



## **II PLAN DE IGUALDAD**

# **ASOCIACIÓN SOLIDARIA MUNDO NUEVO**

**2026-2030**



## ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN	1
2.- ENCAJE NORMATIVO	1
3.- ASOCIACIÓN SOLIDARIA MUNDO NUEVO	3
a) Contexto	3
b) Ámbito personal, territorial, y vigencia	5
c) Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT)	6
d) Compromiso de igualdad.	10
4.- METODOLOGÍA	11
a) Normativa y herramientas del Ministerio de Igualdad	11
b) Recogida de datos	12
c) El papel de la consultora	12
5.- ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?	13
a) Compromiso de la Dirección de la entidad	14
b) Creación de una comisión negociadora	14
c) Diagnóstico	16
d) Creación del Plan de Igualdad	16
e) Implantación y evaluación del plan	16
6.- RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO	17
7.- AUDITORÍA RETRIBUTIVA	21
a) Resultados de la valoración de puestos	22
b) Análisis de la brecha	23
8.- MEDIDAS	26
9.- SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	41
a) Seguimiento	42
b) Sistema de evaluación	43
c) Procedimiento de modificación de medidas	44
9) RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	45
10) CALENDARIO DE ACCIONES	45

## 1.- INTRODUCCIÓN

La excelencia en la organización y la gestión del talento son pilares fundamentales en el desarrollo de la entidad. Entendemos que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres no es solo un derecho básico, sino un eje estratégico que aporta valor, mejora el clima laboral y optimiza el potencial de nuestro equipo humano.

El presente Plan de Igualdad se concibe como un instrumento de gestión dinámico y transversal. Su propósito va más allá de la mera declaración de intenciones: busca integrar la perspectiva de género en todos los procesos de la organización, desde la selección de personal hasta la política salarial, pasando por la formación y la conciliación.

Para llevar a cabo este ambicioso proyecto, **ASOCIACIÓN SOLIDARIA MUNDO NUEVO** ha realizado un análisis profundo de su realidad interna y ha decidido contar con el asesoramiento técnico de la consultora especializada Igualándote. Esta colaboración garantiza que las medidas adoptadas sean eficaces, realistas y adaptadas a las necesidades específicas de nuestra plantilla.

Con la aprobación de este documento, la dirección manifiesta su compromiso firme de crear un entorno de trabajo inclusivo, donde el mérito y la capacidad sean los únicos criterios de desarrollo profesional, avanzando así hacia una igualdad real y efectiva que beneficie a toda la organización.

## 2.- ENCAJE NORMATIVO

El presente Plan de Igualdad se fundamenta en el principio jurídico universal de igualdad de trato y oportunidades, reconocido al máximo nivel en el ordenamiento jurídico español a través de los artículos 9 y 14 de la Constitución Española.

Este compromiso se alinea con la normativa comunitaria y la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025, que establece

los objetivos estratégicos de la Comisión Europea. Asimismo, el Plan responde a las directrices marcadas por:

- Directiva 2023/970/CE (Transparencia retributiva).
- Directiva 2006/54/CE (Igualdad de oportunidades y trato en empleo y ocupación).
- Directiva 2010/41/UE (Actividad autónoma).
- Directiva 2004/113/CE (Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios).

Para la elaboración, implantación y registro de este Plan, se ha seguido rigurosamente la normativa vigente en España:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El Plan se configura como una herramienta preventiva y correctiva frente a cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, ya sea la discriminación directa que es la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, o por discriminación indirecta que es la situación en que una disposición,

criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse (art. 6 LO 3/2007).

De acuerdo con los artículo 5 y 6 del RD 901/2020, los Planes de Igualdad deben proceder de la negociación colectiva entre la representación social y la dirección de la organización. A tal efecto, se establece la necesidad de crear una comisión negociadora que apruebe el diagnóstico de la situación de la organización.

En cuanto al contenido, el Plan aborda las materias esenciales para corregir desigualdades, con especial atención a:

- Igualdad retributiva: Garantizar el principio de “igual salario para trabajo de igual valor” (art. 28 ET) y subsanar brechas detectadas mediante la auditoría retributiva (art. 7 RD 901/2020).
- Prevención del acoso: Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.

No podemos olvidar otros aspectos importantes que también serán abordados por el Plan de Igualdad como: la conciliación (art 44 LO 3/2007), formación, promoción, infrarrepresentación femenina o la prevención del acoso sexual y por razón de género (art 7 del RD 902/2020).

### **3.- ASOCIACIÓN SOLIDARIA MUNDO NUEVO**

#### **a) Contexto**

**ASOCIACIÓN SOLIDARIA MUNDO NUEVO** ha asumido el reto que plantean las normas actuales con una expectativa clara: convertir la organización en un espacio aún más igualitario, entendiendo este proceso como un camino de mejora continua y excelencia.

**ASOCIACIÓN SOLIDARIA MUNDO NUEVO** es una asociación canaria nacida en el año 2004 dedicada al sector de los servicios sociales mediante la gestión de centros de menores, atención de

víctimas de violencia de género, etc., con una plantilla compuesta por 926 personas trabajadoras en el 2024 (ejercicio analizado en auditoría).

En este sentido, el presente Plan de Igualdad no se aborda como un mero trámite administrativo, sino como una herramienta estratégica de gestión. Entendemos que un equipo humano diverso, tratado con equidad y sin brechas de género, es un equipo más innovador y competitivo.

Para garantizar el éxito de este proyecto, **ASOCIACIÓN SOLIDARIA MUNDO NUEVO** ha decidido contar con el apoyo técnico de la consultora especializada Igualándote. Junto a ellos, y partiendo de un diagnóstico riguroso de la situación actual, hemos diseñado un conjunto de medidas orientadas a integrar la igualdad en todas las áreas de gestión, desde la selección hasta la retribución.

Con este documento, reafirmamos que el respeto, el talento y la transparencia son los motores que impulsan nuestro crecimiento.

Ficha de identificación de la entidad	
Datos de la entidad	
Nombre o Razón Social	Asociación solidaria mundo nuevo
CIF	G35827765
Domicilio Social	Calle Arguineguín, nº1 35010, Las Palmas de G.C Las Palmas de Gran Canarias
Forma Jurídica	Asociación sin ánimo de lucro (Ley Orgánica 1/2002)
Año de constitución	2004
Responsable de la Entidad y de Igualdad	
Nombre	Raúl Nieto Gómez-Rico
Cargo	Administrador
Actividad	
Sector de Actividad	Servicios Sociales

CNAE	9499. Otras actividades asociativas n.c.o.p." (no clasificadas en otra parte)					
	8899. Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento n.c.o.p. (no clasificadas en otra parte).					
	8790. Otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales.					
Descripción de la actividad	Gestión de centros de menores, atención de víctimas de violencia de género, etc.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comunidad Autónoma de Canarias					
Código convenio colectivo aplicación	IV Convenio Colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (n.º 99016175011900).					
	Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024 (n.º 99100155012015)					
<b>Dimensión</b>						
Personas Trabajadoras	Mujeres	634	Hombres	296	Total	926
Centros de trabajo	20					
<b>Organización de la gestión de personas</b>						
Dispone de departamento de RRHH	NO					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal de las personas trabajadoras	SÍ					

#### b) Ámbito personal, territorial, y vigencia

El presente Plan de Igualdad se ha gestado entre los meses de abril de 2025 y abril de 2026. Para ejecutarlo, se han tomado como referencias los datos económicos consolidados del ejercicio de 2024.

El Plan extiende su aplicación a todas las personas trabajadoras adscritos a cualquier centro de trabajo que tenga o pueda tener en un futuro la **ASOCIACIÓN SOLIDARIA MUNDO NUEVO** independientemente de la modalidad contractual o cargo que ostente. En este caso, la plantilla se distribuye por la Comunidad Autónoma de Canarias.

Por esta causa, el ámbito territorial del Plan es autonómico y será registrado en el REGCON de este ámbito.

La vigencia del Plan de igualdad será de cuatro años desde su fecha de aprobación, esto es, desde el 22 de abril de 2026 hasta el 21 de abril de 2030.

### c) Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT)

De acuerdo con el marco legal establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, **ASOCIACIÓN SOLIDARIA MUNDO NUEVO**, conforma una mesa negociadora para la elaboración, negociación y aprobación del Plan de Igualdad.

La mesa negociadora del Plan de Igualdad de **ASOCIACIÓN SOLIDARIA MUNDO NUEVO** está compuesta por representantes de la entidad y de las personas trabajadoras, con el fin de garantizar la participación equilibrada de todas las partes implicadas.

**ASOCIACIÓN SOLIDARIA MUNDO NUEVO** no cuenta con representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) en todos sus centros de trabajo. En consecuencia, una parte de la representación social pertenece a la RLPT y otra a los centros de trabajo sin representación.

Para la constitución de la comisión negociadora, se notificó a las personas integrantes de la RLPT de manera formal (a través de un escrito enviado por la entidad) para que indicaran su iniciativa a participar en la negociación del Plan de Igualdad.

