

# Plan de



# IGUALDAD



## MOJO DE CAÑA 2024-2027

Firmado por RAMIREZ  
TRUJILLO JOSSELIN  
DEL CARMEN -  
\*\*\*2701\*\* el día  
10/01/2025 con un

Firmado por  
CORREA SANTANA  
DAMARIS -  
\*\*\*4635\*\* el  
día 10/01/2025

Firmado por VANDEZANDE  
SAM - \*\*\*6792\* el día  
10/01/2025 con un  
certificado emitido por  
AC FNMT Usuarios

Firmado por Patricia  
González Hernández el  
día 10/01/2025 con un

# PLAN DE IGUALDAD

## 2024 - 2027



**Asociación Mojo de Caña.**  
C/Corrientes 11, plata 2. Las Palmas de  
Gran Canaria  
CIF: G-35673342 Tfno. 928 983034 /  
info@mojodecana.org

**APROBADO POR LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN  
MOJO DE CAÑA EL 07 DE NOVIEMBRE DE 2024**

## INDICE

indice .....	3
1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD .....	5
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	9
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	10
4. INFORME DE DIAGNÓSTICO .....	10
4.1 PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN .....	12
4.2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....	16
4.3 FORMACIÓN .....	16
4.4 PROMOCIÓN PROFESIONAL .....	19
4.5 CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	19
4.5.1 VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJOS .....	20
4.5.2 AUDITORÍA RETRIBUTIVA .....	21
4.6 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	22
4.7 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA .....	25
4.8 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO .....	25
4.9 LENGUAJE INCLUSIVO.....	26
4.10. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	26
5 RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	27
5.1 HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO .....	28
5.2 REGISTRO RETRIBUTIVO .....	30
6 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	33
6.1 OBJETIVOS GENERAL .....	33
6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	34
6.2.1 Proceso de selección y contratación.....	34
6.2.2 Formación.....	34
6.2.3 Promoción y clasificación profesional.....	34
6.2.4 Prevención por acoso sexual y/o por razón de sexo.....	34
6.2.5 Registro retributivo. ....	34

6.2.6 Salud laboral con perspectiva de género.....	35
7 MEDIDAS DE IGUALDAD.....	36
8 SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN.....	42
9 EVALUACIÓN.....	43
10 CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	44
11 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	47
12 ANEXOS.....	48
12.1 ANEXO I: Acta constitución y reglamento de la comisión negociadora.....	48
12.2 Anexo II: Acta aprobación plan de igualdad.....	50
11.3 Anexo III: Delegación en el firmante de la solicitud.....	53

## 1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	ASOCIACIÓN MOJO DE CAÑA
NIF	G-35673342
Domicilio social	C/Circunvalación 28ª 1º Izq. Santa Brígida 35300
Forma jurídica	ASOCIACIÓN NACIONAL, SIN ÁNIMO DE LUCRO
Año de constitución	09 de mayo 2001
Responsable de la Entidad	
Nombre	ELENA GIL ARROYO
Cargo	DIRECTORA GENERAL
Telf.	+34 928 98 30 34 / +34 626 817 044
e-mail	<a href="mailto:elena.gil@mojodecana.org">elena.gil@mojodecana.org</a>

Mojo de Caña es una Asociación nacional sin ánimo de lucro fundada en el año 2001, consolidada como entidad prestadora de servicios a la Juventud, entidad de Voluntariado, y entidad colaboradora en la prestación de Servicios Sociales del Gobierno de Canarias, con delegaciones en Tenerife, La Palma, Gran Canaria, Córdoba y Madrid, que organiza proyectos de ámbito internacional.

Es una entidad que desarrolla una labor de promoción del empleo, la igualdad, los derechos humanos, la protección de la infancia, educación en valores, la reducción de las desigualdades a través de los servicios que presta para dar respuesta a las necesidades sociales, así como en mejorar la calidad de vida de las personas.

La Asociación está compuesta por personas voluntarias y socias, y cuenta con un equipo multidisciplinar de profesionales en plantilla entre las que

destacan personal formado en Educación Social, Trabajo Social, Educación Infantil, Animación Sociocultural y Deportiva, Psicología, Integración Social, Filosofía, Administración y finanzas, Gestión de proyectos culturales, Artes Escénicas.

