

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Canaria Sociosanitaria Te Acompañamos



Con la colaboración de



 **TE ACOMPAÑAMOS**
Asociación Canaria Sociosanitaria Te Acompañamos
C.I.F.: G-76147768
Telf.: 928 757 059

Firmado por
***8243**
MONICA
CONCEPCIÓN
(R:
****4776*)

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO LEGISLATIVO.....	3
III. PRINCIPIOS GENERALES.....	4
IV. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	4
V. DATOS GENERALES DE LA ASOCIACIÓN.....	5
VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	6
VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	7
VIII. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	8
IX. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	18
X. OBJETIVOS GENERALES.....	24
1. OBJETIVOS CUALITATIVOS.....	24
2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS.....	24
XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES.....	25
XII. MEDIOS Y RECURSOS.....	54
XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	55
XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	60
1. SEGUIMIENTO DEL PLAN.....	60
2. EVALUACIÓN DEL PLAN.....	61
3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN.....	63
4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	64
5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	65
XV. APROBACIÓN Y FIRMA.....	65

I. INTRODUCCIÓN

A pesar de que en las últimas décadas se ha incrementado notablemente la presencia de mujeres en el mercado de trabajo, éstas siguen presentando **mayores dificultades de acceso al empleo**. Los procesos de selección pueden estar sesgados ya que generalmente tendemos a asociar los perfiles de los puestos a un género específico. Por otra parte, es importante señalar que la maternidad puede jugar en contra de las mujeres en las entrevistas de trabajo ya que se considera que éstas van a generar mayores gastos a la compañía al solicitar permisos para la conciliación.

Las **dificultades de promoción** a las que se enfrentan las mujeres también son evidentes. Por lo general, todavía se considera que el liderazgo es “cosa de hombres”. Hablamos de estereotipos y roles que se creían superados pero, si revisamos estadísticas, en la mayoría de empresas y otras organizaciones, tanto públicas como privadas, hay una infrarrepresentación de las mujeres en puestos de toma de decisión.

Además, es preciso **formar y sensibilizar en cuestiones de género al personal directivo** de las organizaciones laborales, de forma que puedan integrar la igualdad en todas sus políticas y estrategias de gestión; a **mandos intermedios y responsables de recursos humanos**, para que puedan aplicar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento, selección, promoción, retribución, etc. evitando caer en sesgos de género; también al **personal responsable de las acciones de comunicación**, para que puedan capacitarse en el uso de imágenes y un lenguaje inclusivo y no sexista y, por supuesto, al personal que conforma la **plantilla de la entidad**, para contribuir a erradicar los roles, estereotipos y micromachismos que se dan en todos los ámbitos, incluido el de las organizaciones laborales.

También es preciso asegurar que mujeres y hombres **cobran lo mismo por trabajos de igual valor**. Hay una **brecha salarial** en España que proviene de la suma de la brecha que se produce en muchas organizaciones. Estas desigualdades salariales son consecuencia de algunos factores que se presentan con mayor frecuencia en mujeres que en hombres (entre otras, infravaloración de puestos feminizados, segregación horizontal, segregación vertical, complementos salariales, etc.).

Las mujeres incursionan en el ámbito laboral pero no renuncian a las responsabilidades domésticas y de cuidados que tradicionalmente se le han asignado con motivo de su género. No podemos olvidar que el hecho de que muchas mujeres dediquen su vida al cuidado del hogar y familiares generan mayor riesgo de pobreza y exclusión y con ello, más brechas de género. Esto provoca que, o bien no puedan trabajar, o bien tengan que hacerlo con jornadas parciales, lo que supone que no cuenten con los mismos sustentos económicos que los hombres.

También es preciso plantearnos qué medidas son necesarias en la asociación para facilitar la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** y aplicar dichas medidas tanto a mujeres

como a hombres de manera que ambos entiendan que la responsabilidad de la familia es “compartida”.

El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** son formas de violencia contra las mujeres. La violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público y, más concretamente al ámbito laboral. Para prevenir estas situaciones, se hace necesaria una mayor concienciación y sensibilización por parte de trabajadores y trabajadoras. Es preciso erradicar este tipo de conductas en el trabajo y, por supuesto, establecer cauces de actuación por parte de la entidad para solucionar estos conflictos.

El **Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de Asociación Canaria Sociosanitaria Te Acompañamos (2025 - 2029)** es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, ya está aplicando y/o va a aplicar esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las entidades (empresas, instituciones públicas, ONG, asociaciones, etc.). En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la dirección de la entidad.

Este diagnóstico de situación se ha desarrollado analizando 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.
- j) Salud laboral con perspectiva de género.
- k) Comunicación y lenguaje inclusivo y no sexista.
- l) Violencia de género.

Se pretende que el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la organización con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

II. MARCO LEGISLATIVO

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su artículo 5 el principio de garantía de *igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público*, tanto en el acceso al empleo como 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.

Esta ley, en su artículo 45 también establece la obligación de todas las entidades de *respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral*.

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, en el caso de las entidades de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las entidades cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Para el resto de entidades, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están a lo dispuesto en el **Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro** y el **Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

III. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Representación de la asociación y representación de la plantilla. No obstante, tal y como se verá a continuación, este plan de igualdad no ha podido ser negociado.
- **Dinámico.** Es progresivo y puede estar sometido a cambios durante el periodo de implantación.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se agote su vigencia.

IV. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Asociación Canaria Sociosanitaria Te Acompañamos son los siguientes:

- I. **Compromiso de la entidad.** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Dirección. También se comunicó a toda la plantilla, informándoles del proceso iniciado.
- II. **Constitución de la comisión negociadora.** Tal y como establece el artículo 5 del RD 901/2020, ante la inexistencia de representación legal de la plantilla, se ha acudido a los sindicatos más representativos y más representativos del sector garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados, no obstante, no se ha podido constituir la comisión negociadora, ya que no se ha obtenido respuesta por parte de las organizaciones sindicales o han rechazado su participación.
- III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: selección, contratación, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.

- IV. Plan de acción.** Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- V. Implantación y ejecución de las medidas del Plan de Igualdad.** Tras la aprobación del plan, comienza la fase de implantación, que consistirá en la ejecución de cada una de las medidas acordadas.
- VI. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.** De forma transversal a la implantación se deberá realizar un seguimiento periódico, que permitirá identificar problemas que puedan aparecer aportando así soluciones a ellos, revisar constantemente el plan de igualdad y efectuar las correcciones y modificaciones oportunas, en su caso, así como evaluaciones que determinarán la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

V. DATOS GENERALES DE LA ASOCIACIÓN

DATOS GENERALES DE LA ASOCIACIÓN	
Titularidad	Privada
Ámbito funcional	Asociación
Motivación para la realización del PDI	Voluntario
Datos fiscales	Razón social: Asociación Canaria Sociosanitaria Te Acompañamos NIF: G76147768 Domicilio social: Avenida del Atlántico, 289, 35110, Santa Lucía de Tirajana, Las Palmas de Gran Canaria Forma jurídica: Asociación
Centros de trabajo	Avenida del Atlántico, 289, 35110, Santa Lucía de Tirajana, Las Palmas de Gran Canaria Pasaje de la Igualdad N°1, planta 1, Oficina 1, Edificio Garúa, 35200, Telde, Las Palmas de Gran Canaria
CNAE	8899 - Otros actividades de servicios sociales sin alojamiento n.c.o.p.
Convenio colectivo	Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024 (99100155012015).
Página web	https://www.teacompanamos.org/

VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Doña Mónica Concepción Gómez, como directora de **ASOCIACIÓN CANARIA SOCIOSANITARIA TE ACOMPAÑAMOS**, con **CIF G76147768**, declara que los trabajadores y trabajadoras de la asociación no cuentan con representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), y que, en cumplimiento del artículo 5.3 del RD 901/2020 de planes de igualdad y su registro, **en varias ocasiones hemos contactado con las organizaciones sindicales más representativas y sindicatos más representativos del sector, con legitimidad para formar parte de la comisión negociadora del plan de igualdad.**

La parte empresarial no ha obtenido respuesta a las diversas comunicaciones en el plazo de los 10 días que marca la legislación vigente por parte de UGT, y por parte de CCOO, se ha rechazado participar en la negociación del plan de igualdad.