Se han realizado varias notificaciones, en tiempo y forma, a los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector de acuerdo con la actividad de la entidad, notificando a CCOO y UGT, para los centros de trabajo que no contaban con representación.

En este caso, hemos recibido respuesta de ambos sindicatos para participar en la negociación, designando a una persona (mujer) por cada uno de ellos.

A tal efecto se ha constituido una comisión integrada por 18 personas: 9 personas en representación de la entidad y 9 personas en representación de las personas trabajadoras (en este sentido, 8 personas<sup>1</sup> son miembros de la RLPT y 1 pertenece al sindicato mayoritario del sector).

Además, de forma permanente, la entidad ha contado con dos consultoras externas para dirigir las sesiones y elaborar toda la documentación pertinente relacionada con el Plan de Igualdad.

Por la parte social, cada sigla sindical ha contado con su respectivo asesor (tanto CCOO, UGT y USO). Generalmente ha acudido una persona asesora por cada sigla sindical, si bien, en algunas reuniones, han acudido varias asesoras de un mismo sindicato.

Tanto en el asesoramiento de la entidad como de la parte social, estas personas acuden con voz en las reuniones pero sin voto. Esta persona no forma parte como miembro integrante de la Comisión.

A continuación, se detallan las personas que han compuesto la comisión negociadora de este Plan de Igualdad a instancia del REGCON competente:

<b>Representación de la entidad</b>	<b>Representación legal de las personas trabajadoras</b>
-------------------------------------	--

---

<sup>1</sup> Si bien, una persona miembro de la RLPT de la entidad participa con el porcentaje correspondiente a este cargo y con el porcentaje correspondiente al sindicato mayoritario del sector, que lo ha designado en ella.

<p>D. R.N.G. (administrador, representante de la entidad)</p>	<p>Dña. I.A.M.H. (representante legal de las personas trabajadoras, CCOO).</p> <p>Posteriormente fue sustituida por Dña. A.P.R. (representante de las personas trabajadoras, CCOO) por renuncia.</p> <p>Finalmente ambas dejaron de participar en la comisión negociadora. Ambas perdieron su capacidad legitimada por impugnación de elecciones en su centro de trabajo, hubo una incorporación de D. Alejandro Melián Gutierrez por UGT.</p>
<p>D. D.J.D.G. (director, representante de la entidad)</p>	<p>D. J.H.D. (representante legal de las personas trabajadoras, CCOO)</p>
<p>D. R.V.S. (educador social, representante de la entidad)</p>	<p>D. M.Á.S.J. (representante legal de las personas trabajadoras, CCOO)</p>
<p>Dña. M.R.A.P. (directora, representante de la entidad)</p>	<p>Dña. R.L.M. (representante legal de las personas trabajadoras, CCOO). Dejó de participar por falta de capacidad legitimada por impugnación de elecciones en su centro de trabajo, hubo una incorporación de D. A.M.G. por UGT.</p>
<p>Dña. A.V.T. (directora, representante de la entidad)</p>	<p>D. A.G.S. (representante legal de las personas trabajadoras, UGT)</p>

Dña. V.A.G. (coordinadora VOG, representante de la entidad)	Dña. M.R.G. (representante legal de las personas trabajadoras, UGT)
Dña. B.R.P. (coordinadora VOG, representante de la entidad)	Dña. T.M.R.D. (representante legal de las personas trabajadoras, UGT y representante por los centros sin representación de UGT)
D. J.B.G. (psicólogo, representante de la entidad)	Dña. M.C.B.G. (representante legal de las personas trabajadoras, USO)
Dña. P.G.B. (psicóloga, representante de la entidad)	Dña. E.I.H.T. (representante sindical designada por CCOO Canarias). Posteriormente fue sustituida por Dña. B.M.A. (representante sindical designada por CCOO Canarias) por renuncia.

Las personas que integran la comisión negociadora han sido oportunamente notificados con anterioridad suficiente de todas las reuniones de la comisión negociadora y de su contenido.

En cada reunión se ha levantado acta con el contenido de la misma, la cuál ha sido puesta a disposición de todas las personas de la comisión con anterioridad a su firma.

Todas las personas integrantes de la comisión han tenido la oportunidad de solicitar aclaraciones o enmiendas a las actas levantadas tras cada reunión. Igualmente, se les ha suministrado la información que legalmente fuera de su interés. También se ha promovido la participación igualitaria de todos los miembros de la comisión.

No obstante, se ha producido un bloqueo en la negociación por la falta de acuerdo dentro de la comisión negociadora. Ante esta situación

de bloqueo en la conformación de la comisión negociadora y teniendo en cuenta que la elaboración del Plan de Igualdad constituye una obligación legal cuyo incumplimiento puede acarrear consecuencias sancionadoras, la entidad se ha visto obligada a habilitar una vía alternativa que no dependa de terceros ajenos a la misma.

De acuerdo con la Sentencia del Tribunal Supremo 545/2024, de 11 de abril, que contempla la posibilidad de continuar el procedimiento en supuestos de imposibilidad de continuar con la comisión negociadora por causas no imputables a la entidad, la entidad ha proseguido con la elaboración del Plan de Igualdad.

Se acompaña a este Plan de Igualdad un informe jurídico que fundamenta y justifica la adopción de esta vía de actuación.

#### **d) Compromiso de igualdad.**

La dirección de **ASOCIACIÓN SOLIDARIA MUNDO NUEVO** entiende la igualdad como un valor que trasciende el estricto cumplimiento normativo. Nuestro objetivo es involucrar activamente a toda la plantilla en la construcción de un entorno laboral más justo, mejorando así las relaciones y el clima organizacional.

Este compromiso se formalizó el 3 de abril de 2025, fecha en la que la asociación ratificó su política de tolerancia cero frente a la discriminación y su apuesta por la igualdad efectiva. De aquella declaración institucional, cabe destacar la voluntad expresa de la entidad de:

*“Acogemos el principio de igualdad en todos los sectores y departamentos de esta entidad También en el ámbito de nuestras comunicaciones internas y externas. Todo ello con el objetivo de contribuir al avance de una sociedad que pueda ser cada día más igualitaria y justa”.*

## 4.- METODOLOGÍA

### a) Normativa y herramientas del Ministerio de Igualdad

En el desarrollo del presente Plan de Igualdad, se han seguido todas las exigencias normativas consignadas en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

En este sentido, se ha realizado un diagnóstico completo de la situación de la entidad que sigue el esquema esbozado en el artículo 7 del RD 901/2020, y que incluye además algunas áreas adicionales. Son las siguientes:

- 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 de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva 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) Comunicación y lenguaje no sexista.
- k) Responsabilidad social corporativa.
- l) Prevención de riesgos laborales con una perspectiva de género.
- m) Violencia de género

Las herramientas con las que se ha trabajado son las ofrecidas por el Ministerio de Igualdad así como herramientas propias de la consultora jurídica Igualándote, que respetan las previsiones establecidas por este Ministerio.

## b) Recogida de datos

La consultora ha remitido al cliente diversas plantillas Excel en las que la persona encargada de gestionar el personal ha podido volcar los datos necesarios para llevar a cabo el diagnóstico. Estas planillas abarcaban todos los ámbitos recogidos en el artículo 7 del RD 901/2020 sobre diagnóstico.

Para recopilar información cualitativa de carácter subjetivo pueden emplearse diversas técnicas. En este caso, se ha utilizado un cuestionario diseñado para conocer la percepción de la plantilla y del equipo directivo sobre la igualdad de oportunidades en el entorno laboral. En el cuestionario dirigido a la plantilla se obtuvieron 82 respuestas (62 mujeres y 20 hombres), mientras que en el cuestionario dirigido a la dirección se recogieron 14 respuestas (9 mujeres y 5 hombres). Es importante señalar que el número de hombres en la entidad es inferior al de mujeres. Por ello, la tasa de participación masculina para ambos cuestionarios fue del 8,56%, frente al 11,19% de la participación femenina, lo que supone una tasa de participación global del 10,36%.

Estos cuestionarios versan sobre aspectos cualitativos que es complejo extraer de otro modo. Para la confección de estos cuestionarios, se ha seguido igualmente las indicaciones del Ministerio de Igualdad, así como de las normas aplicables y las aportaciones realizadas por la parte social.

## c) El papel de la consultora

La consultora ha servido de apoyo en la implantación del Plan de Igualdad en **ASOCIACIÓN SOLIDARIA MUNDO NUEVO**. Como agente externo, se ha procedido a analizar los datos que ha aportado la entidad cumplimentando los cuestionarios y herramientas Excel que prevé a tal efecto el Ministerio de Igualdad.

Como consultora imparcial, Igualándote ha comparecido a través de su equipo en la comisión negociadora, como nexo y guía de su

cometido, estando siempre disponible ante las sugerencias, comentarios y cuestiones que planteara cualquiera de sus miembros.