El presente plan se basa en la normativa actual y vigente española, con la finalidad de velar por la protección de los derechos entre hombres y mujeres, siendo las siguientes:

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Ley 1/2010, de 26 de febrero**, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.
- **RD-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.
- **RD 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- **RD 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Al mismo tiempo, es necesario concretar y asegurar el correcto entendimiento de las definiciones que se recogen en la **ley 3/2007 de 22 de marzo de igualdad entre hombres y mujeres**, de cara a interpretarlas de la manera más rigurosa.

Cualquier otra definición que contemple la anteriormente citada ley, y que aquí no hayan sido expresadas, serán igualmente aplicables a la praxis de las acciones y supuestos que contemple el plan de igualdad.

- **Artículo 3. Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- **Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.**

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

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

esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

- **Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en 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.

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

- **Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el



efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

En este documento se contemplan las medidas para fomentar la igualdad de oportunidades y para la eliminación de las desigualdades detectadas durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del I Plan de igualdad 2024-2027.

## 2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La composición de la Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad está compuesta por lo establecido en el acta de constitución y se reconocen con capacidad y legitimación suficiente para establecer el acuerdo. (Ver anexo III: Acta constitución y reglamento de la comisión negociadora)

- En representación de la entidad por:

Josselin del Carmen Ramírez Trujillo. Presidenta de la Comisión Negociadora  
Dámaris Correa Santana.

- En representación de las trabajadoras y los trabajadores:

Sam Vandezande. Secretario de la Comisión Negociadora  
Patricia González Hernández

### 3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El ámbito de aplicación del plan de igualdad es de aplicación para todas aquellas delegaciones y sedes que actualmente tiene vigentes la entidad, así como para aquellas que pudieran iniciar su actividad en otro territorio. La sede actual de la entidad se encuentra en Gran Canaria y, las otras delegaciones están en: La Palma, Tenerife, y Córdoba.

El presente Plan de Igualdad tendrá vigencia de tres años desde la aprobación del mismo, 2024-2027.

### 4. INFORME DE DIAGNÓSTICO

Este punto correspondiente a la fase 2 del plan de igualdad, según lo dictado por el propio Ministerio de igualdad, tiene como objetivo llevar a cabo un exhaustivo análisis de situación de la entidad que permitirá detectar aquellos aspectos o ámbitos donde haya infrarrepresentación de alguno de los sexos y, por ende, que sea susceptible de desigualdades.

A través de los datos recopilados, siguiendo una metodología cualitativa y cuantitativa, según las materias previstas en el artículo 46.2 de la ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo y que, de manera directa o indirecta, estén obstaculizando el acceso en igualdad de condiciones a todas las personas que forman parte de una entidad.

Atendiendo a la terminología, cabe poner en contexto que un diagnóstico de situación consiste en un estudio cuantitativo (a partir de datos objetivos y estadísticas) y cualitativo (análisis desde la perspectiva de género de condiciones de trabajo, formación, promoción, análisis sociológico para detectar desigualdades, descripción de las tareas y puestos, comunicación de la entidad o

10

tipos de jornadas y contratos), que permiten conocer a modo de radiografía, cómo es la estructura interna de una entidad, su estructura organizativa y si existen, o no, discriminaciones.

A raíz del diagnóstico se pueden estudiar las medidas y necesidades a implementar dentro de la entidad es por eso que se ha tenido en cuenta un año natural, de cara a obtener datos relativos a la vida natural que comprende doce meses de trabajo. Se han seleccionado para el análisis los datos que van desde el mes de enero 2023 hasta el mes de diciembre del mismo año.

Durante el ejercicio del año 2023, la plantilla tuvo un total de 194 personas trabajadoras, siendo 37 hombres y 157 mujeres, repartidas en las distintas sedes de la entidad, encontrándose la mayoría en la isla de Gran Canaria.

Tras analizar la herramienta de valoración de puestos de trabajos, los datos revelan que la entidad cuenta con una plantilla altamente feminizada. Esto es así ya que las mujeres representan más del 75% del conjunto de personas que la integran, siendo las agrupaciones 3 y 4 donde más mujeres se distribuyen, representando el 30,05% y 8,45% respectivamente. En concreto, los principales puestos de trabajos que destacan son los de educadoras/es y monitores/as.