Según expone la normativa, la válida aprobación de un plan de igualdad requiere que se constituya una comisión negociadora y, ante la ausencia de representación legal de la plantilla en uno o varios centros, se debe contactar con las organizaciones sindicales más representativas. Para ello, la entidad debe comunicar a estos sindicatos la intención de proceder a negociar el plan de igualdad, pero si los mismos no responden a dicho requerimiento en el plazo a que se refiere el precepto reglamentario, o rechazan participar, hemos de entender que la entidad no puede proceder a negociar ni imponer a los mismos dicha participación.

Nuestra obligación como entidad no puede depender de la voluntad de un tercero distinto del sujeto obligado, pues esto supone un bloqueo que impide el cumplimiento de nuestra obligación, con las consecuencias negativas que de ello se derivan.

La jurisprudencia ya ha admitido que en circunstancias excepcionales de un bloqueo negociador la entidad implemente el plan de igualdad no negociado, siempre que acredite que ha requerido a la representación legal o sindical (*Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 14 de febrero de 2017 y 13 de septiembre de 2018*).

Así, al no haber obtenido respuesta de la parte sindical, y en cumplimiento de nuestro deber, la dirección de la entidad ha puesto en marcha el plan de igualdad, definiendo los objetivos, medidas, responsables e indicadores. Todo ello precedido de un diagnóstico de situación previo y auditoría salarial tal y como establece el RD 902/2020.

VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la asociación, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la entidad usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios

En relación a la *Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*, cabe destacar que **todas las medidas incluidas en el presente plan de igualdad se trabajarán de forma transversal, dirigiendo especial atención a mujeres que presenten un nivel socioeconómico desfavorable, racializadas y/o migrantes, aquellas que presenten algún tipo de discapacidad, pertenecientes al colectivo LGTBIQ+, y en especial atención a las mujeres trans, todas ellas por su factor de múltiple discriminación.**

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación en los centros de trabajo que Asociación Canaria Sociosanitaria Te Acompañamos tiene ubicados en:

- Avenida del Atlántico, 289, 35110, Santa Lucía de Tirajana, Las Palmas de Gran Canaria
- Pasaje de la Igualdad N°1, planta 1, Oficina 1, Edificio Garúa, 35200, Telde, Las Palmas de Gran Canaria

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su firma **(18/12/2025 – 17/12/2029)**.

VIII. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Con respecto al análisis de las **políticas de selección y contratación**, primeramente, indicar que en Asociación Canaria Sociosanitaria Te Acompañamos se dispone de un procedimiento para llevar a cabo los procesos de reclutamiento y selección de personal, aunque no está recogido documentalmente (véase punto 1.1 *Políticas de reclutamiento, selección y contratación en la asociación* del diagnóstico de situación).

Por otro lado, atendiendo a los **factores que determinan que la entidad inicie un nuevo proceso de reclutamiento y selección** de personal, éstos son, fundamentalmente, las sustituciones / bajas y los nuevos proyectos.

En cuanto a los principales **sistemas de reclutamiento** utilizados en Asociación Canaria Sociosanitaria Te Acompañamos, son las redes sociales, red de contactos, comunicación interna de la entidad y colegios profesionales.

Por otra parte, los **métodos utilizados para seleccionar al personal** son la criba curricular estándar, la realización de entrevistas y pruebas teórico/prácticas (para determinados puestos de trabajo).

Respecto al **perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento**, indicar que es un perfil con experiencia en el puesto, conocimientos sobre la selección de personal, capacidad de mando/supervisión y dotes organizativas. Mencionar que varias de las personas que participan en los procesos de reclutamiento y selección de personal cuentan con formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en concreto, disponen de formación en materia de “*comunicación con perspectiva de género*” y de formación en materia de “*sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*”.

Por otro lado, cabe señalar que durante todo este proceso **no se observan barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía**.

Por último, atendiendo a los resultados obtenidos en la encuesta lanzada a la plantilla:

- El 100% de las mujeres encuestadas y el 67% de los hombres encuestados consideran que la selección de personal en la asociación se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades de acceso mujeres y hombres (33% de hombres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”).
- El 34% de los hombres encuestados y el 68% de las mujeres encuestadas consideran que la razón que justifica la masculinización o feminización de puestos en la asociación se debe al sector de ocupación, ya que hay puestos más demandados por uno u otro sexo (33% de hombres y 3% de mujeres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”). Por otro lado, el 30% de las mujeres encuestadas y el 33% de los hombres encuestados no consideran que la razón que justifica la masculinización o feminización de puestos en

la asociación se deba al sector de ocupación, ya que hay puestos más demandados por uno u otro sexo.

- El 71% de las mujeres encuestadas y el 34% de los hombres encuestados no consideran que la asociación, por tradición o costumbre, se incline más por contratar a uno u otro sexo en función del puesto que se vaya a ocupar (9% de mujeres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”), aunque hay un 67% de hombres y un 21% de mujeres que si considera que la asociación, por tradición o costumbre, se inclina más por contratar a uno u otro sexo en función del puesto que se vaya a ocupar.
- El 50% de los hombres encuestados y el 77% de las mujeres encuestadas no consideran que para determinados puestos de trabajo solo se quiera contratar hombres o mujeres (12% de mujeres y 33% de hombres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”), aunque hay un 17% de hombres y un 12% de mujeres que si consideran que para determinados puestos de trabajo solo se quiera contratar hombres o mujeres.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En el periodo de análisis, el **total de plantilla** ha sido de 48 mujeres (85,71%) y 8 hombres (14,29%), es decir, 56 personas en total. Atendiendo a estos datos, podemos ver Asociación Canaria Sociosanitaria Te Acompañamos cuenta con una plantilla con un mayor porcentaje de mujeres que de hombres, propia del sector feminizado al que pertenece.

Por otro lado, **atendiendo a la distribución de la plantilla por categorías profesionales:**

- Un 25% de las mujeres de la plantilla pertenecen a la categoría “PROFESOR/A APOYO EDUCATIVO”, seguido de un 20,83% que pertenecen a la categoría “AUX. SERVICIOS”, un 16,67% pertenecientes a la categoría “TRABAJADOR/A SOCIAL”, y un 14,58% pertenecientes a la categoría “PSICÓLOGO/A”.
- El 100% de los hombres pertenecen a la categoría PROFESOR/A APOYO EDUCATIVO”.

Respecto a la **distribución de la plantilla según grupos profesionales:**

- Un 68,75% de las mujeres pertenecen al grupo “1”, seguido de un 20,83% pertenecientes al grupo “4”, un 6,25% que pertenecen al grupo “2”, y un 4,17% clasificadas en el grupo “0”.
- El 87,50% de los hombres pertenecen al grupo “1”, seguido de un 12,50% pertenecientes al grupo “2”.

En cuanto a la **distribución de la plantilla por puestos de trabajo:**

- Un 25% de las mujeres están clasificadas en el puesto de trabajo “PROFESOR/A”, seguido de un 20,83% clasificadas en el puesto de trabajo “AUXILIAR DE SERVICIOS”, un 16,67% que pertenecen al puesto “TRABAJADOR/A SOCIAL”, y un 14,58% clasificadas en el puesto “PSICÓLOGO/A”.
- En cuanto a los hombres, el 100% de estos están clasificados en el puesto de trabajo “PROFESOR/A”.

Por último, analizando la **distribución de la plantilla por departamentos**:

- El 29,17% de las mujeres pertenecen al departamento “ACCIÓN SOCIAL”, seguido de un 25% pertenecientes a los departamentos de “SERVICIO DE APOYO” y “REFUERZO EDUCATIVO” respectivamente, y un 14,58% pertenecientes al departamento “ATENCIÓN PSICOTERAPÉUTICA”.
- El 100% de los hombres pertenecen al departamento “REFUERZO EDUCATIVO”.

En base al análisis realizado, hemos visto que existe **segregación horizontal en varios de los grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y departamentos**, ya que, como se ha podido observar, **la mayoría de estos están feminizados**, salvo la categoría de “PROFESOR/A APOYO EDUCATIVO”, el puesto de trabajo de “PROFESOR/A” y el departamento de “REFUERZO EDUCATIVO”, los cuales se encuentran equilibrados, con un 60% de mujeres y un 40% de hombres.

Por último, atendiendo a este apartado, hemos visto que **hay segregación vertical a favor de las mujeres en los niveles jerárquicos de “DIRECCIÓN”, “SUBDIRECCIÓN” y “COORDINACIÓN”**, en los cuales hemos visto que no existe representación masculina: DIRECCION: 1 mujer (100%), SUBDIRECCION: 1 mujer (100%), COORDINACIÓN: 2 mujeres (100%). Respecto a este análisis, hemos de tener en cuenta el bajo volumen de personal masculino que existe en la entidad. Además, es importante indicar que un 8,33% de las mujeres pertenecen a un nivel jerárquico superior a “Plantilla”.

