestos de trabajo efectuada cumple con los requisitos formales exigidos en el presente reglamento, cuando para su realización se haya aplicado el procedimiento al que se refiere el apartado primero de esta disposición final»

3. La valoración de los puestos de trabajo. Resultados.

3.1 Listado de puestos

En función de las tareas desempeñadas en el centro y las categorías de puestos de trabajo.

Título Puesto	Convenio de aplicación	Área
Director CAIT	XV Convenio de Atención a personas con discapacidad	CAIT
Coordinadora CAIT/Educación	XV Convenio de Atención a personas con discapacidad	CAIT/EDUCACION
Administrativo	XV Convenio de Atención a personas con discapacidad	ADMINISTRACIÓN
Trabajadora Social	XV Convenio de Atención a personas con discapacidad	ADMINISTRACIÓN
Logopeda CAIT/EDUCACIÓN	XV Convenio de Atención a personas con discapacidad	CAIT
Psicóloga CAIT/EDUCACION	XV Convenio de Atención a personas con discapacidad	CAIT
Técnica Educación	XV Convenio de Atención a personas con discapacidad	EDUCACIÓN
Preparador Laboral	XV Convenio de Atención a personas con discapacidad	Empleo
Fisioterapeuta	XV Convenio de Atención a personas con discapacidad	Educación y CAIT
Maestro Audición y Lenguaje	XV Convenio de Atención a personas con discapacidad	CAIT

3.2 Distribución de puestos

En función del sexo de las personas que desempeñan cada puesto de trabajo.

Total Plantilla Mujeres	18
Total Plantilla Hombres	5

Título del Puesto	N.º de Mujeres	N.º de Hombres	Categorización
Director/a CAIT	0	1	Masculinizada
Coordinador/a CAIT/Educación	2	0	Feminizada
Administrativo/a	0	1	Masculinizada
Trabajador/a Social	1	0	Feminizada
Logopeda CAIT/EDUCACIÓN	3	0	Feminizada
Psicólogo/a CAIT/EDUCACION	4	0	Feminizada
Técnico/a Educación	8	0	Feminizada
Preparador/a Laboral	0	1	Masculinizada
Fisioterapeuta	0	1	Masculinizada
Maestro/a Audición y Lenguaje	0	1	Masculinizada



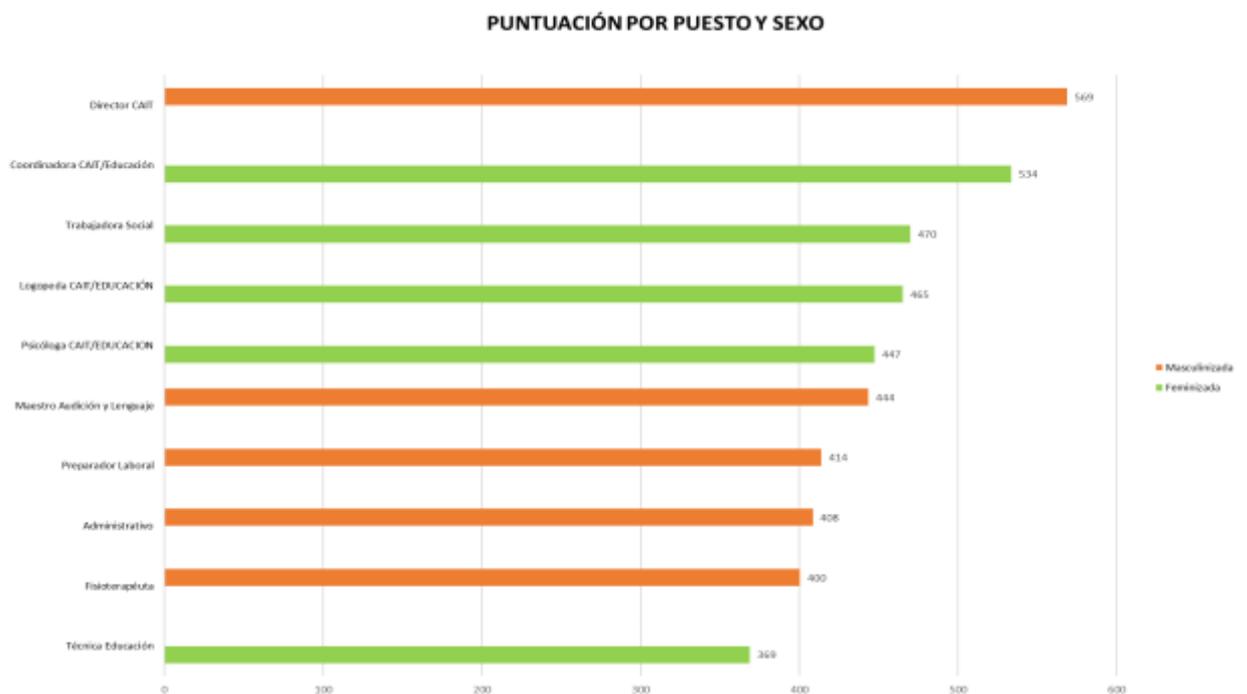
3.3 Agrupaciones.

En función de la puntuación numérica que refleja el valor de cada puesto y las agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor.

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	Director/a CAIT (569)
Agrupación 6	Coordinador/a CAIT/Educación (534)
Agrupación 5	Administrativo/a (408)
Agrupación 5	Trabajador/a Social (470)
Agrupación 5	Logopeda CAIT/EDUCACIÓN (465)
Agrupación 5	Psicóloga/o CAIT/EDUCACION (447)
Agrupación 5	Preparador/a Laboral (414)
Agrupación 5	fisioterapeuta (400)
Agrupación 5	Maestro/a Audición y Lenguaje (444)
Agrupación 4	Técnica/o Educación (369)

4. Puntuación total de los puestos de trabajo en la entidad.

En este gráfico se visualizan todos los puestos de trabajo ordenados en función de la cantidad total de puntos por cada uno de ellos. Se muestra además si cada puesto es ocupado mayoritariamente por mujeres o por hombres, encontrándose feminizado o masculinizado respectivamente.