En cuanto a la distribución de la plantilla, la estabilización de esta la ostentan aquellas personas que tienen una antigüedad media en la entidad de 8 años o que fueron las que fundaron en su día la asociación, la edad media de estas personas asciende a los 37 años y dentro del organigrama, ocupan los puestos de mayor responsabilidad y mando.

A continuación, se expondrá los resultados del diagnóstico por área:

#### 4.1 PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El proceso de selección y contratación es llevado a cabo por un departamento dedicado a los recursos humanos. La persona responsable del área es quien gestiona las ofertas que se van creando en la entidad según van surgiendo las necesidades orgánicas.

El proceso de selección cuenta con las siguientes fases:

1. Se ofertan puestos de trabajos a través del Servicio Canario de Empleo mediante un formulario habilitado para las empresas, redes sociales y/o grupos de difusión. También, la entidad cuenta con un apartado en la página web exclusivo para la recepción de CV. El equipo de comunicación tiene en cuenta la perspectiva de género en la publicación de las ofertas, evitando poner rostro que se asocie a un género concreto y se opta, por tanto, por imágenes genéricas asociadas al trabajo social y siempre, con lenguaje inclusivo.
2. Se realiza la selección de CV según los requisitos puestos en la oferta, teniéndose en cuenta la situación geográfica para facilitar el traslado al puesto de trabajo y la cercanía a la comunidad de intervención.
3. Convocatoria de entrevistas (se comunican las condiciones y salario).
4. Se llevan a cabo las entrevistas con la persona responsable del equipo de coordinación, así como, la persona coordinadora del proyecto.
5. Se evalúan los datos recogidos.
6. Se procede a realizar una prueba práctica solo en casos de dinamización de grupos.

7. Se avisan a las personas seleccionadas y a las no seleccionadas.
8. Por último, se requiere de una formación inicial en la entidad, una parte online y otra presencial.

Siguiendo con lo nombrado anteriormente, en referencia a la entrevista, esta tiene una estructura que consta de tres partes, en la primera se invita a las personas seleccionadas a las instalaciones oficiales con las que cuenta la entidad, de ahí se pasa a la entrevista formal, donde el equipo de coordinación de la empresa alega que existe un guion estructurado de preguntas para la realización de las entrevistas que se hagan en la entidad, de cara a mostrar uniformidad y objetividad en los procesos selectivos, sea cual sea la delegación desde donde se está realizando, que será llevada a cabo por una persona responsable del equipo de coordinación, así como, la persona coordinadora del proyecto.

También existe una prueba escrita, muy reveladora para el equipo ya que la persona no sólo está interviniendo, también educando y quizás redactando proyectos o realizando evaluaciones, esto último es un valor añadido al perfil de la persona que se tiene muy en cuenta dentro del proceso de selección. Es decir, se trata de una ficha de selección para cada puesto, que se elabora entre la responsable de recursos humanos de la entidad, la directora gerente y la persona coordinadora del proyecto.

La última parte de este proceso consiste en la ejecución de una prueba práctica específica según las características del puesto vacante, esto proporciona información de cómo aplican las aptitudes y actitudes en su hipotético puesto de trabajo.

Dada la naturaleza de la propia entidad, muchos de los puestos ofertados derivan de subvenciones, ayudas o concesiones directas obtenidas desde las diferentes administraciones públicas y privadas, y tienen una vida que depende del periodo concreto de desarrollo del proyecto social al que se esté incurriendo. Hay campañas de trabajo que coinciden con acciones puntuales en meses estivos, como por ejemplo la campaña de verano o las actividades que se realizan en navidad para beneficiarios/as de proyectos de inclusión social, que requiere de contratación puntual de una gran parte de personal con perfiles del campo profesional de la integración social, la psicología, dinamización o educación social.

En estas ocasiones se contrata a personal cualificado en jornadas que varían desde los días sueltos, hasta unos pocos meses, siempre bajo la necesidad concreta que se tenga en ese momento debido a los proyectos o subvenciones concretas en los que esté concurriendo la entidad.