3. FORMACIÓN

Primeramente, indicar que, aunque se realiza formación, **Asociación Canaria Sociosanitaria Te Acompañamos no dispone de un plan de formación formalmente definido o documentado**.

Por otro lado, mencionar que **se ha impartido formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dirigida a dirección, coordinadores/as y personal técnico**.

En cuanto a la **detección de las necesidades de formación**, estas son detectadas por los/as coordinadores/as y/o por la propia plantilla; a través de comunicación formal (reuniones de coordinación).

Respecto a la **comunicación de los cursos de formación** disponibles u ofertados, estos se difunden mediante comunicación a los/as coordinadores/as y/o comunicación interna habitual para la plantilla.

Por otro lado, **los criterios que se tienen en cuenta para seleccionar a las personas que participan o no en un determinado curso** se basan en la adecuación del contenido de la formación al puesto de trabajo.

Respecto a la **impartición de los cursos de formación**, indicar que estos se realizan generalmente dentro de la jornada laboral, aunque puede darse el caso de cursos que tengan que ser realizados fuera de jornada, dependiendo del curso (cursos externos con horario fijo).

Los cursos que se realizan fuera del horario laboral pueden ser tanto obligatorios como voluntarios. Indicar que Asociación Canaria Sociosanitaria Te Acompañamos ofrece facilidades para la realización de los cursos fuera del horario laboral, compensando las horas en los cursos obligatorios.

Por otro lado, mencionar que **se han tenido que realizar adaptaciones de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación, generalmente a mujeres y hombres por igual.**

Por último, atendiendo a los resultados de la encuesta lanzada a la plantilla:

- El 100% de los hombres encuestados y el 100% de las mujeres encuestadas consideran que en la asociación se dan las mismas oportunidades a mujeres y hombres para acceder a los cursos de formación.

4. PROMOCIÓN

Primeramente, indicar que en Asociación Canaria Sociosanitaria Te Acompañamos **se aplica el sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo recogido en el convenio colectivo vigente de aplicación.**

Por otro lado, la **metodología a seguir para la promoción profesional** de la plantilla se realiza según el criterio de mandos superiores y la solicitud del interesado o interesada.

Por otra parte, las **competencias que se tienen en cuenta para promocionar al personal** son tanto **competencias duras** (adecuación al puesto, entendimiento de los procesos y/o funciones, formación y experiencia) como **competencias blandas** (compromiso, calidad en el trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo...).

Indicar que en la **decisión de una promoción interna** interviene dirección y los/as coordinadores/as.

Por otro lado, mencionar que **en el caso de existir una vacante en un puesto de responsabilidad**, en Asociación Canaria Sociosanitaria Te Acompañamos **se lo comunican a todo el personal mediante los canales de comunicación interna habituales.**

Por último, en cuanto a los resultados de la encuesta lanzada a la plantilla:

- Un 50% de los hombres encuestados y el 94% de las mujeres encuestadas consideran que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de promoción en la asociación (3% de mujeres y 33% de hombres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”), aunque hay un 17% de hombres y un 3% de mujeres que opinan lo contrario.

5. CONDICIONES DE TRABAJO

En Asociación Canaria Sociosanitaria Te Acompañamos el **tipo de contratación** que prima es el indefinido, (el 94,64% de los contratos son indefinidos), tanto para mujeres (93,75%) como para hombres (100%), viéndose favorecida la estabilidad en el empleo. Del total de personas que tienen un contrato indefinido, en concreto 53, hay un 84,91% de hombres y un 15,09% de mujeres. Por otro lado, del total de personas que tienen un contrato temporal, en concreto 3, hay un 100% de mujeres.

Por otra parte, en relación a los **tipos de jornada**, al desagregar esta información por sexo, se ha observado lo siguiente:

- El 64,58% de las mujeres disponen de un contrato a jornada completa, seguido de un 25% que disponen de un contrato a tiempo parcial, y un 10,42% que están contratadas bajo la modalidad de “fijo-discontinuo”.
- El 87,50% de los hombres de plantilla están contratados bajo la modalidad de “fijo-discontinuo”, seguido de un 12,50% que disponen de un contrato a tiempo parcial.
- Por otra parte, respecto al personal fijo discontinuo, de las 5 mujeres contratadas bajo esta modalidad, 4 de ellas tienen una jornada de un 60%, mientras que 1 de ellas dispone de un 100% de jornada. Por otro lado, los 7 hombres contratados bajo esta modalidad disponen de un 60% de jornada.

Por último, atendiendo a los resultados de la encuesta lanzada a la plantilla:

- El 100% de las mujeres encuestadas y el 84% de los hombres encuestados consideran que se favorecen las mismas condiciones laborales para hombres y mujeres (tipo de contrato, tipo de jornada, etc.) (17% de hombres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”).

6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Como se ha visto en el diagnóstico de situación, **la jornada de trabajo habitual es continua.**

Además, indicar que **en esta entidad se establece el trabajo a turnos, concretamente en el personal que desempeña su actividad en el área de “casa de acogida”.** Los turnos se realizan en horario de: Mañana: 07:00 / 15:00; Tarde: 15:00 / 22:00; Noche: 22:00 / 06:00; Auxiliar: 06:00 / 13:00.

Por otro lado, atendiendo a la **distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo:**

- Un 66,67% de las mujeres de plantilla tienen una jornada de trabajo de “38,5 horas” semanales (jornada completa), seguido de un 25% con una jornada de “entre 20 y 25 horas” semanales, un 6,25% con una jornada de “menos de 20 horas” semanales, y un 2,08% con una jornada de “entre 25 y 30 horas” semanales.
- El 100% de los hombres de plantilla tienen una jornada de trabajo de “entre 20 y 25 horas” semanales.

Por otra parte, mencionar que en Asociación Canaria Sociosanitaria Te Acompañamos **el trabajo se realiza de forma presencial, aunque se puede dar el ejercicio en la modalidad de trabajo a distancia y/o teletrabajo de manera puntual y bajo causa justificada para determinados puestos de trabajo.** Mencionar que actualmente no hay firmado ningún acuerdo de trabajo a distancia, ni este ha sido regulado a través de un protocolo específico.

En cuanto a las **medidas de conciliación**, a parte de lo recogido en el convenio colectivo aplicable, en Asociación Canaria Sociosanitaria Te Acompañamos se dispone de los siguientes mecanismos para contribuir a la mejor ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos:

- Permiso para atender emergencias justificadas
- Facilitar la elección de periodos vacacionales
- Política horaria para programar reuniones
- Flexibilidad horaria en la entrada y salida del trabajo
- Adaptación de la jornada de trabajo al horario escolar
- Permiso para acudir a reuniones o actividades escolares, recuperando horas
- Permiso para acompañar a consulta médica a menores o familiares dependientes
- Permiso para que el otro progenitor, distinto a la madre biológica, puedan asistir a las clases de preparación al parto o exámenes prenatales
- Otorgar días de asuntos propios
- Flexibilidad en los cambios de turno
- Horarios y turnos rotativos
- Día libre por matrimonio de un/a componente del núcleo familiar
- Permiso remunerado para someterse a técnicas de fecundación asistida
- Que ambos progenitores puedan disfrutar simultáneamente de las medidas de conciliación aunque trabajen en la misma entidad
- Permiso retribuido para el acompañamiento de familiares a tratamientos oncológicos, diálisis o similares.
- Permiso retribuido para acudir a consultas médicas
- Preaviso con suficiente antelación de los cambios de turno por la asociación

Indicar que, por el momento, **las medidas de conciliación no han sido documentadas, y por tanto, no se han difundido entre el personal.**

Por último, atendiendo a los resultados obtenidos en el cuestionario lanzado a la plantilla:

- El 80% de las mujeres encuestadas y el 100% de los hombres encuestados afirman no tener dificultades para conciliar la vida personal y familiar con la laboral (9% de mujeres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”). Por otro lado, el 12% de las mujeres encuestadas afirman tener dificultades para conciliar la vida personal y familiar con la laboral.
- El 97% de las mujeres encuestadas y el 100% de los hombres encuestados consideran que la asociación favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y los trabajadores, aunque hay un 3% de mujeres que no están de acuerdo.
- Por otra parte, es considerado por el 97% de las mujeres encuestadas y por un 84% de los hombres encuestados que la asociación favorece que las medidas de conciliación sean utilizadas de igual forma por mujeres y hombres, favoreciendo así el uso responsable de las mismas (17% de hombres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”), aunque un 3% de mujeres que opinan lo contrario.
- El 100% de los hombres encuestados y el 79% de las mujeres encuestadas afirman conocer los derechos disponibles para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (12% de mujeres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”). Por otra parte, el 9% de

las mujeres encuestadas afirman no conocer los derechos disponibles para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