			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
COORDINADOR/A CAIT/Educación	100%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	275	143	106	14	534 Puntos



			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Psicóloga/o CAIT/EDUCACION	100%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	190	143	100	14	447 Puntos



			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
TECNICO/A EDUCACIÓN	100%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	118	114	103	5	369 Puntos



			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Preparador/a Laboral	0%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	145	143	101	25	414Puntos



			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES EstrictAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
FISIOTERAPEUTA	0%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	120	143	120	25	414Puntos



			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
MAESTRO AUDICIÓN Y LENGUAJE	0%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	195	143	97	9	444Puntos

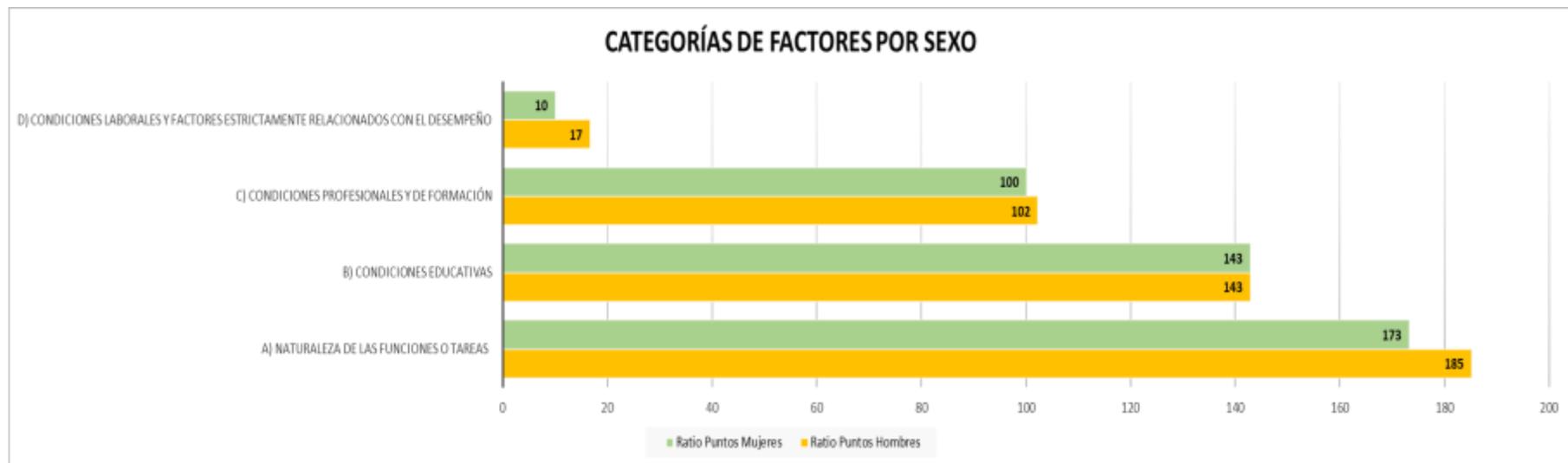


6. Análisis de la aplicación por sexo de los factores y subfactores.

En esta gráfica se permite visualizar si la aplicación de los factores y subfactores ha podido introducir sesgos de género en la valoración. Para ello, se ha tenido en cuenta si la valoración del conjunto de cada una de las cuatro categorías de factores, o de cada uno de los factores o subfactores, se encuentra feminizada, masculinizada o es equilibrada, en función del cociente entre el número total de puntos obtenidos por mujeres u hombres en cada factor y el número total de mujeres u hombres en plantilla.

6.1 Categoría de factores por sexo.

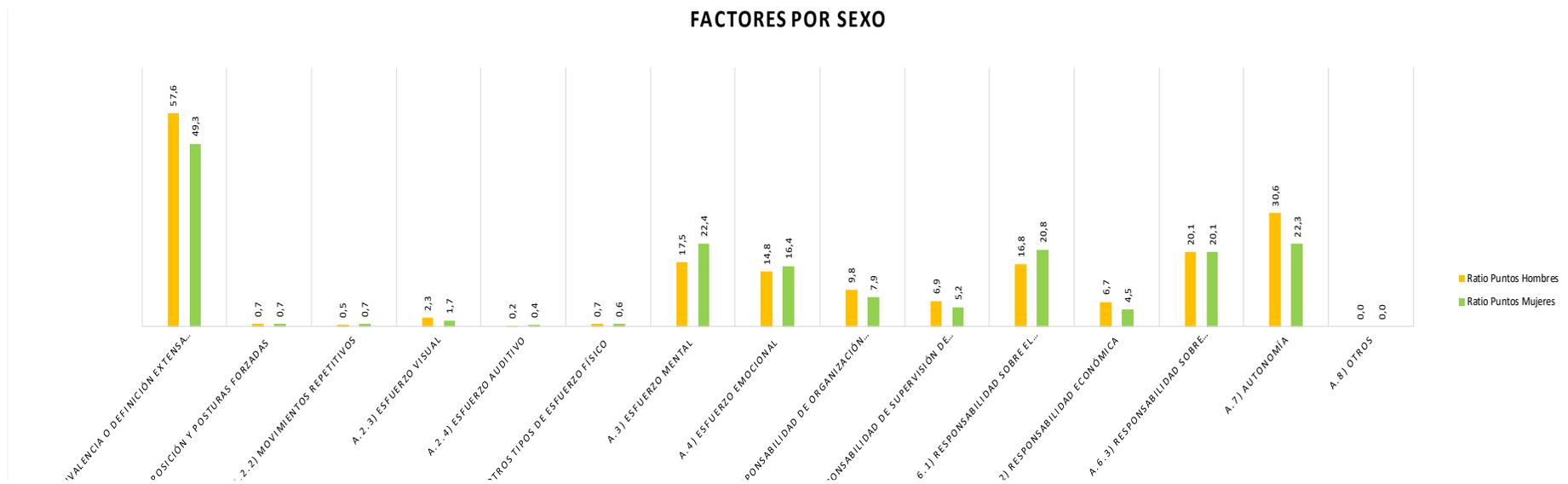
En primer lugar, se muestra este cálculo para las de las cuatro categorías de factores.