Desde el equipo de recursos humanos afirmaron que en el año 2023 se recibieron 1043 currículos. En cuanto al número de entrevistas realizadas, como anteriormente se ha especificado, las necesidades van fluctuando según las necesidades concretas de la entidad, por lo que no constan datos oficiales desagregados por sexo. Únicamente, se ha recabado la siguiente información:

<b>Nº CONTRATOS CELEBRADOS 2023</b>		
<b>HOMBRE</b>	<b>MUJER</b>	<b>TOTAL</b>
45	219	264

<b>Nº CONTRATOS RESCINDIDOS 2023</b>		
<b>HOMBRE</b>	<b>MUJER</b>	<b>TOTAL</b>
38	193	231

A pesar de que la entidad se esfuerce en incorporar a personas de sexo masculino en la plantilla, aseguran que es todo un reto ya que el número de currículos que llegan son infinitamente menos que los de mujeres profesionales.

Esto denota cómo, pese a vivir en una sociedad avanzada en cuanto a derechos laborales y con leyes en pro de la igualdad de oportunidades que nos respalda, los roles y estereotipos asociados al género siguen afectando. Los roles de cuidados y enseñanza siguen calando más en las mujeres que en los hombres. Encontrar estrategias que consigan el objetivo de contar en plantilla con más hombres, es uno de los grandes retos de la entidad.

A raíz del análisis de los datos obtenidos a través de los cuestionarios anónimos al personal de la entidad se afirma que:

- El **80%** de las personas trabajadoras que realizaron la encuesta afirman que, tanto mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal.



Hay un gran número de personas que conforman los contratos temporales en su mayoría, mujeres con edad media de 25 años, esto se debe a las necesidades

temporales que se tienen para la ejecución de proyectos sociales que han sido adjudicados tras subvenciones públicas o privadas presentadas previamente. No obstante, la mayoría de las personas contratadas, si el cese ha sido inevitable por la finalización del proyecto, han sido tenidas en cuenta para ser contratadas en otros proyectos relacionados o en aquellos futuros que pudieran darse.

Los contratos realizados en el último período han sido de las siguientes categorías profesionales: integración social, educación social, animación sociocultural y monitores/as para apoyo en la intervención.

## 4.2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional de las personas se hace en base al volumen de trabajo y vacantes a cubrir de la entidad.

La entidad cuenta con una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) elaborada en 2014 que ha quedado obsoleta y que se está trabajando en su renovación según la realidad actual y la distribución de puestos de trabajo.

## 4.3 FORMACIÓN

La formación, en términos genéricos, es uno de los puntos que suele fomentar la entidad tanto es así que, se dispone de un apartado dentro del disco duro interno de la entidad que es visible para todo el personal, donde se vuelcan todos los materiales y conocimientos adquiridos por aquellas formaciones relativas a materias que puedan ser de interés para fomentar el aprendizaje continuo del personal.

Recientemente se ha acordado un responsable de formación y se ha aprobado un plan formativo en la entidad. Toda nueva contratación recibe una



formación a través de una plataforma Online con las líneas estratégicas de la Entidad, los protocolos y planes, así como la política de buen trato a la infancia. Cabe destacar que estas formaciones se pueden realizar durante la jornada laboral.

La entidad ofrece la máxima flexibilidad posible en horario laboral para que su personal pueda atender formaciones y compaginarlo con su trabajo.

También existe la posibilidad de uso de jornada laboral para formaciones externas y acreditadas como en los programas Erasmus+, Red Educo, Agencia Nacional Injuve. En un curso presencial con pernocta, la persona trabajadora contabiliza 12 horas por día a través de la aplicación Visual Time.

Toda la plantilla debe realizar una formación en materia de Igualdad de forma obligatoria:

- **Prevención del acoso sexual y buenas prácticas en igualdad en la empresa (15 horas).**

1

MEDIDAS DE IGUALDAD Y PREVENCIÓN DEL ACOSO EN LA EMPRESA (15 HORAS)			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
PERSONAS MATRICULADAS*	31	8	39
PERSONAS FINALIZADAS**	26	4	30

Teniendo en cuenta que el número total de la plantilla en al año 2023 era de 194 personas, se puede observar en la tabla, que se matricularon 39, sin

<sup>1 y 2</sup> \*Se les da la oportunidad de realizar la formación, pero no enviaron diploma a RR. HH, por lo que se deduce que no la finalizaron.

\*\* Remiten sus diplomas a RR.HH.

embargo, lo finalizan 30. Esto indica que, a pesar de ser una formación obligatoria, el personal muestra cierta desmotivación.