7. RETRIBUCIONES

Analizando las políticas salariales que se llevan a cabo en la entidad, podemos observar que Asociación Canaria Sociosanitaria Te Acompañamos **aplica los criterios salariales que recoge el convenio colectivo de aplicación.**

Por otro lado, mencionar que **no se ha establecido un sistema de variables, comisiones y/o incentivos, y tampoco se aplica un sistema de retribución flexible ni beneficios sociales.**

Por otra parte, en cuanto a los **resultados obtenidos en el análisis de salarios:**

Media salarial en Asociación Canaria Sociosanitaria Te Acompañamos							
M (Nº)	H (Nº)	Media M (€)	Media H (€)	Brecha (%)	Media Eq. M (€)	Media Eq. H (€)	Brecha equiparada (%)
48	8	13.776,15	7.949,75	-73,29	24.690,14	24.673,23	-0,07

Mediana salarial en Asociación Canaria Sociosanitaria Te Acompañamos							
M (Nº)	H (Nº)	Mediana M (€)	Mediana H (€)	Brecha (%)	Mediana Eq. M (€)	Mediana Eq. H (€)	Brecha equiparada (%)
48	8	11.545,52	9.065,82	-27,35	24.998,36	24.997,74	0,00

Podemos ver que hay una brecha salarial de -73,29%, aunque si anualizamos y normalizamos los salarios, es decir, calculando la brecha equiparada, esta es de un -0,07%.

En el caso del estudio de brecha a través de la mediana, el resultado es un -27,35%, asimilando al año completo y normalizando la jornada, de un 0,00%.

Cabe resaltar que, al ajustar los salarios a año completo y jornada completa, este dato queda lejos del 25% de brecha salarial que el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

Por otro lado, como hemos visto, **los factores desencadenantes de las diferencias retributivas** vienen dados principalmente por:

- La naturaleza de aplicación de determinados complementos salariales
- Las jornadas parciales
- Los días trabajados

Por último, con respecto a los resultados de la encuesta realizada a la plantilla sobre esta temática:

- El 85% de las mujeres encuestadas y el 100% de los hombres encuestados consideran que las retribuciones se establecen desde criterios objetivos y no discriminatorios.
- El 15% de las mujeres encuestadas no saben si las retribuciones se establecen desde criterios objetivos y no discriminatorios.

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Según el análisis realizado de la distribución de la plantilla, hemos podido ver que **no existe una infrarrepresentación de mujeres en la entidad**, pues hay un mayor número de estas que forman parte de la plantilla, 48 mujeres (85,71%) y 8 hombres (14,29%), es decir, 56 personas en total.

Por otra parte, hemos visto que existe **segregación horizontal en varios de los grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y departamentos**, ya que, como se ha podido observar, **la mayoría de estos están feminizados**, salvo la categoría de “PROFESOR/A APOYO EDUCATIVO”, el puesto de trabajo de “PROFESOR/A” y el departamento de “REFUERZO EDUCATIVO”, los cuales se encuentran equilibrados, con un 60% de mujeres y un 40% de hombres.

Por otro lado, hemos visto que **existe segregación vertical a favor de las mujeres en los niveles jerárquicos de “DIRECCIÓN”, “SUBDIRECCIÓN” y “COORDINACIÓN”**, en los cuales hemos visto que no existe representación masculina: DIRECCION: 1 mujer (100%), SUBDIRECCION: 1 mujer (100%), COORDINACIÓN: 2 mujeres (100%). Respecto a este análisis, hemos de tener en cuenta el bajo volumen de personal masculino que existe en la entidad. Además, es importante indicar que un 8,33% de las mujeres pertenecen a un nivel jerárquico superior a “Plantilla”.

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Respecto a este apartado, mencionar que, por el momento, **la entidad no cuenta con un protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo**, algo que se implementará tras la aprobación del plan de igualdad.

Por otro lado, indicar que, hasta la fecha, no se han realizado acciones de sensibilización ni formación dirigidas al personal para que puedan identificar y evitar conductas que puedan resultar discriminatorias, ofensivas o abusivas.

Por otra parte, indicar que en Asociación Canaria Sociosanitaria Te Acompañamos no hay constancia de casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo puesto que no se ha interpuesto ninguna queja o denuncia al respecto.

Por último, en cuanto a los resultados de la encuesta:

- La totalidad de la plantilla (100% de las mujeres encuestadas y 100% de los hombres encuestados) desconoce que se haya dado algún caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo en la asociación.

10. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En Asociación Canaria Sociosanitaria Te Acompañamos, aunque se dispone de una política preventiva específica de riesgos laborales no se aplica la perspectiva de género, al margen de las medidas preventivas existentes en torno al embarazo y la lactancia, aplicándose así la normativa de PRL en esta temática.

Por otro lado, indicar que la entidad cuenta con una evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo.

Respecto a la seguridad, salud laboral y equipamientos, indicar que en Asociación Canaria Sociosanitaria Te Acompañamos se dispone de informes de siniestralidad, desagregados tanto por sexo como por categoría.

Por otra parte, mencionar que la entidad no cuenta con instalaciones y recursos diferenciados entre hombres y mujeres.

11. VIOLENCIA DE GÉNERO

La asociación, por el momento, no ha contratado mujeres declaradas víctimas de violencia de género.

Por otra parte, atendiendo a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la asociación no ha tenido que conceder permisos especiales a ninguna trabajadora, ni se ha producido ninguna excedencia, suspensión de contrato o similar dado que no se ha dado ningún caso o denuncia de la que se tenga constancia.

12. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

Los canales de comunicación interna que habitualmente se utilizan en Asociación Canaria Sociosanitaria Te Acompañamos son: comunicación a través de mandos superiores, comunicación directa con gerencia de cualquier empleado/a de la plantilla, reuniones y correo electrónico.

Analizando tanto los canales internos como la comunicación externa de la asociación a través de web, comunicados, etc., se considera que se utiliza lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas que transmiten los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por último, en cuanto a los resultados de la encuesta:

- El 100% de los hombres encuestados y el 94% de las mujeres encuestadas consideran que la asociación hace un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la publicidad en las comunicaciones internas y externas (6% de mujeres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”).

13. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Atendiendo a los resultados obtenidos en la encuesta lanzada a la plantilla:

- El 97% de las mujeres encuestadas y el 83% de los hombres encuestados considera que en la asociación, en general, hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (3% de mujeres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”), aunque hay un 17% de hombres que no están de acuerdo.
- El 100% de los hombres encuestados y el 97% de las mujeres encuestadas consideran que la dirección de la asociación está sensibilizada y comprometida con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (3% de mujeres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”).
- La totalidad de la plantilla (100% de las mujeres encuestadas y 100% de los hombres encuestados) están de acuerdo con que la asociación ponga en marcha un plan de igualdad.



TE ACOMPAÑAMOS
Asociación Canaria Sociosanitaria Te Acompañamos
C.I.F.: G-76147768
Telf.: 928 757 059

IX. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva recogida en el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del plan de igualdad, es decir, un total de 4 años a contar desde la firma del mismo.

Una vez finalice la vigencia, la asociación deberá realizar una nueva auditoría, que requiere:

1. La evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributivo y al sistema de promoción.
2. Determinar la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la asociación, o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

La asociación a través del eje “Retribuciones” establece un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, tal y como establece el RD 902/2020.

*METODOLOGÍA EMPLEADA PARA LA REALIZACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

1º. Valoración de puestos de trabajo

La **valoración de puestos de trabajo** es una técnica de gestión de recursos humanos que consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento.

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

El Gobierno pone a disposición de las entidades la Herramienta de “Valoración de Puestos de Trabajo”, la cual ha sido el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Tal y como establece el artículo 28.1 del texto refundido de la Ley 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”*.