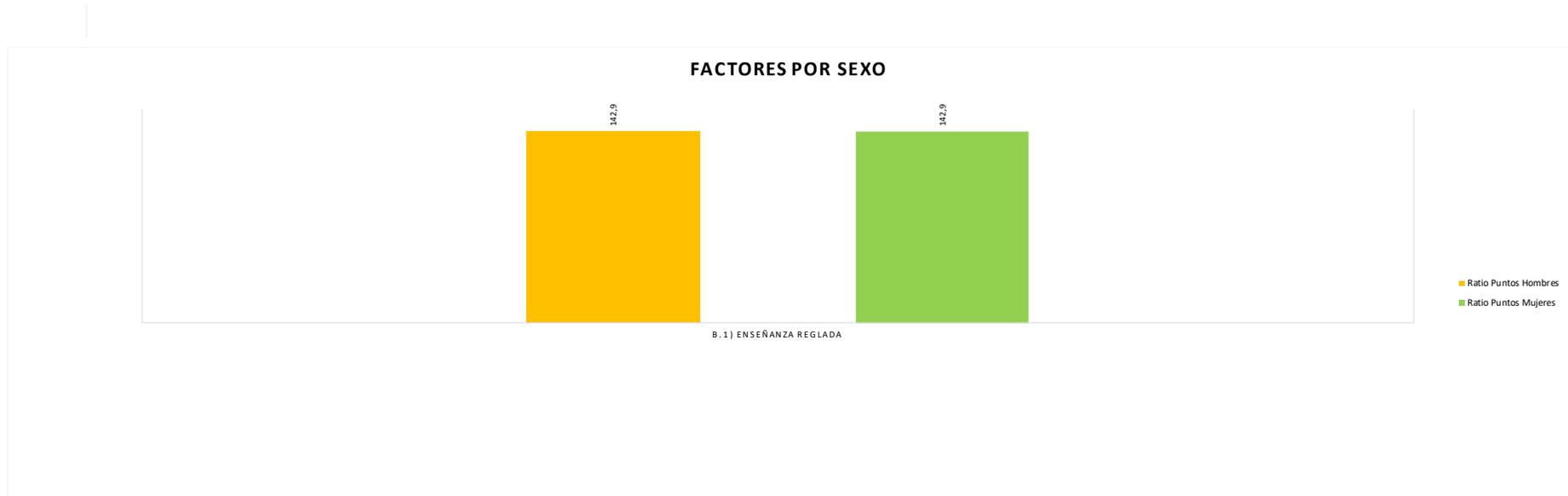
6.2 Desglose por factores o subfactores.

En segundo lugar, se muestra un gráfico en el que se pueden observar los resultados anteriores desglosados por factor o subfactores.