## 5.- ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Según el artículo 46 de la Ley 3/2007 de igualdad, los planes de igualdad son:

*“Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

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

El Plan de Igualdad de la **ASOCIACIÓN SOLIDARIA MUNDO NUEVO** se rige por los siguientes principios:

- **Global:** este Plan está diseñado para todas las personas que trabajan en esta entidad.
- **Transversal:** Afecta a la estructura, dinámicas y principios rectores de la organización. Se integra de esta forma la perspectiva de género en toda la gestión corporativa.
- **Proactivo:** este Plan no solo pretende corregir desigualdades existentes, sino prevenir discriminaciones futuras.
- **Dinámico:** el Plan está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que se detecten en las sucesivas evaluaciones.
- **Consensuado:** El contenido de este Plan es fruto del consenso y del diálogo social con todos los agentes implicados.

En cuanto a las fases para la elaboración e implantación del Plan de igualdad, el procedimiento está compuesto por las siguientes fases:

### a) Compromiso de la Dirección de la entidad

La entidad debe manifestar su compromiso con la implantación de medidas en materia de igualdad y se trata de un requisito formal.

### b) Creación de una comisión negociadora

Es necesario crear una comisión negociadora compuesta de forma paritaria por representantes de la entidad y trabajadores/as. (art. 5 y 6 RD 901/2020) Sus funciones son principalmente:

- Negociar y elaborar un diagnóstico.
- Identificar las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico.
- Definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de igualdad implantadas.

La comisión tendrá únicamente el cometido de implantar un Plan de Igualdad.

En este caso, la comisión negociadora ha estado compuesta por 18 personas: 9 personas que han representado los intereses de la entidad y 9 personas que han representado los intereses de las personas trabajadoras.

Por su parte la comisión se ha reunido en las siguientes ocasiones:

Fecha	Objeto
23/09/2025	Reunión con las personas legitimadas para decidir la composición de la comisión negociadora y debatir el reparto de asientos.
20/10/2025	Constitución de la comisión negociadora. Revisión de la composición de la comisión negociadora y representatividad. Nombramiento de las personas con voz y voto de la comisión negociadora.

	Propuestas del asesoramiento de la parte técnica sobre la recogida de datos e informes.
10/11/2025	<p>Valoración y aprobación 1 del acta de la 1º reunión, acta de constitución y reglamento interno.</p> <p>Debate sobre el envío previo de los cuestionarios a la plantilla y propuestas de cambios.</p> <p>Presentación y debate del registro retributivo y valoración de puestos de trabajo (VPT).</p> <p>Requisitos y aclaraciones a la parte social sobre la auditoría salarial y los convenios colectivos aplicables.</p>
09/12/2025	<p>Falta de acuerdo sobre la aprobación de las actas descritas como aprobadas en la sesión anterior así como enviadas a firma.</p> <p>Petición de la parte social de un protocolo de justificación de las ausencias de los miembros de la comisión negociadora.</p> <p>Presentación y debate del informe de auditoría retributiva.</p>
13/01/2026	<p>Aprobación de actas anteriores, incluyendo el acta de constitución y el reglamento.</p> <p>Revisión del documento de auditoría retributiva. Análisis por la parte social del contenido y comentarios.</p> <p>Petición de aumentar el tiempo de las sesiones de la comisión por parte de la entidad.</p>
09/02/2026	<p>Revisión de la auditoría retributiva. Análisis de puestos de trabajo y complementos. Resolución de dudas de la parte social entorno al documento.</p> <p>Solicitud de la parte social de incorporar medidas correctoras dentro del informe de auditoría.</p>
17/03/2026	<p>Cambio de legitimidad en la mesa negociadora.</p> <p>Desacuerdo en la negociación por la representación sindical.</p> <p>Intentos de la entidad por continuar con el trabajo realizado.</p>

08/04/2026	Contexto de la negociación y estado de la situación. Detalles de las propuestas planteadas por la entidad. Desacuerdo en la continuación de la comisión negociadora actual.
------------	---

### **c) Diagnóstico**

Se trata de una fase clave en la que se recoge y analiza la información que ha suministrado la entidad. Según se ha indicado, el diagnóstico se ha realizado en torno a las áreas requeridas por el artículo 7 del RD 901/2020 y ha sido aprobado por la comisión negociadora en los términos exigidos por el artículo 6 del RD 901/2020.

### **d) Creación del Plan de Igualdad**

Una vez analizada la información establecidos los objetivos y áreas de mejora, hemos procedido a la redacción del Plan de Igualdad y lo hemos presentado a la comisión negociadora. El Plan será la unificación de todo el trabajo realizado y recoge al menos el siguiente contenido (art. 8 del RD 901/2020):

- Participantes, ámbito personal, territorial y vigencia.
- Informe de diagnóstico y resultado de la auditoría retributiva.
- Objetivos, medidas destinadas a su consecución y medios previstos para su ejecución.
- Calendario, sistema de seguimiento y procedimiento para modificar las medidas y solventar las discrepancias en su aplicación.

### **e) Implantación y evaluación del plan**

Concluido el plan de igualdad, se implantará y registrará en el Registro de Planes de Igualdad dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y de las Autoridad laboral de la Comunidad Autónoma correspondiente, en este caso, la Comunidad Autónoma de Canarias.

El registro del Plan marcará su vigencia máxima (4 años según el artículo 9 del RD 901/2020).

Este Plan definirá el sistema de evaluación de sus medidas en el apartado correspondiente, con observancia de los plazos establecidos en la norma: como mínimo debe realizarse una evaluación intermedia y otra final del Plan de Igualdad (artículo 9 del RD 901/2020).

Las evaluaciones medirán: los resultados (cumplimiento de objetivos y corrección de desigualdades), la integración del plan (dificultades encontradas y nivel de ejecución de las acciones planteadas) y el impacto real (cambios en la entidad y cambios tangibles en materia de igualdad).

## 6.- RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO

Se ha llevado a cabo un diagnóstico completo de la entidad **ASOCIACIÓN SOLIDARIA MUNDO NUEVO** que recoge todas las materias especificadas en el artículo 7 del RD 901/2020, amén de otras que se han abordado de forma voluntaria, según se ha indicado en el apartado 4.a) Normativa y herramientas del Ministerio de Igualdad.

El diagnóstico ha sido aprobado por la comisión negociadora en los términos exigidos por el artículo 6 del RD 901/2020.

A continuación, se ofrece un resumen de las conclusiones alcanzadas en el ámbito de cada una de las áreas analizadas.

- Infrarrepresentación femenina

	Infrarrepresentación femenina
Puntos fuertes	No existe infrarrepresentación femenina de manera global.
Puntos de mejora	Se aprecia segregación horizontal en algunos puestos de trabajo.  Acciones de sensibilización y formación interna

	<p>sobre igualdad de género y estereotipos laborales.</p> <p>Análisis anual de puestos feminizados y masculinizados.</p>
--	--

- Características generales de la entidad

	Características generales de la entidad
Puntos fuertes	La entidad mantiene una parte relevante de la plantilla estable.
Puntos de mejora	<p>Promover en la medida de las posibilidades de la entidad la contratación indefinida.</p> <p>Implementar un sistema de control de datos del personal desagregado por sexo y otras variables clave: jornada, tipo de contrato, categoría profesional, centro de trabajo, medidas de conciliación.</p>

- Selección y contratación

	Selección y contratación
Puntos fuertes	No aplica.
Puntos de mejora	<p>Atraer perfiles masculinos para puestos feminizados y viceversa.</p> <p>Se propone diseñar e implementar un procedimiento interno de selección y contratación, con criterios objetivos, fases definidas (difusión de la vacante, recepción de candidaturas, evaluación y selección)</p>

- Clasificación Profesional

	Clasificación profesional
Puntos fuertes	La Asociación tiene una estructura de puestos de trabajo propia que también encaja en los convenios colectivos aplicables.

Puntos de mejora	No aplica.
------------------	------------

- Promoción

	Promoción profesional
Puntos fuertes	No aplica.
Puntos de mejora	Establecer una base mínima de regulación interna para futuros procesos de promoción, incorporando la perspectiva de género.  Mejorar la comunicación y transparencia en los procesos de promoción.

- Formación

	Formación
Puntos fuertes	El catálogo de formación es accesible a todas las personas de plantilla.
Puntos de mejora	La falta de oferta formativa en materia de igualdad.

- Responsabilidades familiares y conciliación

	Conciliación
Puntos fuertes	No aplica.
Puntos de mejora	Dar información sobre las medidas de conciliación que dispone la entidad.  El número de personas que se acogen a medidas de conciliación es muy reducido.  Refuerzo del conocimiento de las medidas de conciliación previstas por la ley o mejoradas por la entidad.

- Política salarial

	Política salarial
Puntos fuertes	No aplica.