Los **elementos que conforman el procedimiento de valoración de puestos de trabajo** son los siguientes:

- 1º) Categorías de factores. Los factores se han agrupado conforme a la siguiente clasificación (art. 4.2 RD 902/2020):
- **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.
 - **Condiciones educativas**: las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
 - **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.
 - **Condiciones laborales** y por factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.
- 2º) Factores y subfactores. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo.
- 3º) Niveles. A su vez, cada factor y subfactor se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo.
- 4º) Ponderación de factores y subfactores. Sobre un total de 1.000 puntos, la mesa de diálogo ha seguido un método escalonado o por bloques. Se aplica una fórmula matemática que garantiza un equilibrio entre la valoración de niveles mínimos y máximos de cada factor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido. Así, se establece un peso o valor relativo a cada factor y subfactor, así como a sus distintos niveles, atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto.
- 5º) Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto, y habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor, se calcula la puntuación total y se agrupan los puestos en función del resultado de dicha valoración.

Así, una vez establecidos los niveles de todos los factores y subfactores, hemos obtenido el siguiente resultado:

Puesto	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
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	165	114	62	23	365 Puntos
AUXILIAR DE SERVICIOS	69	57	27	32	185 Puntos
DIRECCIÓN	316	171	115	69	671 Puntos
EDUCADOR/A INFANTIL	153	171	83	27	435 Puntos
EDUCADOR/A SOCIAL	142	143	76	38	399 Puntos
INTEGRADOR/A SOCIAL	121	114	81	34	350 Puntos
MONITOR/A EDUCATIVO/A	131	114	82	29	355 Puntos
PROFESOR/A	97	143	88	32	360 Puntos
PSICÓLOGO/A	132	171	115	41	460 Puntos
SUBDIRECCIÓN	316	171	115	69	671 Puntos
TRABAJADOR/A SOCIAL	177	143	88	47	454 Puntos

Las agrupaciones quedarían reflejadas de la siguiente forma:

Agrupaciones según distribución de puestos			
Agrupaciones	Puesto + puntos	Mujeres	Hombres
Agrupación 10		0	0
Agrupación 9		0	0
Agrupación 8	DIRECCIÓN (671) SUBDIRECCIÓN (671)	2	0
Agrupación 7		0	0
Agrupación 6		0	0
Agrupación 5	EDUCADOR/A INFANTIL (435) PSICÓLOGO/A (460) TRABAJADOR/A SOCIAL (454)	16	0
Agrupación 4	ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS (365) EDUCADOR/A SOCIAL (399) INTEGRADOR/A SOCIAL (350) MONITOR/A EDUCATIVO/A (355) PROFESOR/A (360)	20	8
Agrupación 3		0	0
Agrupación 2		0	0
Agrupación 1	AUXILIAR DE SERVICIOS (185)	10	0

2º. Diagnóstico retributivo

Después de definir el sistema de valoración de puestos de trabajo de la organización se ha realizado un estudio salarial según lo establecido en la normativa de aplicación, es decir, la recopilación y análisis de información relativa al salario de los trabajadores y trabajadoras de la entidad, con el objeto de identificar brechas salariales y poner en marcha medidas para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Se ha calculado la brecha salarial del salario base y de los complementos salariales según el sistema de clasificación aplicable y puestos de trabajo de igual valor.

Este análisis retributivo incluye tanto la media aritmética (promedios), como la mediana de lo realmente percibido, incluyendo los salarios y complementos salariales de la plantilla, con datos desagregados por sexo y para el sistema de clasificación aplicable en la entidad, además de incluir la media y mediana con respecto de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la entidad.

Para poder profundizar en detectar cuales son las causas de la brecha salarial existente en la entidad, además, hemos calculado la brecha salarial de varias formas:

- **Brecha salarial efectiva** o “retribuciones efectivas”: Consideramos las **retribuciones efectivamente percibidas** en el periodo de referencia por las personas trabajadoras en la entidad, atendiendo a todas sus situaciones contractuales. Atendiendo a lo establecido en el RD 902/2020, si el resultado de la brecha salarial o “B” es superior al 25% se deberá justificar dicha diferencia.

- **Brecha salarial equiparada:** Se realiza una “anualización” y “normalización” de las retribuciones, tanto en los periodos trabajados como en las jornadas, es decir, se equiparan las retribuciones tanto a año completo trabajado como a jornada completa, a fin de proporcionar un dato adicional de comparabilidad.

En el diagnóstico de situación puede consultarse todo el desglose del análisis salarial, por grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y puestos de trabajo de igual valor. Y, en términos generales el resultado de brecha salarial en la entidad es el siguiente:

Media salarial en Asociación Canaria Sociosanitaria Te Acompañamos							
M (Nº)	H (Nº)	Media M (€)	Media H (€)	Brecha (%)	Media Eq. M (€)	Media Eq. H (€)	Brecha equiparada (%)
48	8	13.776,15	7.949,75	-73,29	24.690,14	24.673,23	-0,07

Mediana salarial en Asociación Canaria Sociosanitaria Te Acompañamos							
M (Nº)	H (Nº)	Mediana M (€)	Mediana H (€)	Brecha (%)	Mediana Eq. M (€)	Mediana Eq. H (€)	Brecha equiparada (%)
48	8	11.545,52	9.065,82	-27,35	24.998,36	24.997,74	0,00

Podemos ver que hay una brecha salarial de -73,29%, aunque si anualizamos y normalizamos los salarios, es decir, calculando la brecha equiparada, esta es de un -0,07%.

En el caso del estudio de brecha a través de la mediana, el resultado es un -27,35%, asimilando al año completo y normalizando la jornada, de un 0,00%.

Cabe resaltar que, al ajustar los salarios a año completo y jornada completa, este dato queda lejos del 25% de brecha salarial que el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*.

3º. Factores desencadenantes de las diferencias retributivas

- **Aplicación de complementos salariales.**

Se detectan diferencias en determinados **complementos salariales**, tanto en el análisis general como en el análisis individual atendiendo a la clasificación profesional de la entidad, lo cual es debido a la naturaleza de aplicación de dichos conceptos retributivos (“COORDINACIÓN”, “ANTIGÜEDAD”, “RESPONSABILIDAD”, “NOCTURNIDAD”, “GUARDIA-EXPECTATIVA”, “PLENA DEDICACIÓN”, “FINES DE SEMANA”, “REG. NÓMINAS”, “P.P. VAC.”, “COMPLEMENTO PERSONAL”, “MEJORA VOLUNTARIA”, “PLUS ACT” y “COMPLEMENTO DE PRO”).

- **Jornadas parciales y días trabajados.**

Como hemos podido observar en el diagnóstico retributivo, se detectan diferencias en el análisis de la “Brecha salarial efectiva %”, las cuales se reducen al ajustar el salario a año completo trabajado y a jornada completa (< 25,00%).

- **Conclusiones.**

Podemos decir por tanto que las pequeñas diferencias detectadas en la entidad se originan por:

- La naturaleza de aplicación de determinados complementos salariales
- Las jornadas parciales
- Los días trabajados

X. OBJETIVOS GENERALES

I. OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la organización.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Aumento del porcentaje del sexo subrepresentado en la asociación.
- Disminución de la segregación horizontal y vertical existentes en los distintos niveles, grupos y categorías profesionales.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que acceden a cursos formativos.
- Disminución de la brecha salarial, buscando alcanzar la igualdad retributiva en todas las áreas.

XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES

1 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS OFERTAS DE EMPLEO

Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso adquirido por parte de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Cronograma de implantación	Diciembre 2025 - Noviembre 2029
Responsables	Dirección y coordinadores/as
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y coordinadores/as</p>
Indicadores de seguimiento	<p>☐ % de ofertas de empleo publicitas con el compromiso</p> <p>☐ Inclusión compromiso (si/no)</p> <p>☐ Revisión de las ofertas de empleo (si/no)</p>

OFERTAS DE EMPLEO CON LENGUAJE INCLUSIVO	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir de manera continua el lenguaje inclusivo utilizado en las ofertas de empleo, tanto en la descripción del puesto como en el contenido de las mismas, aplicando las perspectivas de género.
Cronograma de implantación	Diciembre 2025 - Noviembre 2029
Responsables	Dirección y coordinadores/as
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y coordinadores/as</p>
Indicadores de seguimiento	<p>☐ Denominación de puestos con lenguaje inclusivo y no sexista (si/no)</p> <p>☐ Enumerar ofertas de empleo anunciadas</p> <p>☐ Revisión de ofertas de trabajo (si/no)</p>

SOLICITAR CURRÍCULOS CIEGOS	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Trabajar en la prevención y/o eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que uno u otro sexo no pueda ejercer determinados oficios.
Descripción detallada de la medida	En los procesos de selección se solicitarán currículos ciegos en los que no conste ni el sexo, ni la edad de las personas y evitar en las entrevistas de trabajo preguntas relacionadas con la vida personal (estado civil, cargas familiares, etc.).
Cronograma de implantación	Diciembre 2025 - Noviembre 2029
Responsables	Dirección y coordinadores/as
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y coordinadores/as</p>
Indicadores de seguimiento	<p>☐ % de CV ciegos recibidos respecto del total de CV</p> <p>☐ Disminución segregación horizontal</p> <p>☐ Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (si/no)</p>

2

RETRIBUCIONES

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (SVPT) PARA ASIGNAR UNAS RETRIBUCIONES ACORDES AL VALOR QUE APORTA CADA PUESTO.

Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
Descripción detallada de la medida	Revisar periódicamente la valoración de puestos de trabajo de manera que se garantice que puestos de igual valor perciben una retribución equivalente
Cronograma de implantación	Enero 2026 - Noviembre 2029
Responsables	Dirección
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección</p>
Indicadores de seguimiento	<p>☐ Asignación de retribuciones por puesto</p> <p>☐ Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género</p> <p>☐ Informe de resultados realizado (si/no)</p> <p>☐ Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional</p> <p>☐ VPT objetiva</p>

REVISAR LOS COMPLEMENTOS SALARIALES, EXTRASALARIALES, INCENTIVOS, BENEFICIOS SOCIALES, ETC.	
Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Prevenir y erradicar la brecha salarial
Descripción detallada de la medida	Revisar y en su caso redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.
Cronograma de implantación	Enero 2026 - Noviembre 2029
Responsables	Dirección
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección</p>
Indicadores de seguimiento	<p>☐ % Brecha</p> <p>☐ Brecha supera el 25% (si/no)</p> <p>☐ N° de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben</p> <p>☐ Redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres (si/no)</p>

REGISTRO SALARIAL	
Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Promover la transparencia salarial en la organización
Descripción detallada de la medida	Realizar anualmente y presentar a la comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad el registro salarial de acuerdo al R.D. 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
Cronograma de implantación	Enero 2026 - Noviembre 2029
Responsables	Dirección
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección</p>
Indicadores de seguimiento	<p>☐ % Brecha</p> <p>☐ Brecha supera el 25% (si/no)</p> <p>☐ Registro actualizado regularmente (si/no)</p> <p>☐ Registro realizado (si/no)</p>

3

PROMOCIÓN PROFESIONAL

COMUNICACIÓN INTERNA DE VACANTES PARA LA PROMOCIÓN INTERNA

Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Garantizar que la información relativa a los procesos de promoción interna alcance a todo el personal
Descripción detallada de la medida	Continuar realizando una comunicación abierta y pública en la asociación sobre la disponibilidad de vacantes para la promoción interna, indicando las aptitudes, requisitos y competencias necesarias para el desempeño de puesto, plazos y forma de presentación de candidatura
Cronograma de implantación	Diciembre 2025 - Noviembre 2029
Responsables	Dirección
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. <u>Recursos de personal:</u> Dirección
Indicadores de seguimiento	☐ N° y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas recibidas ☐ Vacantes publicadas y comunicadas (si/no)

4

FORMACIÓN

FORMACIÓN EN GÉNERO A ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, MANDOS INTERMEDIOS Y RR.HH.

Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y género a los órganos de dirección, mandos intermedios y RR.HH.
Cronograma de implantación	Enero 2026 - Diciembre 2026
Responsables	Dirección y coordinadores/as
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y coordinadores/as</p>
Indicadores de seguimiento	<p>☐ Entidad y/o persona docente</p> <p>☐ Lugar y fecha de celebración</p> <p>☐ Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)</p> <p>☐ Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</p> <p>☐ Satisfacción percibida</p>

JORNADA FORMATIVA Y DE SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD A TODA LA PLANTILLA	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Realizar una charla/jornada en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla
Cronograma de implantación	Enero 2026 - Diciembre 2026
Responsables	Dirección y coordinadores/as
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y coordinadores/as</p>
Indicadores de seguimiento	<p>☐ Celebrada jornada de formación en igualdad (sí/no)</p> <p>☐ Lugar y fecha de celebración</p> <p>☐ Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)</p> <p>☐ Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</p> <p>☐ Ponentes o docentes</p> <p>☐ Satisfacción percibida</p>

FOMENTAR LA IMPARTICIÓN DE CURSOS DE FORMACIÓN DENTRO DE LA JORNADA LABORAL	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
Descripción detallada de la medida	Siempre que un determinado curso lo permita, establecer su impartición dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online.
Cronograma de implantación	Diciembre 2025 - Noviembre 2029
Responsables	Dirección y coordinadores/as
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y coordinadores/as</p>
Indicadores de seguimiento	<p>☐ Nº total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo</p> <p>☐ Nº y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.</p> <p>☐ Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones</p>

GARANTIZAR UNA FORMACIÓN NO SEXISTA	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran subrepresentadas.
Descripción detallada de la medida	Garantizar una formación no sexista, pidiendo a las empresas y/o profesionales contratados para la impartición de formación que apliquen el principio de igualdad en los cursos a impartir y que utilicen un lenguaje, imágenes y ejemplos no sexistas.
Cronograma de implantación	Diciembre 2025 - Noviembre 2029
Responsables	Dirección y coordinadores/as
Prioridad	Baja
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y coordinadores/as</p>
Indicadores de seguimiento	<p>☐ Aplicación de la perspectiva de género en los cursos formativos (si/no)</p> <p>☐ Nº de entidades y/o personas avisadas</p> <p>☐ Resultados obtenidos</p>

5

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

DISEÑAR Y DIFUNDIR UN DOCUMENTO CON LOS DISTINTOS PERMISOS, DERECHOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EXISTENTES

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
Descripción detallada de la medida	Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la asociación un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores como en el convenio colectivo de aplicación y diferenciando aquellos permisos que otorgue la entidad mejorando lo mínimos establecidos por ley. Se hará mención expresa a que los permisos pueden ser utilizados por hombres y mujeres, indistintamente, para fomentar la corresponsabilidad en el uso de estos permisos y medidas.
Cronograma de implantación	Enero 2026 - Junio 2026
Responsables	Dirección y coordinadores/as
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y coordinadores/as</p>
Indicadores de seguimiento	<p>☐ Documento difundido entre toda la plantilla (si/no)</p> <p>☐ Documento realizado (si/no)</p>

ESTABLECER UNA POLÍTICA INTERNA DE DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
Descripción detallada de la medida	Establecer y elaborar una política interna, difundiéndola entre el personal, en la que se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital conforme a la Ley Orgánica 3/2018, del 5 diciembre. Debe incluir la definición de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática
Cronograma de implantación	Junio 2027 - Junio 2028
Responsables	Dirección
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tableros, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección</p>
Indicadores de seguimiento	<p>☐ Creación de un documento acreditativo (si/no)</p> <p>☐ Política difundida a la plantilla (si/no)</p> <p>☐ Política interna establecida (si/no)</p>

RESPETAR LOS TIEMPOS DE DESCANSO Y DESCONEXIÓN FUERA DEL HORARIO LABORAL	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Salvo causas de fuerza mayor, el personal no tendrá que contestar comunicaciones, llamadas, emails, mensajes, WhatsApp, etc. ,relacionados con el trabajo fuera de su horario laboral, respetando así sus tiempos de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar
Cronograma de implantación	Diciembre 2025 - Noviembre 2029
Responsables	Dirección
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección</p>
Indicadores de seguimiento	<p>☐ Incluir en las políticas internas de la entidad el derecho a la desconexión (si/no)</p> <p>☐ Información ofrecida a la plantilla al respecto (si/no)</p> <p>☐ Medida implantada (si/no)</p>

REGISTRO DE LOS DIFERENTES PERMISOS SOLICITADOS PARA LA CONCILIACIÓN	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.
Descripción detallada de la medida	Disponer de un registro que recoja los diferentes permisos, ausencias, suspensiones de contrato, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo.
Cronograma de implantación	Diciembre 2025 - Noviembre 2029
Responsables	Dirección y coordinadores/as
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y coordinadores/as</p>
Indicadores de seguimiento	<p>☐ Base de datos permisos (si/no)</p> <p>☐ Contenido de la base de datos (nº y tipo de permisos solicitados y concedidos)</p>

6

COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

CAMPAÑA PARA LA DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
Descripción detallada de la medida	Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).
Cronograma de implantación	Enero 2026 - Junio 2026
Responsables	Dirección y coordinadores/as
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y coordinadores/as</p>
Indicadores de seguimiento	<p>☐ Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no)</p> <p>☐ Alcance</p> <p>☐ Canales de información utilizados</p>