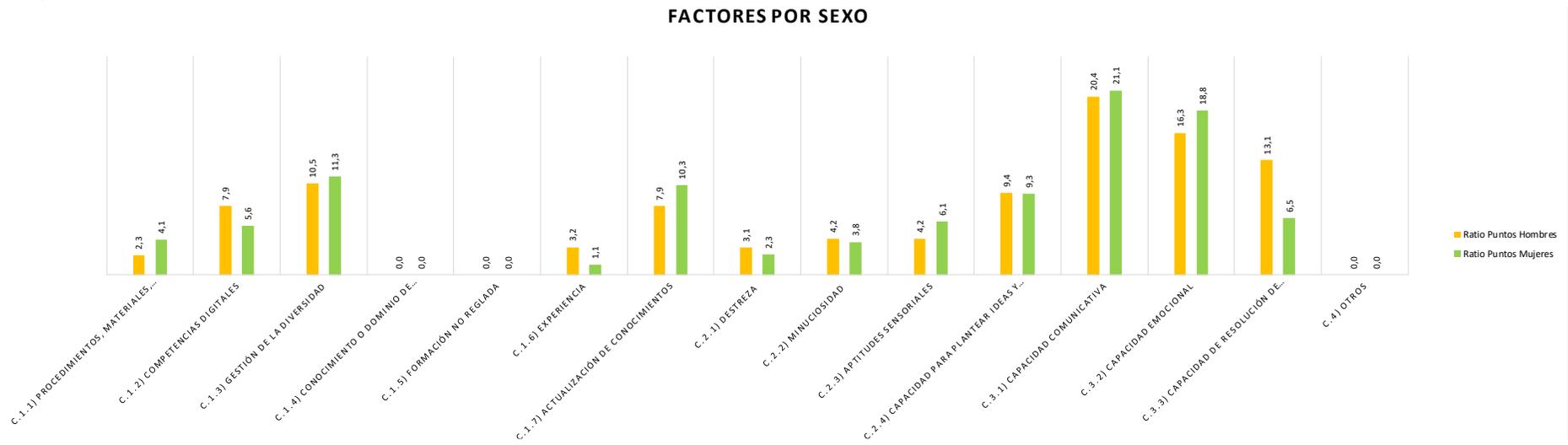
a) Naturaleza de las funciones o tareas



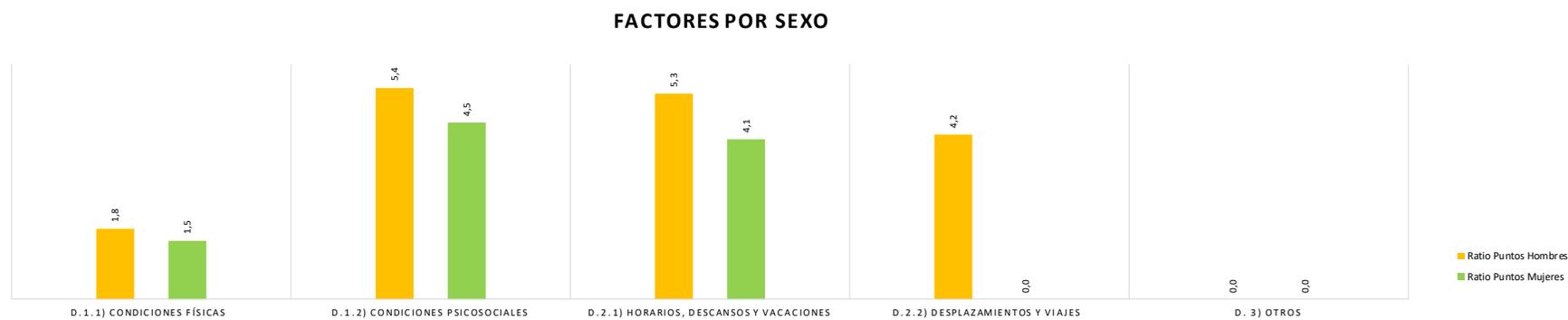
b) Condiciones Educativas



c) Condiciones profesionales y de formación

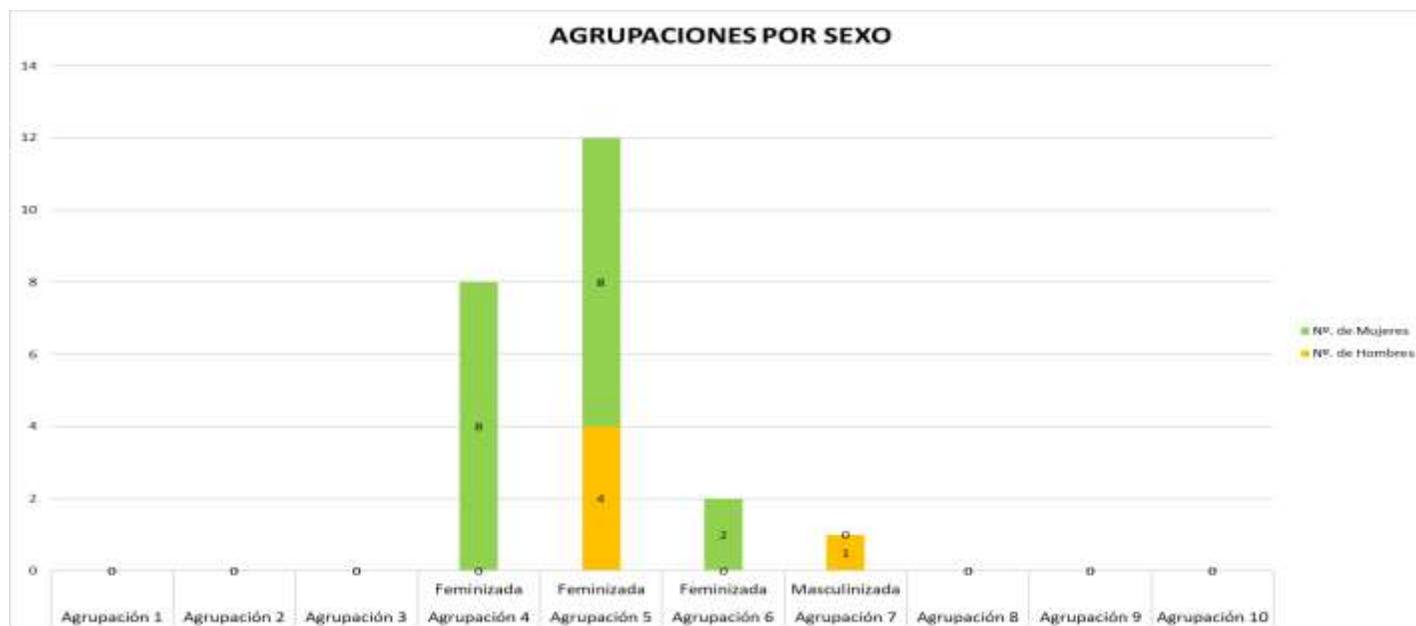


d) Condiciones laborales y de factores estrictamente relacionados con el desempeño.



7. Mujeres y hombres en cada agrupación de puestos de igual valor

En este gráfico se visualiza el número de mujeres y de hombres que ocupan los puestos de trabajo que conforman cada agrupación, clasificando dicha agrupación como feminizada, masculinizada o equilibrada en función del número de ocupantes de cada sexo.



8. Conclusiones

- **Valoración de los puestos de trabajo.** En general, los puestos de trabajo son categorizados como «feminizada» (si hay más de un 60% de ocupantes mujeres), «masculinizada» (si hay más de un 60% de ocupantes hombres) o «equilibrada» (en caso de que no prevalezca ninguno de los dos sexos). Partimos de una Entidad feminizada donde las mujeres representan más de un 60% de la plantilla y los puestos de trabajo que ocupan son puesto especializados para los que se requiere una formación profesional y reglada como es el caso de los puestos de Coordinador/a Educación, Trabajador/a social, Logopeda, Psicólogo/a y Técnico/a Educación.
- Es importante tener en cuenta que la entidad pertenece al tercer sector. Las mujeres tienen una importante participación dentro de las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social (TSAS) tanto en su presencia en los órganos de gobierno, como las personas que trabajan y entre aquellas que colaboran de manera voluntaria.
- **Puntuación total de los puestos de trabajo.** El gráfico de la página 9 muestra el listado de todos los puestos de trabajo del centro valorados con la agrupación correspondiente realizada para cada uno de ellos, en esta valoración se han analizado las tareas que se desempeñan en cada puesto de trabajo independientemente de la persona que lo realice. Cada puesto es representado, junto con el número total de puntos que ha obtenido en la valoración lo cual garantiza que el proceso de valoración ha seguido un criterio objetivo
- **Detalle de la valoración de cada puesto de trabajo** Se observa que los puestos de trabajo que han obtenido mayor puntuación coinciden con los de Director/a CAIT y Coordinador/a CAIT Educación los cuales son ocupados por un hombre y dos mujeres. No encontramos puestos equilibrados dado el número mayoritario de mujeres en plantilla por lo que no es posible el análisis comparativo de cada puesto de trabajo en función del género, sin embargo, nada indica que exista una preferencia en la contratación por un género en detrimento del otro. La mayoría de los puestos son ocupados en su mayor parte por mujeres, lo cual atiende a razones sociológicas y culturales tal y como se ha indicado en el segundo punto.
- **Análisis de la aplicación por sexo de los factores y subfactores.** No se aprecian sesgos de género en la valoración de los factores y subfactores. Por lo que podemos afirmar que no existen discriminaciones directas ni indirectas en las valoraciones de los puestos de trabajo.
- **Del análisis del Informe del Registro retributivo realizado** se ha concluido que la entidad cumple con el principio de transparencia retributiva.