Así mismo se pone a disposición al personal que trabaja directamente con población a que realice una formación específica:

- **Prevención del acoso sexual y buenas prácticas en igualdad en la empresa (56 horas).**

2

PLAN DE IGUALDAD Y ACOSO EN LA EMPREA (56 HORAS)			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
PERSONAS MATRICULADAS*	9	2	11
PERSONAS FINALIZADAS**	7	2	9

Además, la academia online que ha sido contratada por la Asociación Mojo de Caña ofrece formaciones sobre igualdad y otros asuntos de género, tales como:

- MUJER, SALUD MENTAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO (25h)
- POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (30h)
- SENSIBILIZACIÓN EN LA ATENCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO (30h)
- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN COORDINADA ANTE LA VIOLENCIA SEXUAL (30h)

- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y BUENA PRÁCTICA EN LA EMPRESA (15h)
- EMPODERAMIENTO FEMENINO PERSONAL Y PROFESIONAL (10h)

#### 4.4 PROMOCIÓN PROFESIONAL

Actualmente, no existe un protocolo o un documento escrito sobre las políticas de promoción o ascenso. No obstante, a medida que la entidad crece y surgen nuevos programas, nuevas obligaciones y delegaciones, se generan puestos que cubrir en los que por norma general se tienen en cuenta la experiencia y antigüedad en la entidad, sin sesgo de sexo para poder acceder a ellos. Se considera que esto forma parte de la promoción profesional, ya que, el hecho de adquirir nuevas responsabilidades se ve reflejado en su retribución.

#### 4.5 CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El diagnóstico de auditoría retributiva es un análisis que engloba datos a nivel de materia salarial, provocadas por tipos de jornada, o diferencias de complementos salariales, posibles desigualdades como el acceso a promoción, liderazgo, medidas de conciliación, entre otras materias. Por tanto, facilita la detección de las posibles diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres de la entidad Mojo de Caña.

Por todo ello y conforme al art. 8 del RD902/2020, para llevar a cabo dicho diagnóstico, se realiza una valoración de los puestos de trabajo de forma exhaustiva, desagregando los datos por sexo para cada tabla estadística dada.

#### 4.5.1 VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJOS

Los datos que se aportan son los comprendidos durante el 2023. En este ejercicio, ha habido una plantilla de 194 personas. Si bien ha habido diferentes situaciones de cotización, como reducciones, ampliaciones, cambios de categoría, contratos...

En la siguiente tabla, se aporta los datos, desagregados por sexo y puestos de trabajo, atendiendo al sistema de agrupación de la propia herramienta de Valoración de Puestos de Trabajos. De las 194 personas que han recibido remuneración, se ha tenido en cuenta que algunas han sido contratadas durante el periodo de referencia en distintas categorías por lo que el recuento de personas es de un total de 213 personas (174 mujeres y 39 hombres).