Puntos de mejora	Pendiente diagnóstico auditoría salarial
------------------	--

- Condiciones de trabajo

	Condiciones de trabajo
Puntos fuertes	No aplica.
Puntos de mejora	Seguimiento de las situaciones contractuales de la plantilla desagregado por área funcional y por sexo.  Ampliar los datos del registro en las ausencias no justificadas.

- Comunicación, lenguaje e imagen no sexista

	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Puntos fuertes	La entidad cuenta con diferentes medios de comunicación.
Puntos de mejora	Falta de lenguaje inclusivo en algunas comunicaciones internas y externas de la entidad.

- Responsabilidad Social Corporativa

	Responsabilidad Social Corporativa
Puntos fuertes	La entidad cuenta con un impacto social significativo por sí misma.
Puntos de mejora	No aplica.

- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

	Prevención del acoso sexual
Puntos fuertes	La entidad cuenta con un protocolo de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
Puntos de mejora	No se lleva a cabo formación en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

- Riesgos laborales con perspectiva de género

	Riesgos laborales
Puntos fuertes	La evaluación de riesgos identifica de forma adecuada los riesgos generales de los puestos de trabajo y contempla la protección de personas trabajadoras especialmente sensibles, en particular en relación con la maternidad.
Puntos de mejora	La evaluación de riesgos no integra explícitamente la perspectiva de género en la identificación de riesgos y medidas.  No se utiliza el lenguaje inclusivo y neutro en la documentación técnica de prevención.

- Violencia de género

	Violencia de género
Puntos fuertes	No constan casos de mujeres víctimas de violencia de género.
Puntos de mejora	La entidad no cuenta con medios o procesos que permitan detectar y gestionar adecuadamente estos casos.

## 7.- AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Se ha llevado a cabo una auditoría salarial completa en los términos del RD 902/2020, comprensiva de valoración de puestos de trabajo y análisis de la brecha salarial. La vigencia de la auditoría retributiva será igual que la establecida para el Plan de Igualdad (de acuerdo con el art. 7.2 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres)

### a) Resultados de la valoración de puestos

A la vista de los resultados, podemos observar que los puestos con una valoración superior están ocupados mayoritariamente por mujeres, esa distribución incide necesariamente en la brecha salarial.

Puesto a puesto, el de mayor puntuación es el **DIRECTOR/A** (con 722 puntos sobre 1.000 puntos posibles). Este es un puesto feminizado (con 18 mujeres y 7 hombres).

Es importante mencionar también la existencia de puestos neutros, con una composición equilibrada de hombres y mujeres. Destaca el caso de **AUX. TÉCNICO/A EDUCATIVO/A**, con 532 puntos. Este puesto no solo es equilibrado, sino que es el que concentra el mayor volumen de plantilla (293 mujeres y 198 hombres), lo que aporta una base de paridad importante en la zona media de la tabla salarial.

Respecto a los puestos con menor puntuación, encontramos el de **PERSONAL DE LIMPIEZA** y el de **OFICIAL/A DE MANTENIMIENTO**, con 245 y 319 puntos respectivamente. En estos casos los puestos están, el primero feminizado (con 2 mujeres) y el segundo masculinizado (con 13 hombres).

Se observa una concentración de mujeres en puestos altos e intermedios. La gran mayoría de los puestos técnicos y de dirección con mayor valoración (directores/as, coordinadores/as, psicólogos/as, abogados/as, trabajadores/as sociales) están categorizados como feminizados.

Aunque existe presencia femenina en el puesto de menor valor, la masiva presencia de mujeres en los rangos superiores (puntos 500-753) sugiere una brecha salarial que podría ser favorable a la mujer o muy reducida en términos de valoración de puesto, dado que los hombres tienen una presencia más diversa, destacando en algunos puestos técnicos medios (como **MEDIADOR/A INTERCULTURAL** o **TÉCNICO/A DE INTEGRACIÓN**) y bajos (**OFICIAL/A MANTENIMIENTO**), pero siendo minoría en la cúspide de la tabla de valoraciones.

Las puntuaciones comentadas reflejan numéricamente el valor añadido de un puesto de trabajo y son independientes al sistema de categorías profesionales de los convenios colectivos que se aplican de forma general.

La comparativa del sistema de puntuación con las categorías profesionales que establezca el convenio aplicable puede dar lugar a importantes discrepancias. Esto es, las categorías profesionales estipuladas en el convenio colectivo que resulta de aplicación a esta

organización pueden no ajustarse a la estructura real de la misma. Objetivamente y, al día de la fecha, **ASOCIACIÓN SOLIDARIA MUNDO NUEVO**, ha de respetar los salarios mínimos exigidos por los convenios, como efectivamente hace.

## b) Análisis de la brecha

Tras el análisis exhaustivo de la estructura retributiva de **ASOCIACIÓN SOLIDARIA MUNDO NUEVO**, y en cumplimiento con lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se exponen las siguientes conclusiones finales:

- Inexistencia de discriminación salarial sistémica: El análisis global de la brecha salarial, segmentado por los dos convenios colectivos de aplicación, arroja resultados que demuestran una retribución acorde en términos de igualdad:
  - En el **Convenio de Acción e Intervención Social**, la brecha global es del 4,46%, una cifra reducida y muy alejada del umbral del 25% que marca la normativa como señal de alerta.
  - En el **Convenio de Reforma Juvenil y Protección de Menores** (que agrupa el grueso de la plantilla con 797 personas), la brecha es negativa (-1,07%), lo que indica que, en términos de promedios, las mujeres perciben una retribución ligeramente superior a la de los hombres.

Estos datos confirman que la política de la entidad es neutra y objetiva, no existiendo mecanismos que penalicen económicamente a ninguna persona trabajadora por razón del sexo.

- Impacto de los días trabajados en los resultados efectivos: Se ha observado una notable divergencia entre los resultados efectivos y los equiparados, especialmente en la mediana del Convenio de Reforma Juvenil y Protección de Menores. Mientras que los datos equiparados confirman una equidad (-0,66%), los datos efectivos reflejan brechas aritméticas derivadas exclusivamente de la distribución de la jornada laboral.

El análisis confirma que la plantilla compuesta por mujeres presenta una mayor incidencia de contratos a tiempo parcial, reducciones de jornada, periodos de incapacidad por IT o periodos de alta inferiores al año natural. Por tanto, las diferencias retributivas percibidas a final de año no obedecen a una política de salarios desigual, sino que son el reflejo de las diferentes modalidades de contratación y volumen de horas trabajadas, remunerándose cada hora de trabajo con igual importe al del colectivo de hombres.

- Singularidad estadística en el Convenio de Acción e Intervención Social: Respecto a este convenio, las brechas efectivas observadas deben interpretarse bajo la cautela de la falta de representatividad estadística, dado que la muestra masculina se reduce a una única persona frente a un colectivo femenino de 128 trabajadoras. Las oscilaciones en los promedios y medianas efectivos en este grupo no marcan una tendencia estructural, sino que responden a la situación circunstancial (baja médica o fecha de incorporación) de un único individuo frente al promedio general.
- Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) y feminización del liderazgo: La aplicación del sistema de valoración de puestos de trabajo ha evidenciado que:

Existe una correlación positiva entre los puestos de mayor valor y la presencia femenina. Los puestos con mayor puntuación (*DIRECTOR/A*, *COORDINADOR/A*, *PSICÓLOGO/A*, etc.) están mayoritariamente ocupados por mujeres.

- Justificación objetiva de las desviaciones puntuales: Se han detectado brechas puntuales en agrupaciones específicas que, tras el análisis cualitativo, responden a criterios objetivos y no discriminatorios:
  - Puesto de trabajo de *DIRECTOR/A*: Esta diferencia obedece al devengo de complementos específicos vinculados a la

trayectoria individual y responsabilidades históricas de personas concretas, afectando a una muestra estadística muy reducida (3,14% de la plantilla), lo que no refleja una tendencia generalizada.

- Escala 4 en la comparativa del **Convenio de Reforma Juvenil y Protección de Menores**: La diferencia se justifica por la heterogeneidad de los puestos agrupados. El puesto de *OFICIAL/A MANTENIMIENTO* (masculinizado) tiene asignada por convenio colectivo una categoría profesional y salario base superior al de *AUXILIAR DE GESTIÓN* o *AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES*. Se trata, por tanto, de una aplicación estricta de las tablas salariales del convenio y no de una discrecionalidad de la entidad.
- Transparencia en el sistema de complementos: El análisis de los complementos salariales y extrasalariales muestra que:

Las brechas en conceptos extrasalariales (indemnizaciones) son circunstanciales, derivadas de la finalización de contratos temporales o despidos en el periodo analizado, y no de una política de beneficios sociales desigual.

A la vista de los resultados obtenidos, se concluye que el sistema retributivo de **ASOCIACIÓN SOLIDARIA MUNDO NUEVO** cumple con el principio de igual retribución por trabajo de igual valor. Las diferencias retributivas existentes son mínimas, bidireccionales (a veces a favor de hombres, a veces de mujeres) y están justificadas por factores neutros como la antigüedad, la categoría profesional de convenio o la casuística concreta del puesto de trabajo, sin que sea necesaria la aplicación de medidas correctoras urgentes en la estructura salarial actual.