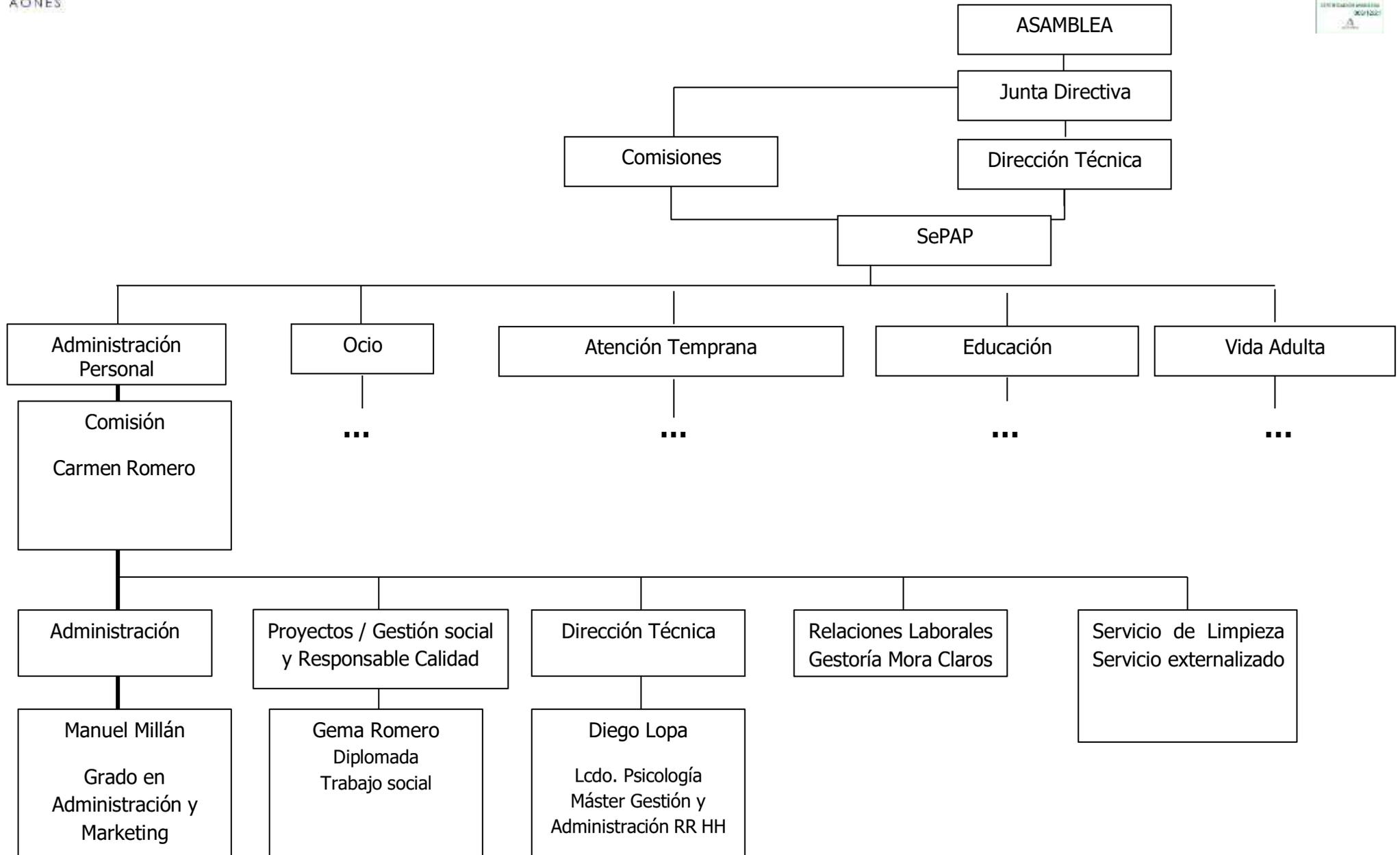
Centro Atención Infantil Temprana CAIT AONES
Centro Sanitario Autorizado NICA 50607
G – 21140132 UP /120.334/SD

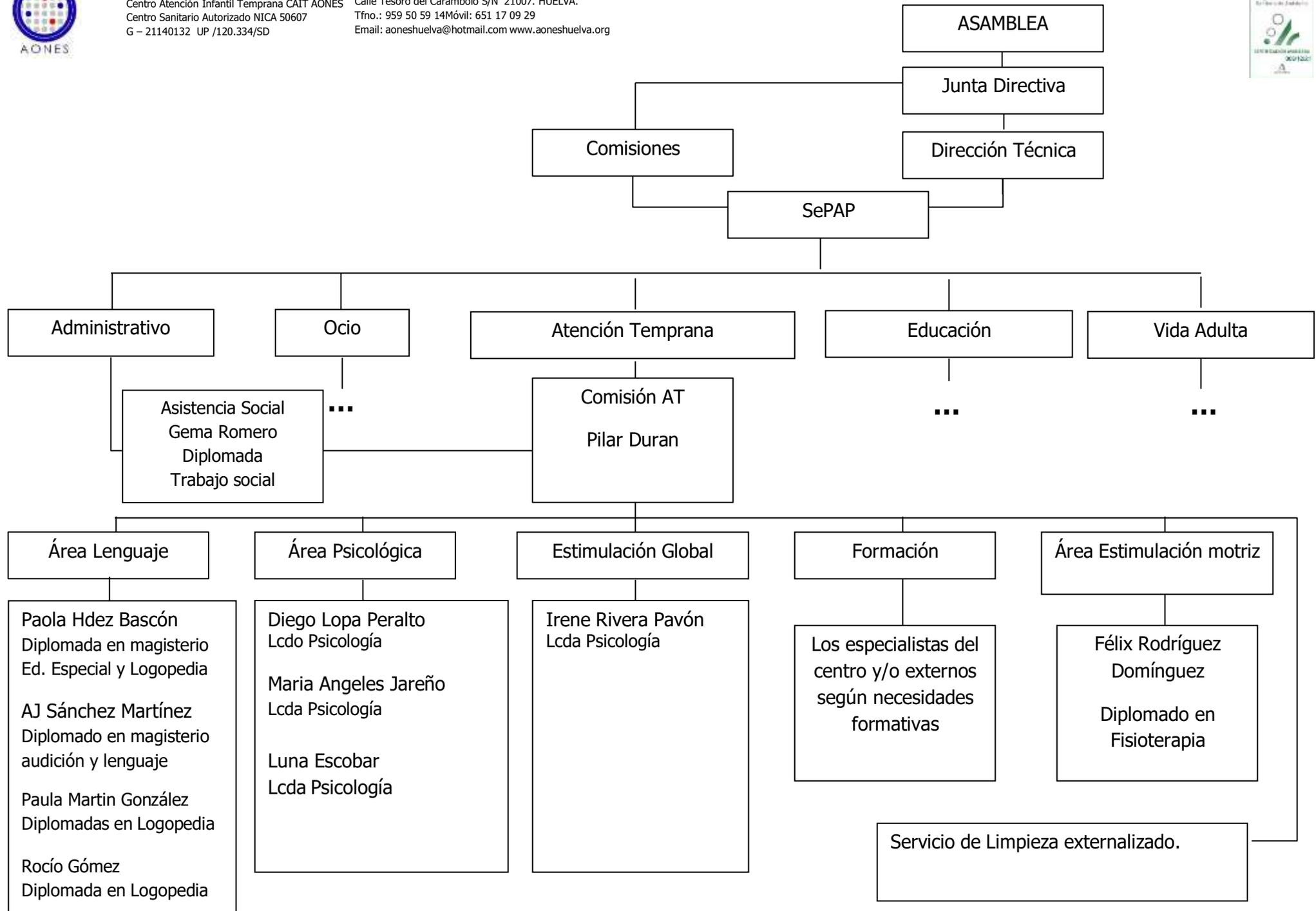
Calle Tesoro del Carambolo S/N 21007. HUELVA.
Tfno.: 959 50 59 14Móvil: 651 17 09 29
Email: aoneshuelva@hotmail.com www.aoneshuelva.org