Título del Puesto	Agrupación	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	% MUJERES	% HOMBRE	Categorización
DIRECTORA GERENTE	Agrupación 8	1	0	0,47%	0,00%	Feminizada
COORD. DE PROGRAMAS Y PROYECTOS SOCIALES	Agrupación 7	1	1	0,47%	0,47%	Equilibrada
COORD. DE PROGRAMAS Y PROYECTOS EUROPEOS	Agrupación 7	1	1	0,47%	0,47%	Equilibrada
DIRECTORA DE PROGRAMAS	Agrupación 7	1	0	0,47%	0,00%	Feminizada
EDUCADOR/A SOCIAL	Agrupación 6	10	1	4,69%	0,47%	Feminizada
PSICÓLOGA/O	Agrupación 6	5	2	2,35%	0,94%	Feminizada
TRABAJADORA/O SOCIAL	Agrupación 6	4	1	1,88%	0,47%	Feminizada
PEDAGOGA/O	Agrupación 6	3	0	1,41%	0,00%	Feminizada
SOCIÓLOGA	Agrupación 6	1	0	0,47%	0,00%	Feminizada
INTEGRADOR/A SOCIAL	Agrupación 5	8	1	3,76%	0,47%	Feminizada
TÉCNICA/O DE IGUALDAD	Agrupación 5	1	0	0,47%	0,00%	Feminizada
PROMOTORA DE IGUALDAD	Agrupación 5	2	0	0,94%	0,00%	Feminizada
ANIMADOR/A SOCIOCULTURAL	Agrupación 5	8	3	3,76%	1,41%	Feminizada
AUXILIAR ADMINISTRATIVA/O	Agrupación 5	2	0	0,94%	0,00%	Feminizada
MONITOR/A SOCIOCULTURAL	Agrupación 5	9	0	4,23%	0,00%	Feminizada
TÉCNICA/O SUPERIOR EN ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	Agrupación 5	2	0	0,94%	0,00%	Feminizada
RESTAURADOR/A	Agrupación 5	1	0	0,47%	0,00%	Feminizada
ARTISTA	Agrupación 5	1	0	0,47%	0,00%	Feminizada
TEC.GEST.PROY.COMUN	Agrupación 5	1	1	0,47%	0,47%	Equilibrada
TÉCN. ENS. ANI. SOCIODEP.	Agrupación 5	1	0	0,47%	0,00%	Feminizada
TÉCN. ATEN. PERSONAS DEPENDI.	Agrupación 5	1	0	0,47%	0,00%	Feminizada
MAESTRA/O	Agrupación 5	8	1	3,76%	0,47%	Feminizada
EDUCADORA DE APOYO	Agrupación 5	1	0	0,47%	0,00%	Feminizada
RESPONSABLE DE PRODUCCIÓN Y RRSS	Agrupación 5	0	1	0,00%	0,47%	Masculinizada
TÉCNICA/O EN ADMINISTRACIÓN	Agrupación 5	1	0	0,47%	0,00%	Feminizada
DOCENTE	Agrupación 5	2	0	0,94%	0,00%	Feminizada
PONENTE	Agrupación 5	1	0	0,47%	0,00%	Feminizada
TÉCNICA/O DE PRODUCCIÓN	Agrupación 5	1	0	0,47%	0,00%	Feminizada
FORMADOR/A	Agrupación 5	1	0	0,47%	0,00%	Feminizada
EDUCADOR/A INFANTIL	Agrupación 5	2	0	0,94%	0,00%	Feminizada
TÉCNICA DEPORTIVO	Agrupación 5	1	0	0,47%	0,00%	Feminizada
TÉCNICO DE SONIDO	Agrupación 5	0	1	0,00%	0,47%	Masculinizada
EDUCADOR/A	Agrupación 4	64	9	30,05%	4,23%	Feminizada
GUÍA DE MEDIA MONTAÑA	Agrupación 4	0	1	0,00%	0,47%	Masculinizada
PROFESORA DE YOGA	Agrupación 4	1	0	0,47%	0,00%	Feminizada
MONITOR/A	Agrupación 3	18	4	8,45%	1,88%	Feminizada
DINAMIZADOR/A DE APOYO	Agrupación 3	1	0	0,47%	0,00%	Feminizada
MONITOR/A ACT. RECREATIVAS	Agrupación 3	0	1	0,00%	0,47%	Masculinizada
DINAMIZADOR/A	Agrupación 3	4	7	1,88%	3,29%	Masculinizada
ANIMADOR/A DINAMIZADOR/A	Agrupación 3	4	3	2%	1%	Equilibrada
		<b>174</b>	<b>39</b>	<b>81,69%</b>	<b>18,31%</b>	

Como se observa, la categorización general es que la plantilla está feminizada: 40 categorías profesionales con una plantilla del 82% mujeres frente al 18% hombres.

#### 4.5.2 AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La Asociación Mojo de Caña realizó una auditoría retributiva para 2023 que abarcó una plantilla de 194 personas, de las cuales el 82% son mujeres. Los datos muestran que los puestos están feminizados, con solo 5 categorías masculinizadas. En cuanto a retribución, se identificaron diferencias salariales en

algunos grupos profesionales debido principalmente a la temporalidad y jornadas parciales. Los puestos de dirección y coordinación están ocupados mayoritariamente por mujeres, y la entidad carece de convenio colectivo, basando su sistema retributivo en una tabla de salarios propia que incluye salario base y complemento salarial sin distinción de género. La Asociación promueve la igualdad de género en selección y promoción profesional y ofrece medidas de conciliación. Entre las acciones propuestas, se incluye establecer una tabla salarial clara y desarrollar un convenio colectivo para reducir desigualdades.

Es necesario tener en cuenta que, tal y como se nombra en el informe de auditoría retributiva, la principal dificultad que se ha tenido a la hora de analizar las posibles diferenciaciones retributivas por razón de sexo ha estado en la falta de diferenciación en los complementos salariales, de forma que el *Complemento de absorción* que emplea la empresa no resulta un elemento fácilmente diferenciable o comparable, al tiempo que resulta complejo su comprensión.