LENGUAJE E IMÁGENES DE LAS COMUNICACIONES EXTERNAS	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (comunicados, notas de prensa, web, etc.) para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.
Cronograma de implantación	Diciembre 2025 - Noviembre 2029
Responsables	Dirección y coordinadores/as
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y coordinadores/as</p>
Indicadores de seguimiento	<p>☐ Revisión del lenguaje (si/no)</p> <p>☐ Revisión de las imágenes (si/no)</p> <p>☐ Enumerar fuentes revisadas</p>

LENGUAJE E IMÁGENES DE LAS COMUNICACIONES INTERNAS	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, comunicados, manuales, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.
Cronograma de implantación	Diciembre 2025 - Noviembre 2029
Responsables	Dirección y coordinadores/as
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y coordinadores/as</p>
Indicadores de seguimiento	<p>☐ Revisión del lenguaje (si/no)</p> <p>☐ Revisión de las imágenes (si/no)</p> <p>☐ Enumerar fuentes revisadas</p>

CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN EN DÍAS CONMEMORATIVOS	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Difundir una cultura corporativa comprometida con la igualdad
Descripción detallada de la medida	Realizar campañas de comunicación en determinadas fechas señaladas, por ejemplo, el 8 de marzo: Día de la Mujer, 25 de noviembre: Día contra la violencia de género, Día de la igualdad salarial, etc.
Cronograma de implantación	Diciembre 2025 - Noviembre 2029
Responsables	Dirección y coordinadores/as
Prioridad	Baja
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. <u>Recursos de personal:</u> Dirección y coordinadores/as
Indicadores de seguimiento	☐ Alcance ☐ Canales de información utilizados

ENCUESTA SOBRE IGUALDAD DIRIGIDA A LA PLANTILLA TRAS LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento
Descripción detallada de la medida	Realizar una encuesta en materia de igualdad, coincidiendo con la finalidad de la vigencia del plan de igualdad (4 años), de manera que la entidad pueda conocer la percepción de la plantilla y se pueda hacer un seguimiento del cumplimiento de los objetivos del Plan de igualdad.
Cronograma de implantación	Agosto 2029 - Noviembre 2029
Responsables	Dirección y coordinadores/as
Prioridad	Baja
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tableros, etc. <u>Recursos de personal:</u> Dirección y coordinadores/as
Indicadores de seguimiento	☐ Encuesta realizada (si/no) ☐ Informe de resultados realizado (si/no) ☐ Nº de respuestas por sexo



PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

FORMACIÓN EN MATERIA DE ACOSO	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Formación en materia de acoso a las personas responsables de recursos humanos de la entidad y responsables del protocolo de acoso
Cronograma de implantación	Enero 2027 - Diciembre 2027
Responsables	Dirección y coordinadores/as
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y coordinadores/as</p>
Indicadores de seguimiento	<p>☐ Curso impartido (si/no)</p> <p>☐ Lugar y fecha de celebración</p> <p>☐ Mejora del conocimiento en materia de violencia y acoso (encuesta, entrevista...)</p> <p>☐ Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</p> <p>☐ Satisfacción percibida</p>

FORMACIÓN Y/O SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO A LA PLANTILLA

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Realizar un curso de formación específico sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual, moral, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, a toda la plantilla
Cronograma de implantación	Enero 2027 - Diciembre 2027
Responsables	Dirección y coordinadores/as
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y coordinadores/as</p>
Indicadores de seguimiento	<p>☐ Formación impartida (si/no)</p> <p>☐ Lugar y fecha de celebración</p> <p>☐ Mejora del conocimiento en materia de acoso (encuesta, entrevista...)</p> <p>☐ Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</p> <p>☐ Satisfacción percibida</p>

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO MORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Elaborar y difundir un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.
Cronograma de implantación	Enero 2026 - Junio 2026
Responsables	Dirección y coordinadores/as
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y coordinadores/as</p>
Indicadores de seguimiento	<p>☐ Alcance</p> <p>☐ Nº Denuncias/quejas/sugerencias recibidas</p> <p>☐ Protocolo difundido (si/no)</p> <p>☐ Protocolo realizado (si/no)</p> <p>☐ Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)</p>

8

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

DENOMINACIONES NEUTRAS EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Área de actuación	Clasificación profesional
Objetivos que persigue	Regular un sistema de clasificación profesional, que defina los criterios objetivos y elimine los criterios discriminatorios que conforman los grupos y las categorías profesionales, utilizando además un lenguaje inclusivo.
Descripción detallada de la medida	Regular un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género, eliminando las denominaciones masculinas o femeninas y utilizando términos neutros en la denominaciones de puestos
Cronograma de implantación	Enero 2027 - Junio 2028
Responsables	Dirección
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección
Indicadores de seguimiento	☐ Cambiar la clasificación profesional a un lenguaje neutro (si/no) ☐ Identificar las discriminaciones en el lenguaje (si/no)

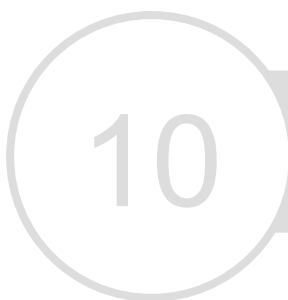
DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO SIN SESGOS DE GÉNERO	
Área de actuación	Clasificación profesional
Objetivos que persigue	Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la asociación
Descripción detallada de la medida	Realizar una descripción de puestos de trabajo actualizada para definir y conocer las competencias, aptitudes y requisitos necesarios para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género
Cronograma de implantación	Enero 2027 - Junio 2028
Responsables	Dirección
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección</p>
Indicadores de seguimiento	<p>☐ Análisis de puestos realizado (si/no)</p> <p>☐ Aumento % contratación del sexo subrepresentado</p> <p>☐ Perspectiva de género aplicada en la descripción de puestos</p>

9

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

PRIORIDAD EN LA CONTRATACIÓN DEL SEXO INFRARREPRESENTADO.

Área de actuación	Infrarrepresentación femenina-
Objetivos que persigue	Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde estén subrepresentados/as, combatiendo así la segregación horizontal.
Descripción detallada de la medida	Incluir como criterio en los procesos de reclutamiento y selección que, ante los casos de empate frente a mismos méritos, capacidades, actitudes, aptitudes o habilidades en varias personas para desempeñar un puesto de trabajo, tendrá preferencia en la contratación el sexo infrarrepresentado.
Cronograma de implantación	Diciembre 2025 - Noviembre 2029
Responsables	Dirección y coordinadores/as
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y coordinadores/as</p>
Indicadores de seguimiento	<p>☐ Aumento % contratación del sexo subrepresentado</p> <p>☐ Disminución segregación horizontal</p> <p>☐ Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (si/no)</p> <p>☐ N° de mujeres y hombres contratados a través de esta medida</p>



VIOLENCIA DE GÉNERO

DIFUNDIR UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad
Descripción detallada de la medida	Difundir entre la plantilla un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género
Cronograma de implantación	Enero 2026 - Diciembre 2026
Responsables	Dirección y coordinadores/as
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y coordinadores/as</p>
Indicadores de seguimiento	☐ Protocolo entregado a responsables (si/no)

INFORMACIÓN SOBRE VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO	
Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad
Descripción detallada de la medida	Elaborar y difundir, entre la plantilla, un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género
Cronograma de implantación	Enero 2026 - Diciembre 2026
Responsables	Dirección y coordinadores/as
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y coordinadores/as</p>
Indicadores de seguimiento	<p>☐ Difundido a la plantilla (sí/no)</p> <p>☐ Documento realizado (sí/no)</p>


TE ACOMPAÑAMOS
 Asociación Canaria Sociosanitaria Te Acompañamos
 C.I.F.: G-76147768
 Telf.: 928 757 059