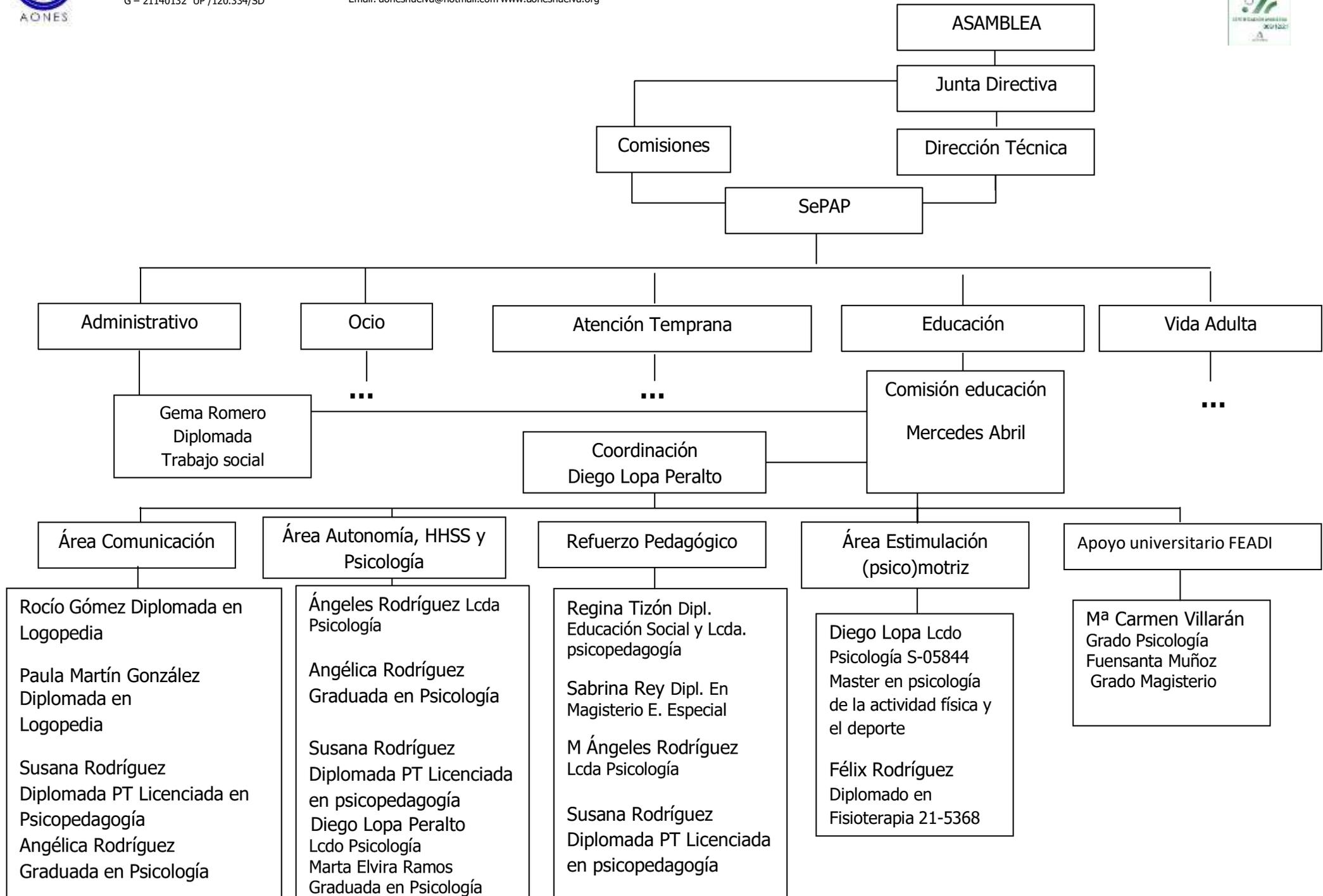
ORGANIGRAMA Y COMISIONES DE TRABAJO

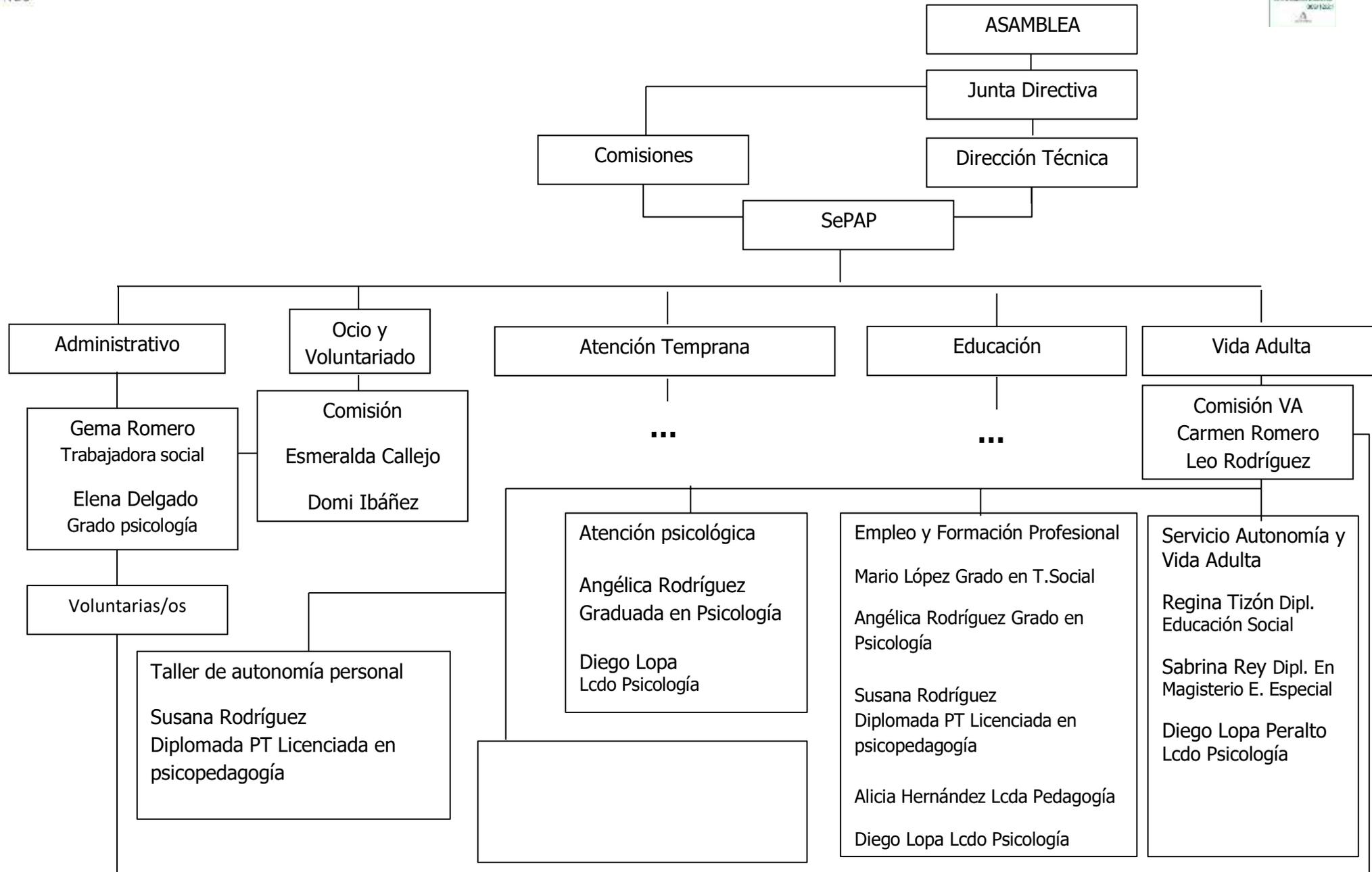
AONES DOWN HUELVA NICA 50607













Centro Atención Infantil Temprana CAIT AONES
Centro Sanitario Autorizado NICA 50607
G – 21140132 UP /120.334/SD

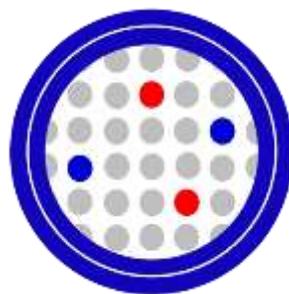
Calle Tesoro del Carambolo S/N 21007. HUELVA.
Tfno.: 959 50 59 14Móvil: 651 17 09 29
Email: aoneshuelva@hotmail.com www.aoneshuelva.org



REGISTRO RETRIBUTIVO

Periodo 1 enero 2022 al 31 diciembre 2022

ASOCIACIÓN ONUBENSE PARA LA NORMALIZACIÓN EDUCATIVA, SOCIAL Y LABORAL (AONES)



Introducción	3
Retribuciones Efectivas: Importes efectivos promedios, Importes efectivos medianas, Importes equiparados Promedios Importes Equiparados Medianas	4
Conclusiones	8



Introducción

- Según lo dispuesto en el artículo 28 del Estatuto de los trabajadores, 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.
- El registro salarial o retributivo es la medida de transparencia retributiva por la que las empresas resultan obligadas a realizar un registro o auditoría de los salarios medios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla diferenciada por género.