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

Como se ha nombrado anteriormente, la Asociación Mojo de Caña se rige por el Estatuto de los Trabajadores, pero se han implementado varias medidas que lo mejoran:

- **VACACIONES:** El Estatuto de los Trabajadores reconoce 30 días naturales de vacaciones al año, y la entidad ha implementado una mejora: 27 días laborales.
- **VACACIONES ACUMULADAS:** Si la persona trabajadora no disfruta de todos sus días de vacaciones en un año, puede

22

acumular hasta 10 días vacacionales y tiene hasta los primeros 4 meses del año siguiente para disfrutarlas.

- **DÍA LIBRE POR CUMPLEAÑOS:** En Mojo de Caña se pone en valor el tiempo de ocio y descanso. Por ello, la plantilla dispone de un día libre con motivo de su cumpleaños, o el de un/a menor a cargo. Si las exigencias de los proyectos no permiten disfrutarlo el mismo día, puede optar a cogerlo otro día del mismo mes.
- **BAJAS MÉDICAS POR ENFERMEDAD COMÚN NO LABORAL:** El Estatuto de los Trabajadores recoge: *"los 3 días primeros de baja, no se cobra nada. Del 4º día al 20º se cobra el 60% de la base reguladora y a partir del día 21 se cobra el 75% de la base reguladora"*. En caso de situación de baja médica por enfermedad común, en Mojo no se descuenta nada durante los 3 primeros días y el resto se está negociando con el Comité de Representantes de Trabajadores y Trabajadoras. De momento, la entidad está complementando los salarios hasta el 100%.
- **TELETRABAJO:** Se puede teletrabajar solicitando previamente autorización a tu persona coordinadora, con la finalidad de facilitar la flexibilidad horaria y/o movilidad geográfica de las personas que intervienen en ciertos programas o proyectos.
- **PROYECTOS CON PERNOCTA:** el personal laboral que, por situaciones puntuales, como campamentos o viajes nacionales o internacionales, que deben pernoctar fuera de su domicilio por motivos laborales, dispone de días libres por compensación de horas.
- **HORAS EXTRAS:** las horas extras del personal se compensan en el

23

equivalente de horas libres. Las personas trabajadoras pueden utilizar las horas recompensadas para disminuir sus jornadas en momentos con menos carga laboral, siempre en coordinación con las personas responsables.

- **FLEXIBILIDAD HORARIO:** Flexibilidad de jornada siempre en función de tareas y objetivos del momento. Cada trabajador tiene acceso a la herramienta de Visual Time en cada momento para controlar el estado de su jornada, su bolsa de horas extra y días de vacaciones.
- **HORAS ENDEUDADOS:** Si las personas trabajadoras han contabilizado menos horas de las que contemplan sus contratos, pero han alcanzado los objetivos de sus proyectos y sus tareas, la entidad exonera a las personas con horas endeudados al final del año.
- **PERMISOS:** La entidad valora el contexto y gravedad del asunto de cada persona trabajadora en el momento y puede ofrecer más días de permiso retribuido de las que están obligadas por el Estatuto de Trabajadores. Así mismo, la entidad apuesta por una corresponsabilidad real y efectiva, facilitando al personal laboral días libres si algún ser querido no recogido en los estatutos de los trabajadores por grado de consanguinidad o mascota se encuentra grave de salud o ha fallecido.
- **NO EXCLUSIVIDAD:** La empresa no establece un contrato de exclusividad con sus trabajadores. Las personas trabajadoras son libres para involucrarse en otros empleos, siempre y cuando estos no afectan a sus funciones y tareas en la entidad.



#### 4.7 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

No existe la infrarrepresentación femenina en la entidad.

La junta directiva la forman 9 personas, 4 de las cuales son mujeres y 5 hombres, ostentando la presidencia una mujer, con voto de calidad.

Así mismo el equipo directivo de coordinación general de la Asociación la conforman 7 personas de las cuales 5 son mujeres y dos son hombres.