## 8.- MEDIDAS

La **ASOCIACIÓN SOLIDARIA MUNDO NUEVO** a la vista del resultado del análisis cualitativo y cuantitativo, no revela grandes contingencias en materia de igualdad.

No obstante lo anterior, es conveniente la adopción de las medidas que serán objeto de este apartado a fin de que **ASOCIACIÓN SOLIDARIA MUNDO NUEVO** consiga aún mayor igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de su estructura y organización.

Para llevar a cabo todas las actuaciones y medidas necesarias que se incorporan al Plan es necesario seguir una serie de recomendaciones:

- Contar con el compromiso continuado del equipo directivo, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión de la entidad.
- Hacer partícipe a la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), proporcionando información sobre la ejecución y resultado de las medidas adoptadas e incorporándose al seguimiento.
- Disponer de personas con formación y/o experiencia en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Proporcionar recursos, materiales y humanos, necesarios para la puesta en marcha de las medidas.
- Cumplir el cronograma establecido, sin perjuicio de que se actúe con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Tener presentes los objetivos e indicadores de cada medida para recoger la información necesaria para su seguimiento.
- Realizar seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas.

A continuación, se indican las medidas adoptadas por la comisión negociadora:

**i) Área de actuación: Compromiso de la entidad con la igualdad**

**Objetivo general**

Ampliar el compromiso de la entidad con la igualdad.	
<b>Objetivo específico</b>	
Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la entidad.	
<b>Medida 1</b>	Reforzar el compromiso con la igualdad efectiva por parte de la entidad.
<b>Indicadores</b>	<b>Cronograma</b>
Informar a la plantilla a través de los canales de comunicación interna de la aprobación del Plan de Igualdad y a las nuevas incorporaciones.	Segundo semestre de 2026
<b>Medida 2</b>	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la entidad.
<b>Indicadores</b>	<b>Cronograma</b>
Nombre de la persona responsable de igualdad.	Segundo semestre de 2026
<b>Medida 3</b>	Habilitar un correo electrónico para dudas y litigios respecto al plan de igualdad.
<b>Indicadores</b>	<b>Cronograma</b>
Dirección de correo electrónico y nº de comunicaciones al año.	Segundo semestre de 2026
<b>Departamento encargado de llevar a cabo la medida</b>	
RRHH	
<b>Medios y/o recursos materiales y humanos necesarios para la medida</b>	
Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las reuniones y formaciones.	

ii) Área de actuación: Selección y contratación

**Objetivo general**

Garantizar que los procesos utilizados en la selección y contratación cumplan los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	
<b>Objetivos específicos</b>	
Fomentar la incorporación de perfiles infrarrepresentados en la entidad. Vigilar y mejorar los procedimientos y documentos utilizados en los procesos de selección y contratación.	
<b>Medida 1</b>	Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso, se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino.
<b>Indicadores</b>	<b>Cronograma</b>
Nº de ofertas que utilizan términos e imágenes no sexistas.	Cada vez que se publique una oferta.
<b>Medida 2</b>	Publicar en las ofertas de empleo el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades.
<b>Indicadores</b>	<b>Cronograma</b>
Nº de ofertas que incluyen el compromiso de la entidad con la igualdad.	Cada vez que se publique una oferta.
<b>Departamento encargado de llevar a cabo la medida</b>	
RRHH	
<b>Medios y/o recursos materiales y humanos necesarios para la medida</b>	
Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las reuniones y formaciones.	

### iii) Área de actuación: Clasificación profesional

<b>Objetivo general</b>
Garantizar que el sistema de clasificación profesional respete el principio de igualdad de oportunidades.
<b>Objetivo específico</b>

Homogeneizar las categorías y los grupos profesionales según lo estipulado en el convenio colectivo de aplicación.	
<b>Medida 1</b>	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino, y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.
<b>Indicadores</b>	<b>Cronograma</b>
Porcentaje de categorías profesionales con denominación neutra y valoración de puestos libre de sesgo de género.	Desde el segundo semestre de 2026
<b>Medida 2</b>	Establecer controles periódicos para prevenir futuros errores en el alta de categorías, garantizando que el sistema de clasificación sea transversal, completo y cumpla con el principio de transparencia.
<b>Indicadores</b>	<b>Cronograma</b>
Número de controles periódicos.	Segundo semestre 2026, 2027, 2028 y 2029
<b>Medida 3</b>	Recoger la política retributiva por escrito con todos los complementos y asegurar la transparencia en la comunicación de las políticas salariales.
<b>Indicadores</b>	<b>Cronograma</b>
Documento en el que se recojan todos los complementos salariales.	Segundo semestre 2026.
<b>Departamento encargado de llevar a cabo la medida</b>	
RRHH	
<b>Medios y/o recursos materiales y humanos necesarios para la medida</b>	
Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las reuniones y formaciones.	

iv) Área de actuación: Promoción

<b>Objetivo general</b>	
Garantizar que la promoción interna funciona con objetividad y transparencia y que se trata de un instrumento para el desarrollo profesional de todas las personas que trabajan por igual, respetando el principio de igualdad.	
<b>Objetivos específicos</b>	
Conseguir una equidad de las diferentes categorías profesionales a través de la promoción interna.	
Priorizar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la entidad.	
Facilitar la promoción y el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.	
<b>Medida 1</b>	En igualdad de méritos objetivos, se seleccionará a la persona del sexo más infrarrepresentado en el puesto vacante al que se está promocionando, en función de las necesidades de cada servicio o centro.
<b>Indicadores</b>	<b>Cronograma</b>
Porcentaje de promociones en las que se ha aplicado el criterio de igualdad de mérito con selección del sexo infrarrepresentado.	Cada vez que exista una vacante.
<b>Medida 2</b>	Realizar un seguimiento anual de las promociones profesionales, con datos desagregados por sexo, puesto, grupo y categoría profesional que contengan el puesto del que se promocionó al nuevo, así como las personas que participaron en el proceso de promoción y quienes finalmente promocionaron.
<b>Indicadores</b>	<b>Cronograma</b>
Base de datos que recoja todos los datos.	Segundo semestre de 2026, 2027, 2028 y 2029.
<b>Departamento encargado de llevar a cabo la medida</b>	
RRHH	
<b>Medios y/o recursos materiales y humanos necesarios para la medida</b>	

Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las reuniones y formaciones.

v) Área de actuación: Formación

<b>Objetivo general</b>	
Garantizar que la formación realizada y recibida en la entidad contiene perspectiva de género, hacerla accesible a toda la plantilla y dar formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.	
<b>Objetivo específico</b>	
Mantener una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones de sensibilización y formativas, dirigidas a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la entidad.	
<b>Medida 1</b>	Impartir acciones de formación en materia de igualdad a toda la plantilla.
<b>Indicadores</b>	<b>Cronograma</b>
Porcentaje de personas que han recibido formación, desagregado por sexo.	Segundo semestre de 2026 y segundo semestre de 2028
<b>Medida 2</b>	Formación técnica en materia de igualdad para las personas designadas como responsable de igualdad.
<b>Indicadores</b>	<b>Cronograma</b>
Acreditación de la formación por la persona que ejerza la figura de agente de igualdad.	Desde el segundo semestre de 2026
<b>Medida 3</b>	Impartir acciones de formación en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla.
<b>Indicadores</b>	<b>Cronograma</b>
Porcentaje de personas que han recibido formación, desagregado por sexo.	Segundo semestre de 2026.
<b>Medida 4</b>	Mantener la formación en identificación y tratamiento de casos de acoso a las personas encargadas de aplicar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, especialmente a las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y personal que tenga responsabilidades de la instrucción de denuncias por

	acoso sexual o por razón de sexo.
<b>Indicadores</b>	<b>Cronograma</b>
Nº de personas formadas anualmente por sexo y categoría profesional.	Segundo semestre 2027, 2028, 2029
<b>Departamento encargado de llevar a cabo la medida</b>	
RRHH	
<b>Medios y/o recursos materiales y humanos necesarios para la medida</b>	
Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las reuniones y formaciones.	

vi) Área de actuación: Conciliación

<b>Objetivo general</b>	
Favorecer el acogimiento generalizado a las medidas de conciliación.	
<b>Objetivo específico</b>	
Promover y facilitar el ejercicio de derechos a la conciliación familiar, laboral y personal, con igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.	
<b>Medida 1</b>	Realizar un seguimiento del número de personas que se acogen a medidas de conciliación, desagregado por sexo y puesto de trabajo.
<b>Indicadores</b>	<b>Cronograma</b>
Base de datos que recoja todos los datos.	Segundo semestre de 2026, 2027, 2028 y 2029.
<b>Medida 2</b>	Posibilidad de solicitud de cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes, siempre que sea posible.
<b>Indicadores</b>	<b>Cronograma</b>
Recoger el número de solicitudes y las veces que se aplica y el número de rechazadas y motivación de estas.	Desde el segundo semestre de 2026

<b>Departamento encargado de llevar a cabo la medida</b>
RRHH
<b>Medios y/o recursos materiales y humanos necesarios para la medida</b>
Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las reuniones y formaciones.