- La obligación de realizar dicho registro retributivo existe desde el 8 marzo de 2019 (fecha de entrada en vigor de la modificación realizada sobre el art. 28.2 ET, por el Real Decreto -ley 6/2019, de 1 de marzo). No obstante, en su regulación actual resultará exigible desde el 14 de abril de 2021 (fecha de entrada en vigor del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre).
- El objeto de dicha medida es claro: "garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, así como un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados".



Retribuciones Efectivas: Importes efectivos promedios, Importes efectivos medianas, Importes equiparados Promedios Importes Equiparados Medianas

Importes efectivos promedios

1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS Promedios			Razón Social: ASOCIACION ONUBENSE PARA LA NORMALIZACION EDUCATIVA, SOCIAL Y LABORAL (AONES)			
			PERIODO DE REFERENCIA			
			01-01-22	fecha inicio		
			31-1-20200	fecha fin		
	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	CD N1	CD N2	C.Dir.
TOTAL			12%	39%	68%	100%
Hombre	4	4	1.409	83	61	63
Mujer	19	19	1.246	50	19	0
	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	CD N1	CD N2	C.Dir.
GRUPO 01			1%	50%	75%	100%
Hombre	1	1	1.750	131	96	250
Mujer	4	4	1.735	66	24	0
GRUPO 02			15%	36%	70%	
Hombre	3	3	1.295	67	49	0
Mujer	14	14	1.107	43	15	0
GRUPO 03						
Hombre	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1.234	93	68	0