11

SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

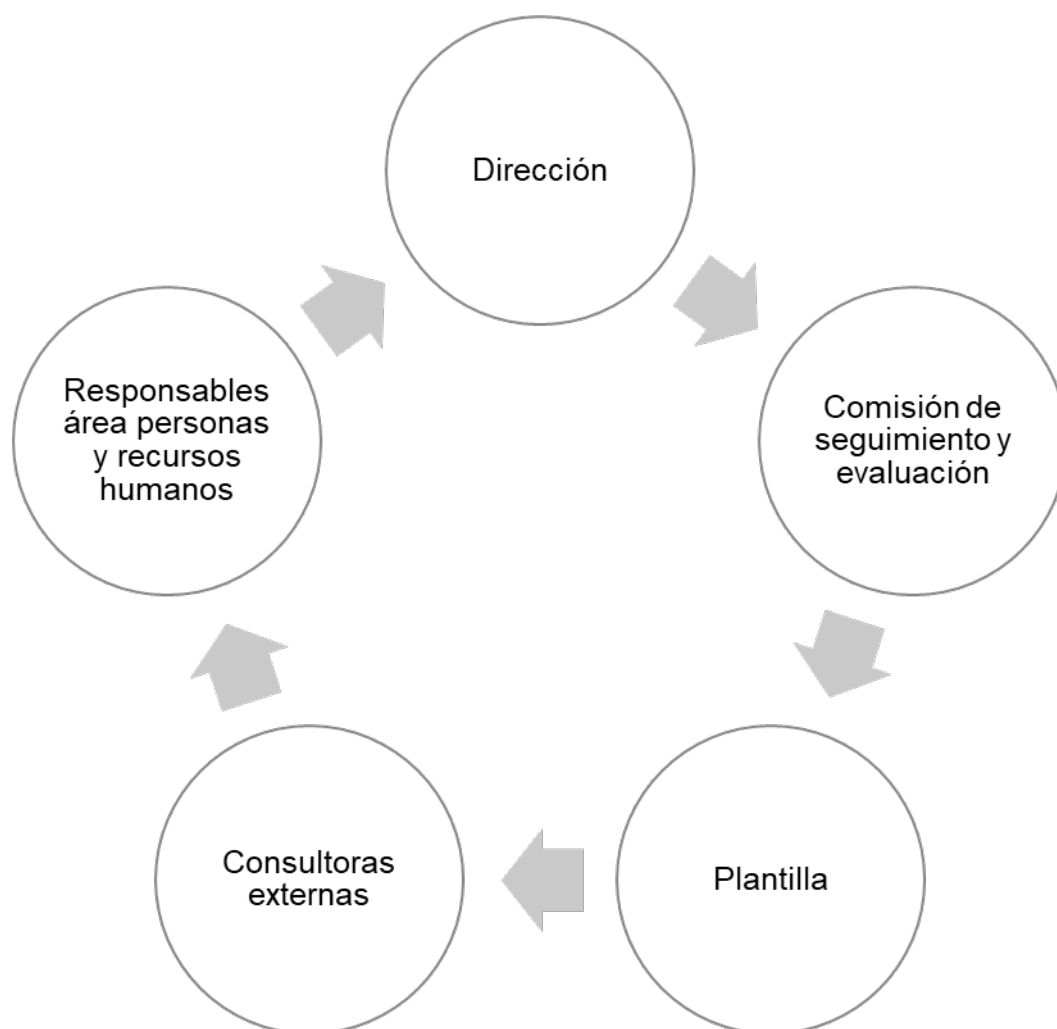
Área de actuación	Salud laboral desde una perspectiva de género
Objetivos que persigue	Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres
Descripción detallada de la medida	Se considerarán las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales, en la evaluación de riesgos laborales, aplicando así la perspectiva de género.
Cronograma de implantación	Junio 2027 - Diciembre 2028
Responsables	Dirección y coordinadores/as
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección y coordinadores/as
Indicadores de seguimiento	☐ Riesgos percibidos

XII. MEDIOS Y RECURSOS

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la asociación dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

Medios materiales. La asociación dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

Recursos humanos. Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral y más concretamente los siguientes agentes para la ejecución de las medidas:



XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES

	2025	2026												2027												2028												2029											
	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																																																	
Compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo																																																	
Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo																																																	
Solicitar currículos ciegos																																																	
RETRIBUCIONES																																																	
Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) para asignar unas retribuciones acordes al valor que aporta cada puesto.																																																	
Revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc.																																																	
Registro salarial																																																	

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Canaria Sociosanitaria Te Acompañamos



	2025	2026												2027												2028												2029												
	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N		
PROMOCIÓN PROFESIONAL																																																		
Comunicación interna de vacantes para la promoción interna																																																		
FORMACIÓN																																																		
Formación en género a órganos de dirección, mandos intermedios y RR.HH.																																																		
Jornada formativa y de sensibilización en igualdad a toda la plantilla																																																		
Fomentar la impartición de cursos de formación dentro de la jornada laboral																																																		
Garantizar una formación no sexista																																																		
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																																																		
Diseñar y difundir un documento con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes																																																		

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Canaria Sociosanitaria Te Acompañamos



	2025	2026												2027												2028												2029											
	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	
Establecer una política interna de derecho a la desconexión digital																																																	
Respetar los tiempos de descanso y desconexión fuera del horario laboral																																																	
Registro de los diferentes permisos solicitados para la conciliación																																																	
COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA																																																	
Campaña para la difusión del Plan de Igualdad																																																	
Lenguaje e imágenes de las comunicaciones externas																																																	
Lenguaje e imágenes de las comunicaciones internas																																																	
Campañas de comunicación en días conmemorativos																																																	
Encuesta sobre igualdad dirigida a la plantilla tras la vigencia del Plan de Igualdad																																																	

	2025	2026												2027												2028												2029													
	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N			
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO																																																			
Formación en materia de acoso																																																			
Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso a la plantilla																																																			
Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual																																																			
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL																																																			
Denominaciones neutras en el sistema de clasificación profesional																																																			
Descripción de puestos de trabajo sin sesgos de género																																																			
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA																																																			
Prioridad en la contratación del sexo infrarrepresentado.																																																			

	2025	2026												2027												2028												2029											
	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
VIOLENCIA DE GÉNERO																																																	
Difundir un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género																																																	
Información sobre víctimas violencia de género																																																	
SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO																																																	
Aplicar la perspectiva de género a la evaluación de riesgos laborales																																																	

XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

I. SEGUIMIENTO DEL PLAN

El **seguimiento** es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto (en este caso en el I Plan de Igualdad); y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

Forma, temporalización y personas encargadas

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente por parte de la *Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad*.

Los miembros de la comisión se reunirán periódicamente, **de manera anual**, y se levantará acta reunión y realizando un **informe de seguimiento anual**.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad son:

- **Analizar el proceso de implementación**, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- **Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad** para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- **Adaptar o reajustar el Plan** para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- **Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación** final del Plan de Igualdad.

Metodología de seguimiento

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de la información. Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

2º Informe de seguimiento. Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

Cada ficha incluirá tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.

3º Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

2. EVALUACIÓN DEL PLAN

La **evaluación** final, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final, analiza y/o engloba **tres perspectivas**:

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

Forma, temporalización y personas encargadas

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevada a cabo por la *Comisión u Órgano paritario para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad* y se realizará:

- Una **evaluación intermedia** (a los dos años de la implantación).
- Una **evaluación final** (al finalizar la vigencia del plan)

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

Con la **evaluación final** se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación.

La evaluación del plan de igualdad tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la asociación de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

Metodología de evaluación

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y, consecuente análisis de conclusiones, listados de asistencia a cursos, participación obtenida en actividades, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados.

También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.

Cabe mencionar, que será de especial importancia tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad

2º Informe de Evaluación. Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

3º Plan de mejora. Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres actualizado.

4º Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión y la Dirección de la asociación, será difundido al resto de personal.

3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- b) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- c) En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la asociación
- d) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario.

En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de este con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Además, en caso de que dichas modificaciones se reflejen directamente en el plan de igualdad, se deberá recoger este hecho en el control de versiones según el cuadro que veremos a continuación, de manera que se registren los cambios realizados sobre el archivo para que siempre sea posible recuperar el contenido anterior.

Control de versiones					
Edición	Fecha	Elabora	Asesora	Aprueba	Descripción
1	Diciembre -2025	Dirección	Concilia2	Dirección	Redacción inicial
2					

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, se podrá acudir a la solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva.

4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se designa a las personas que se indican a continuación para conformar la comisión de seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad.

Comisión para el seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad	
Nombre y apellidos	Cargo
En representación de la entidad	
Mónica Concepción Gómez	Directora
En representación de las personas trabajadoras	
Eduvigis del Pino Vera	Responsable de Administración

5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

2026												
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
2027												
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
2028												
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
2029												
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												

XV. APROBACIÓN Y FIRMA

Se aprueba el presente Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con fecha 18 de diciembre de 2025.


TE ACOMPAÑAMOS
 Asociación Canaria Sociosanitaria Te Acompañamos
 C.I.F.: G-76147768
 Telf.: 928 757 059