### vii) Condiciones de trabajo

<b>Objetivo general</b>	
Impulsar un modelo de gestión de recursos humanos basado en los principios de igualdad, transparencia y no discriminación.	
<b>Objetivo específico</b>	
Mejorar la transparencia, el control y la equidad en la gestión de los recursos humanos, promoviendo condiciones laborales igualitarias, previniendo posibles desigualdades indirectas y garantizando derechos laborales como la desconexión digital.	
<b>Medida 1</b>	Implementar un sistema integral de seguimiento de las situaciones contractuales de la plantilla desagregado por área funcional (menores e intervención) y por sexo.
<b>Indicadores</b>	<b>Cronograma</b>
Porcentaje de personas contratadas por tipo de contrato y sexo en cada área funcional.  Proporción de contratos indefinidos vs. temporales por sexo y área funcional.	Segundo semestre de 2027, 2028 y 2029.
<b>Medida 2</b>	Se proporcionarán anualmente los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo.
<b>Indicadores</b>	<b>Cronograma</b>

Recoger el n° de transformaciones.	Desde el primer semestre 2026
<b>Departamento encargado de llevar a cabo la medida</b>	
RRHH	
<b>Medios y/o recursos materiales y humanos necesarios para la medida</b>	
Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las reuniones y formaciones.	

viii) Área de actuación: Comunicación, lenguaje e imagen no sexista

<b>Objetivo general</b>	
Asegurar que la comunicación interna y externa de la entidad promueva una imagen igualitaria entre mujeres y hombres.	
<b>Objetivo específico</b>	
Difundir una cultura en la entidad comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal con la necesidad de actuar y trabajar conducta y globalmente en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	
<b>Medida 1</b>	Impulsar el uso de lenguaje inclusivo en los documentos oficiales de la entidad, ya sean internos o externos.
<b>Indicadores</b>	<b>Cronograma</b>
Nº de documentos donde se observa que se está utilizando lenguaje inclusivo.	Desde el segundo semestre de 2026
<b>Medida 2</b>	Difundir la existencia, dentro de la entidad, de la persona responsable de igualdad y sus funciones, facilitando un contacto a disposición del personal de la entidad para aquellas dudas o sugerencias relacionadas con la igualdad de oportunidades.
<b>Indicadores</b>	<b>Cronograma</b>

Comunicación realizada, contacto difundido, sugerencias recibidas y/o soluciones aportadas.	Desde el segundo semestre de 2026
<b>Medida 3</b>	Publicación en la entidad a través de circulares de las campañas que se realizan en días específicos como el 8M, el 25N (día contra la violencia de género), 23 de marzo (día de la conciliación y corresponsabilidad familiar), etc.
<b>Indicadores</b>	<b>Cronograma</b>
Nº de publicaciones llevadas a cabo.	Desde el segundo semestre de 2026
<b>Medida 4</b>	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y el protocolo de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.
<b>Indicadores</b>	<b>Cronograma</b>
Nº de personas de nueva incorporación que han recibido dicha información.	Cada vez que se de una nueva incorporación.
<b>Departamento encargado de llevar a cabo la medida</b>	
RRHH	
<b>Medios y/o recursos materiales y humanos necesarios para la medida</b>	
Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las reuniones y formaciones.	

ix) Área de actuación: Política social

<b>Objetivo general</b>
Impulsar iniciativas de responsabilidad social corporativa.
<b>Objetivo específico</b>

Valorar la participación de la entidad en actividades relativas a la RSC interna y externa.	
<b>Medida 1</b>	Realizar una reunión para valorar la posibilidad de llevar a cabo acciones que favorezcan a la comunidad local donde la entidad tiene ubicados sus centros de trabajo, en cada servicio o centro.
<b>Indicadores</b>	<b>Cronograma</b>
Nº de reuniones llevadas a cabo para abordar esta materia.	Desde el primer semestre de 2026
<b>Departamento encargado de llevar a cabo la medida</b>	
RRHH y Dto. de Marketing y Comunicación.	
<b>Medios y/o recursos materiales y humanos necesarios para la medida</b>	
Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las reuniones y formaciones.	

**x) Área de actuación: Violencia de género**

<b>Objetivo general</b>	
Difundir y facilitar las medidas legales que disponen las víctimas de violencia de género.	
<b>Objetivo específico</b>	
Garantizar la protección a las víctimas de violencia de género.	
<b>Medida 1</b>	Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.
<b>Indicadores</b>	<b>Cronograma</b>
Comunicaciones realizadas o muestra de donde se encuentran publicados.	Segundo semestre de 2026, 2027, 2028 y 2029
<b>Medida 2</b>	Promover la contratación de mujeres víctimas de violencia de género mediante la colaboración con asociaciones, fundaciones, ayuntamientos, y otras entidades relevantes.

Indicadores	Cronograma
Nº de contrataciones que han tenido lugar mediante estas colaboraciones.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Departamento encargado de llevar a cabo la medida</b>	
RRHH	
<b>Medios y/o recursos materiales y humanos necesarios para la medida</b>	
Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las reuniones y formaciones.	

xi) Área de actuación: Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Objetivo general	
Asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno laboral libre de situaciones de acoso, donde prevalezca el respeto a la dignidad, al honor y la libertad de todas las personas, y específicamente en relación a comportamientos de índole sexual.	
Objetivo específico	
Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.	
Medida 1	Comunicar a todas las personas trabajadoras el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que dispone la entidad.
Indicadores	Cronograma
Recoger las comunicaciones realizadas y dar información a las nuevas incorporaciones.	Desde el primer semestre 2026
Medida 2	Recoger de forma general y anual el nº de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo presentados y fase de resolución, asegurando la confidencialidad de los datos de todas las personas implicadas.
Indicadores	Cronograma

Número de personas que han interpuesto denuncia.	Cada vez que se haya interpuesto una denuncia.
<b>Medida 3</b>	Reforzar la sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en centros donde haya habido algún caso.
<b>Indicadores</b>	<b>Cronograma</b>
N.º de personas que han participado y completado la acción formativa específica.	Desde el primer semestre de 2027
<b>Medida 4</b>	Revisión periódica del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias, siempre y cuando se detectasen deficiencias en su funcionamiento.
<b>Indicadores</b>	<b>Cronograma</b>
N.º de revisiones efectuadas con acta, testeo y conclusiones documentadas.	Desde el primer semestre de 2027
<b>Departamento encargado de llevar a cabo la medida</b>	
RRHH	
<b>Medios y/o recursos materiales y humanos necesarios para la medida</b>	
Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las reuniones y formaciones.	

## xii) Área de actuación: Riesgos laborales y salud laboral

<b>Objetivos específicos</b>	
Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, atendiendo a las diferencias que pueden existir entre mujeres y hombres en la exposición a riesgos y en la respuesta a las medidas preventivas.	
<b>Medida 1</b>	Revisar la política de prevención de riesgos laborales para que se tenga en cuenta las actualizaciones en la materia y no deje de incorporar la perspectiva de género, mediante evaluaciones diferenciadas por sexo cuando sea necesario, la adaptación de medidas preventivas según tareas, equipos y condiciones de trabajo, y la

	creación de un registro de siniestralidad y bajas por enfermedad común desagregado por sexo.
<b>Indicadores</b>	<b>Cronograma</b>
Nº de medidas preventivas adoptadas tras la revisión de PRL.	Desde el primer semestre de 2027
Registro de siniestralidad laboral y registro de bajas por enfermedad común por sexo y causa actualizado.	Segundo semestre 2026, 2027, 2028 y 2029
<b>Medida 2</b>	Campañas de sensibilización en materia de seguridad y salud en el trabajo, prevención de riesgos laborales, acoso sexual y por razón de sexo, y eliminación de la violencia en el trabajo.
<b>Indicadores</b>	<b>Cronograma</b>
Nº de campañas de sensibilización llevadas a cabo.	Desde el primer semestre de 2026.
<b>Departamento encargado de llevar a cabo la medida</b>	
Gerencia / RRHH	
<b>Medios y/o recursos materiales y humanos necesarios para la medida</b>	
Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las reuniones y formaciones.	

xi) Área de actuación: Personas del colectivo LGTBI en el ámbito laboral.

<b>Objetivos específicos</b>
Garantizar el respeto a la identidad de género elegida por la persona trans en todos los procesos y documentación interna de la entidad
Favorecer un entorno laboral inclusivo y respetuoso, libre de discriminación administrativa o simbólica.