Importes efectivos medianas

1.2.a. IMPORTES EFECTIVOS Medianas

Razón Social: ASOCIACION ONUBENSE
 PERIODO DE REFERENCIA
 01-01-22 fecha inicio
 31-1-20200 fecha fin

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	CD N1	CD N2	C.Dir.
TOTAL			0%	100%	100%	
Hombre	4	4	1.330	100	73	0
Mujer	19	19	1.330	0	0	0

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	CD N1	CD N2	C.Dir.
GRUPO 01			0%	50%	100%	100%
Hombre	1	1	1.750	131	96	250
Mujer	4	4	1.750	66	0	0
GRUPO 02			0%	100%	100%	
Hombre	3	3	1.330	100	73	0
Mujer	14	14	1.330	0	0	0
GRUPO 03						
Hombre	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1.234	93	68	0



Importes equiparados Promedios

2.1.a. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios							Razón Social: ASOCIACION ONUBENSE PARA PERIODO DE REFERENCIA				
							01-01-22	fecha inicio			
							31-1-20200	fecha fin			
	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	CD N1	CD N2	C.Dir.	C.Coor.
TOTAL							-18%	39%	68%	100%	
Hombre	4	4	0	0	0	0	1.409	83	61	63	0
Mujer	19	19	5	0	0	5	1.666	50	19	0	11
	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	CD N1	CD N2	C.Dir.	C.Coor.
GRUPO 01							1%	50%	75%	100%	
Hombre	1	1	0	0	0	0	1.750	131	96	250	0
Mujer	4	4	0	0	0	0	1.735	66	24	0	25
GRUPO 02							-30%	36%	70%		
Hombre	3	3	0	0	0	0	1.295	67	49	0	0
Mujer	14	14	5	0	0	5	1.677	43	15	0	7
GRUPO 03											
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	0	0	1.234	93	68	0	0



Importes Equiparados Medianas

2.2.a. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas							Razón Social: ASOCIACIÓN ONUBENS			
							PERÍODO DE REFERENCIA			
							01-01-22	fecha inicio		
							31-1-2020	fecha fin		
	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	CD N1	CD N2	C.Dir.
TOTAL							0%	100%	100%	
Hombre	4	4	0	0	0	0	1.330	100	73	0
Mujer	19	19	5	0	0	5	1.330	0	0	0
	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	CD N1	CD N2	C.Dir.
GRUPO 01							0%	50%	100%	100%
Hombre	1	1	0	0	0	0	1.750	131	96	250
Mujer	4	4	0	0	0	0	1.750	66	0	0
GRUPO 02							0%	100%	100%	
Hombre	3	3	0	0	0	0	1.330	100	73	0
Mujer	14	14	5	0	0	5	1.330	0	0	0
GRUPO 03										
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	0	0	1.234	93	68	0



Conclusiones

- Las tablas de referencia indican los promedios de las percepciones salariales y extrasalariales efectivas, obtenidas durante el período de análisis en el cual la Entidad contó con un total de diecinueve trabajadoras de género femenino y cuatro trabajadores de género masculino. Es decir, se muestra la media de las retribuciones que realmente los miembros de la plantilla han recibido a lo largo de su situación de actividad en la empresa.
- Comparativamente se observa que las cifras no sufren variaciones importantes y se cumple con el principio de Igualdad Retributiva en puestos de igual valor, sin embargo, el análisis de género no es posible por no haber personas de distinto sexo desempeñando las mismas funciones o el mismo puesto de trabajo.
- En cuanto a los complementos salariales Los complementos N1 y N2 son complementos de desarrollo y capacitación profesional regulados en el XV Convenio de atención a personas con discapacidad. Se devengan una sola vez cada uno de ellos y su puesta en marcha comenzó a partir del 01/01/2019. Se devengan a los 3 años. La cuantía del primer nivel es del 7,5% del salario base y la cuantía del N2 es del 5,5% del salario base. El complemento de Dirección y los complementos de coordinación son los que se establecen igualmente en el convenio.
- Tras la elaboración del análisis retributivo correspondiente al ejercicio 2022 de la entidad AONES concluimos que no se observa desigualdad retributiva en favor de un género y en detrimento de otro, en puestos de igual valor puesto que no es posible la comparativa y que las retribuciones están acordes con el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

74620025K
CARMEN ROMERO
(R: G21140132)

Firmado digitalmente por 74620025K
CARMEN ROMERO (R: G21140132)
DN: cn=74620025K CARMEN ROMERO (R:
G21140132), o=ES, ou=ASOC ONUBENSE
PARA LA NORMALIZACION EDUCATIVA Y
SOCIO LABORAL,
email=aoneshuelva@hotmail.com
Fecha: 2023.01.27 12:24:17 +01'00'

MILLAN REVILLA
MANUEL -
28774560L

Firmado digitalmente por MILLAN
REVILLA MANUEL - 28774560L
DN: cn=MILLAN REVILLA MANUEL -
28774560L, c=ES,
email=MMILLAREVILLA@HOTMAIL.COM
Fecha: 2023.01.27 12:24:32 +01'00'



**Convenio o Acuerdo: ASOCIACIÓN ONUBENSE PARA LA NORMALIZACIÓN EDUCATIVA,
SOCIAL Y LABORAL**
Expediente: 21/11/0009/2023
Fecha: 30/01/2023
Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)
Destinatario: CARMEN ROMERO MEDINA
Código 21101112112023.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro y depósito del **PLAN DE IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN ONUBENSE PARA LA NORMALIZACIÓN EDUCATIVA, SOCIAL Y LABORAL.**

VISTO el texto del **PLAN DE IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN ONUBENSE PARA LA NORMALIZACIÓN EDUCATIVA, SOCIAL Y LABORAL**, que fue suscrito con fecha 27 de enero de 2023 entre las representaciones legales de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; los arts. 17.5 y 85, apartados 1 y 2, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro; en el art. 2.1 f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo; Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía; Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:



PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido plan de igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

Delegado Territorial,
MANUEL ALBERTO SANTANA MARTINEZ

*FIRMADO POR: MANUEL ALBERTO SANTANA MARTINEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida*

Camino del Saladillo, s/n
21007 Huelva
T: 600159865
alaboral.hu.ceice@juntaandalucia.es