Fomentar el respeto, la empatía y la convivencia en la plantilla, reduciendo la discriminación o actitudes LGTBfóbicas	
<b>Medida 1</b>	La entidad realizará la formación necesaria con el fin de ayudar a comprender y respetar la situación al resto de su plantilla, incluyéndola en sus planes de formación.
<b>Indicadores</b>	<b>Cronograma</b>
Registro de las formaciones ofertadas y realizadas, recogiendo la modalidad de la misma (online/presencial) y horario en el que se han realizado, desagregadas por sexo.	Primer semestre de 2027, 2028, 2029 y 2030
<b>Medida 2</b>	Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la entidad se modifique el nombre y sexo de la persona aunque aún no se haya tramitado la rectificación legal en su DNI (se exceptúa aquella documentación en la que sea necesaria la referencia expresa del nombre legal) y en espera de que se modifique el DNI.
<b>Indicadores</b>	<b>Cronograma</b>
N.º de personas que solicitan la medida /Nº de personas que se le aplica	Primer semestre de 2027, 2028, 2029 y 2030
<b>Departamento encargado de llevar a cabo la medida</b>	
RRHH	
<b>Medios y/o recursos materiales y humanos necesarios para la medida</b>	
Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las reuniones y formaciones.	

## xii) Área de actuación: Retribución salarial

<b>Objetivo general</b>
Garantizar la transparencia retributiva y la equidad salarial mediante la implementación de sistemas objetivos de valoración de puestos y mecanismos de control periódico, con el fin de eliminar cualquier brecha de género y asegurar el principio de "igual retribución por trabajo de igual valor".

<b>Objetivo específico</b>	
Monitorizar anualmente la estructura salarial de la entidad para identificar y corregir desviaciones.	
<b>Medida 1</b>	Garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y en la no existencia de brechas salariales a través de la realización de los registros retributivos anuales.
<b>Indicadores</b>	<b>Cronograma</b>
Registro retributivo.	Segundo semestre de 2026 2027, 2028 y 2029
Informe con los resultados más significativos.	Segundo semestre de 2026 2027, 2028 y 2029
<b>Departamento encargado de llevar a cabo la medida</b>	
RRHH	
<b>Medios y/o recursos materiales y humanos necesarios para la medida</b>	
Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las reuniones.	

xiii) Área de actuación: Seguimiento y evaluación

<b>Objetivo general</b>	
Medición, evaluación y valoración del plan de igualdad.	
<b>Objetivos específicos</b>	
Planificación y seguimiento de las medidas y objetivos alcanzados durante la vigencia del plan de igualdad.	
<b>Medida 1</b>	Realizar tantas reuniones como sean necesarias para llevar a cabo el seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad según el cronograma establecido en este documento.
<b>Indicadores</b>	<b>Cronograma</b>

Levantar actas con el contenido de las reuniones de la comisión de seguimiento.	Cada vez que se celebre una reunión.
<b>Departamento encargado de llevar a cabo la medida</b>	
RRHH	
<b>Medios y/o recursos materiales y humanos necesarios para la medida</b>	
Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las reuniones y formaciones.	

## 9.- SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Según lo dispuesto en el artículo 9 del RD 901/2020, este Plan de Igualdad podrá revisarse en cualquier momento durante su vigencia con el fin de añadir, mejorar, corregir o intensificar alguna medida incluida en el mismo en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Igualmente, se deberá revisar el Plan de Igualdad cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.

- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

#### a) Seguimiento

Las medidas a adoptar deben permitir la valoración de su incidencia en las desigualdades que se propone mejorar. Es una característica esencial e ineludible pues, en otro caso, no se puede discernir si están teniendo un efecto positivo, nocivo o inocuo en la organización.

La comisión de seguimiento se reunirá una vez al año, al final de cada año natural, desde la firma del Plan de Igualdad, para controlar la ejecución de los indicadores conforme al cronograma pactado y cumplir con la función de seguimiento correspondiente.

Para llevar a cabo el seguimiento del plan, **ASOCIACIÓN SOLIDARIA MUNDO NUEVO** ha constituido una comisión de seguimiento.

Al tratarse de un plan cuya negociación no ha culminado en un acuerdo, esta es una de las cuestiones que no han podido ser formalizadas mediante acuerdo entre la parte social y la entidad.

A fin de completar el contenido mínimo del plan y dotar de personas a esta comisión de igualdad, se procede a constituir el órgano y a designar a las personas que representarán los intereses de la entidad, en este caso:

- Raúl Nieto Gómez-Rico (administrador)

- D. Juan Baez Garcia (psicólogo, representante de la entidad)
- Dña. Verónica Álvarez García (coordinadora VOG, representante de la entidad)

Con anterioridad a la primera reunión de esta comisión se procederá a notificar a la RLPT vigente en la entidad, así como a los sindicatos mayoritarios del sector si hubiera centros de trabajo sin RLPT, a fin de que participen en los trabajos de esta comisión y designen a las personas que consideren más convenientes.

#### **b) Sistema de evaluación**

Todo el trabajo realizado en el diagnóstico y elaboración y aplicación de las medidas concretas para paliar las desigualdades detectadas en **ASOCIACIÓN SOLIDARIA MUNDO NUEVO** no tendrá ningún recorrido si no se lleva a cabo una evaluación adecuada de los resultados del Plan.

Será necesario realizar al menos **dos evaluaciones**, una intermedia y otra al final, esto es, a los dos y cuatro años de la implantación, respectivamente.

En este sentido, se ha diseñado un cronograma de seguimiento y evaluación en **ASOCIACIÓN SOLIDARIA MUNDO NUEVO** que refleja las diferentes medidas y sus correspondientes hitos necesarios para cumplirlas junto con los plazos de cumplimiento.

Para llevar a cabo la evaluación del Plan de Igualdad basta con prestar atención al cronograma creado a tal efecto (aportado al final del plan) dando cumplimiento de sus indicadores en los plazos establecidos y elaborar los mencionados informes de evaluación.

También se recogerán en actas las reuniones de la comisión de seguimiento donde se registre los indicadores ejecutados y las medidas completadas.

Por último, la entidad podrá establecer diferentes momentos a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad en los que emitir informes

parciales sobre el desarrollo e impacto de las medidas. Estos informes pueden recoger los obstáculos que encuentran las medidas aplicadas a la hora de desplegar sus efectos, para tratar de removerlos mediante una actualización de las medidas o como una tarea a abordar por el siguiente Plan de Igualdad.

En definitiva, el último paso de esta evaluación será plasmar los resultados de las evaluaciones parciales (si las hubiera) y de la final en un informe de evaluación que permita a la organización conocer de forma clara el impacto que ha tenido el Plan de Igualdad.

Este informe final marcará el punto de partida del siguiente Plan de Igualdad y girará en torno a los puntos comentados anteriormente

### **c) Procedimiento de modificación de medidas**

Para los supuestos en los que sean necesarios modificar, suspender o reactivar las medidas acordadas en este Plan de Igualdad, se establece el siguiente procedimiento:

1º. Convocar a la Comisión de seguimiento.

En esta comisión se discutirán las diferentes propuestas sobre modificación o adaptación de medidas. Se decidirán por mayoría de los votos de los miembros de esta comisión las modificaciones que procedan.

Si no pudiese asistir alguno/a de los miembros se procederá a elegir a alguna persona que esté legitimada por la parte que sea necesaria la sustitución ya sea por la representación legal de las personas trabajadoras o por parte de la entidad.

La comisión dialogará de buena fe y argumentará su posición con apoyo en datos objetivos medibles.

En todo caso se levantará acta tras cada reunión de la comisión de seguimiento.

2º. Encuesta a toda la plantilla.

En situaciones de bloqueo de la comisión, si la mayoría de los miembros lo considera oportuno, se podrá emitir una encuesta a toda la plantilla a fin de pulsar su opinión y tenerlo en cuenta para votar nuevamente sobre la modificación de las medidas en las que no hubiera consenso.

### 3º. Consulta a un externo/a especializado/a

Si el bloqueo persiste o si no se hubiera estimado oportuno realizar una encuesta a la plantilla, la comisión podrá acordar por mayoría la consulta a un externo especializado en la implantación de planes de igualdad, a fin de encontrar una figura que aporte un punto de vista neutral.

Una vez se pronuncie la consultora externa, se procederá de nuevo a votar la modificación de las medidas en discusión.

En cuanto a los medios y recursos tanto materiales como humanos que son necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas que recoge el Plan de Igualdad y los objetivos del mismo, será la comisión de seguimiento la que apruebe por mayoría los medios necesarios (humanos, materiales y de cualquier naturaleza) para que se alcance el cumplimiento de los objetivos del plan.

## **9) RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

La adopción de acuerdos por la comisión de seguimiento tiene lugar por mayoría de ambas representaciones, debiendo ambas partes negociar de buena fe.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento se podrán solventar siguiendo lo establecido en apartado 8. c) del presente documento, y en su defecto, las partes podrán acordar acudir al procedimiento de conciliación regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales vigente o acuerdo que le sustituya.

## **10) CALENDARIO DE ACCIONES**

PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN SOLIDARIA MUNDO NUEVO 2026-2030		2026	2027		2028		2029		2030
		2 semestre	1 semestre	2 semestre	1 semestre	2 semestre	1 semestre	2 semestre	1 semestre
<b>Área</b>	<b>Compromiso de la entidad con la igualdad</b>								
<b>Medida</b>	<b>Reforzar el compromiso con la igualdad efectiva por parte de la entidad.</b>								
1.1	Informar a la plantilla a través de los canales de comunicación interna de la aprobación del Plan de Igualdad y a las nuevas incorporaciones.								
1.2	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la entidad.								
1.3	Habilitar un correo electrónico para dudas y litigios respecto al plan de igualdad.								
<b>Área</b>	<b>Selección y contratación</b>								
<b>Medida</b>	<b>Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso, se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino.</b>								
2.1	Nº de ofertas que utilizan términos e imágenes no sexistas.								
<b>Medida</b>	<b>Publicar en las ofertas de empleo el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades.</b>								
2.2	Nº de ofertas que incluyen el compromiso de la entidad con la igualdad.								
<b>Área</b>	<b>Clasificación profesional</b>								
<b>Medida</b>	<b>Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino, y revisar</b>								

	que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.								
3.1	Porcentaje de categorías profesionales con denominación neutra y valoración de puestos libre de sesgo de género.								
Medida	Establecer controles periódicos para prevenir futuros errores en el alta de categorías, garantizando que el sistema de clasificación sea transversal, completo y cumpla con el principio de transparencia.								
3.2	Número de controles periódicos.								
Medida	Recoger la política retributiva por escrito con todos los complementos y asegurar la transparencia en la comunicación de las políticas salariales.								
3.3	Documento en el que se recojan todos los complementos salariales.								
Area	Promoción								
Medida	En igualdad de méritos objetivos, se seleccionará a la persona del sexo más infrarrepresentado en el puesto vacante al que se está promocionando, en función de las necesidades de cada servicio o centro.								
4.1	Porcentaje de promociones en las que se ha aplicado el criterio de igualdad de mérito con selección del sexo infrarrepresentado.								
Medida	Realizar un seguimiento anual de las promociones profesionales, con datos desagregados por sexo, puesto, grupo y categoría profesional que contengan el puesto del que se promocionó al nuevo, así como las personas que participaron en								

	el proceso de promoción y quienes finalmente promocionaron.							
4.2	Base de datos que recoja todos los datos.							
<b>Área</b>	<b>Formación</b>							
<b>Medida</b>	Impartir acciones de formación en materia de igualdad a toda la plantilla.							
5.1	Porcentaje de personas que han recibido formación, desagregado por sexo.							
<b>Medida</b>	Formación técnica en materia de igualdad para las personas designadas como responsable de igualdad.							
5.2	Acreditación de la formación por la persona que ejerza la figura de agente de igualdad.							
<b>Medida</b>	Impartir acciones de formación en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla.							
5.3	Porcentaje de personas que han recibido formación, desagregado por sexo.							
<b>Medida</b>	Mantener la formación en identificación y tratamiento de casos de acoso a las personas encargadas de aplicar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, especialmente a las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y personal que tenga responsabilidades de la instrucción de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.							
5.4	Nº de personas formadas anualmente por sexo y categoría profesional.							
<b>Área</b>	<b>Conciliación</b>							

Medida	Realizar un seguimiento del número de personas que se acogen a medidas de conciliación, desagregado por sexo y puesto de trabajo.								
6.1	Base de datos que recoja todos los datos.								
Medida	Posibilidad de solicitud de cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes, siempre que sea posible.								
6.2	Recoger el número de solicitudes y las veces que se aplica y el número de rechazadas y motivación de estas.								
Área	Condiciones de trabajo								
Medida	Implementar un sistema integral de seguimiento de las situaciones contractuales de la plantilla desagregado por área funcional (menores e intervención) y por sexo.								
7.1	Realizar el registro retributivo cada año, analizando los motivos de los correspondientes resultados								
7.2	Llevar a cabo un análisis comparativo de las brechas salariales actuales y anteriores así como de los motivos y las soluciones.								
Medida	Se proporcionarán anualmente los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo.								
7.3	Recoger el nº de transformaciones.								
Área	Comunicación y lenguaje no sexista								

Medida	Impulsar el uso de lenguaje inclusivo en los documentos oficiales de la entidad, ya sean internos o externos.								
8.1	Nº de documentos donde se observa que se está utilizando lenguaje inclusivo.								
Medida	Difundir la existencia, dentro de la entidad, de la persona responsable de igualdad y sus funciones, facilitando un contacto a disposición del personal de la entidad para aquellas dudas o sugerencias relacionadas con la igualdad de oportunidades.								
8.2	Comunicación realizada, contacto difundido, sugerencias recibidas y/o soluciones aportadas.								
Medida	Publicación en la entidad a través de circulares de las campañas que se realizan en días específicos como el 8M, el 25N (día contra la violencia de género), 23 de marzo (día de la conciliación y corresponsabilidad familiar), etc.								
8.3	Nº de publicaciones llevadas a cabo.								
Medida	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y el protocolo de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.								
8.4	Nº de personas de nueva incorporación que han recibido dicha información.								
Área	<b>Política social</b>								
Medida	Realizar una reunión para valorar la posibilidad de llevar a cabo acciones que favorezcan a la comunidad local donde la entidad tiene ubicados sus centros de trabajo, en cada servicio o centro.								

9.1	Nº de reuniones llevadas a cabo para abordar esta materia.								
<b>Área</b>	<b>Violencia de género</b>								
<b>Medida</b>	Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.								
10.1	Comunicaciones realizadas o muestra de donde se encuentran publicados.								
<b>Medida</b>	Promover la contratación de mujeres víctimas de violencia de género mediante la colaboración con asociaciones, fundaciones, ayuntamientos, y otras entidades relevantes.								
10.2	Nº de contrataciones que han tenido lugar mediante estas colaboraciones.								
<b>Área</b>	<b>Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo</b>								
<b>Medida</b>	Comunicar a todas las personas trabajadoras el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que dispone la entidad.								
11.1	Recoger las comunicaciones realizadas y dar información a las nuevas incorporaciones.								
<b>Medida</b>	Recoger de forma general y anual el nº de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo presentados y fase de resolución, asegurando la confidencialidad de los datos de todas las personas implicadas.								
11.2	Número de personas que han interpuesto denuncia.								

Medida	Reforzar la sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en centros donde haya habido algún caso.								
11.3	N.º de personas que han participado y completado la acción formativa específica.								
Medida	Revisión periódica del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias, siempre y cuando se detectasen deficiencias en su funcionamiento.								
11.4	N.º de revisiones efectuadas con acta, testeo y conclusiones documentadas.								
<b>Área</b>	<b>Riesgos laborales y salud laboral</b>								
Medida	Revisar la política de prevención de riesgos laborales para que se tenga en cuenta las actualizaciones en la materia y no deje de incorporar la perspectiva de género, mediante evaluaciones diferenciadas por sexo cuando sea necesario, la adaptación de medidas preventivas según tareas, equipos y condiciones de trabajo, y la creación de un registro de siniestralidad y bajas por enfermedad común desagregado por sexo.								
12.1	Nº de medidas preventivas adoptadas tras la revisión de PRL.								
12.2	Registro de siniestralidad laboral y registro de bajas por enfermedad común por sexo y causa actualizado.								

Medida	Campañas de sensibilización en materia de seguridad y salud en el trabajo, prevención de riesgos laborales, acoso sexual y por razón de sexo, y eliminación de la violencia en el trabajo.								
12.3	Nº de campañas de sensibilización llevadas a cabo.								
Área	Personas del colectivo LGTBI en el ámbito laboral.								
Medida	La entidad realizará la formación necesaria con el fin de ayudar a comprender y respetar la situación al resto de su plantilla, incluyéndola en sus planes de formación.								
13.1	Registro de las formaciones ofertadas y realizadas, recogiendo la modalidad de la misma (online/presencial) y horario en el que se han realizado, desagregadas por sexo.								
Medida	Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la entidad se modifique el nombre y sexo de la persona aunque aún no se haya tramitado la rectificación legal en su DNI (se exceptúa aquella documentación en la que sea necesaria la referencia expresa del nombre legal) y en espera de que se modifique el DNI.								
13.1	N.º de personas que solicitan la medida /Nº de personas que se le aplica.								
Área	Retribución salarial								
Medida	Garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual								

	valor y en la no existencia de brechas salariales a través de la realización de los registros retributivos anuales.								
1.1	Registro retributivo.								
14.2	Informe con los resultados más significativos.								
<b>Area</b>	<b>Seguimiento y evaluación</b>								
<b>Medida</b>	Realizar tantas reuniones como sean necesarias para llevar a cabo el seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad según el cronograma establecido en este documento.								
15.1	Levantar actas con el contenido de las reuniones de la comisión de seguimiento								