#### 4.8 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Tras la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, la Comisión presenta la propuesta a la Asociación de realizar un Protocolo Prevención del acoso sexual. La Junta Directiva de la Asociación firma el compromiso de la gestión de la prevención y erradicación del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Tras la firma del compromiso se establece y aprueba el *PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE ASOCIACIÓN MOJO DE CAÑA.*

Hasta la fecha del diagnóstico, y tras consultar si en años precedentes se dieron circunstancias sensibles, no consta que haya existido denuncias oficiales, de acoso sexual o por razón de sexo dentro de la plantilla que integra la entidad. No obstante, al realizar el formulario a la plantilla, se ha recogido, por

un lado, que dos personas conocen la existencia de un caso de acoso sexual y/o por razón de sexo y, por otro lado, una persona afirma haberse sentido alguna vez discriminada o menospreciada por razón de sexo.

Durante las consultas realizadas al personal, la gran mayoría reconoce que sabe de la existencia de un protocolo de actuación para casos de acoso sexual y/o razón de sexo, al mismo tiempo, la mayoría confirma que sí sabrían a quién acudir en caso de verse ante una situación denunciada.

De igual modo, es relevante mantener informada a la plantilla de que el protocolo no sólo se rige ante casos que se den dentro del espacio físico y en el trabajo diario con el resto de los compañeros y compañeras, si no, que es algo que también contempla aquellas situaciones que puedan darse fuera del espacio de trabajo, de camino a éste o por terceras personas que sean proveedores de la entidad.

#### 4.9 LENGUAJE INCLUSIVO

La asociación Mojo de caña utiliza la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo en todos los documentos que se emiten, así como en las comunicaciones en redes sociales y las acciones concretas que se llevan a cabo.

#### 4.10 . SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En cuanto a la salud laboral con perspectiva de género, la entidad considera los siguientes puntos; por una parte, se facilita el teletrabajo para no acudir al puesto de trabajo por motivos de menstruación o cualquier otro tipo de enfermedad por la que no te proporcione la incapacidad temporal por parte de tu médico/a, asimismo, no se exige el justificante médico si no se acude al puesto

de trabajo por tener la menstruación. Por otra parte, la asociación en cuanto recibe la comunicación de embarazo por alguna persona trabajadora, se le gestiona un reconocimiento médico con la empresa de prevención de riesgos laborales para evaluar el riesgo y su puesto de trabajo con el fin de adecuarlo y facilitarle el embarazo.

Cabe destacar, que en los aseos de la entidad se ha dispuesto de productos de higiene menstrual accesibles para las personas menstruantes que los necesiten durante su jornada laboral. Esta medida refuerza el compromiso de la organización con el bienestar de las personas empleadas, garantizando el acceso a recursos necesarios para una gestión adecuada de la salud menstrual en el entorno de trabajo.

En referencia a los riesgos laborales, la Asociación Mojo de Caña tiene contratada una empresa que ofrece una memoria anual de actividades del servicio de prevención y valoración de la efectividad de la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa, sin embargo, esta carece de perspectiva de género.

## **5 RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

La auditoría retributiva ha sido realizada por la propia entidad tomando de referencia los datos relativos al ejercicio 2023. Desde enero a diciembre del mismo año. Dicho informe tiene una vigencia de tres años 2024-2027, desde su aprobación.

Conforme al art. 8 del RD902/2020, para llevar a cabo dicho diagnóstico, se realiza una evaluación de los puestos de trabajo de forma transversal, desagregando los datos por sexo para cada tabla estadística dada.

A continuación, expondremos un resumen de este.

### 5.1 HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Se ha utilizado la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo realizada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres, del Ministerio de Igualdad, junto con las organizaciones empresariales (CEOE,CEPYME) y sindicales más representativas (CCOO y UGT).

La Asociación cuenta con 40 categorías profesionales y en 2023 ha realizado 213 contratos de los cuales el 82% eran mujeres frente al 18% hombres.

Del total de puestos tan sólo cuatro de ellos están **equilibrados**, (Coord. De Programas Y Proyectos Sociales, Coord. De Programas Y Proyectos Europeos, Tec.Gest.Proy.Comun, Animador/A Dinamizador/A), 5 están **masculinizados** (Responsable De Producción Y Rrss, Técnico De Sonido, Guía De Media Montaña, Monitor/A Act. Recreativas, Dinamizador/A) y el resto **feminizados**.



**La Agrupación 6** la conforman 5 categorías profesionales, con una valoración entre 537 y 546 puntos, con un total de 27 profesionales de las cuales 23 son mujeres y 4 son hombres.

**La Agrupación 7** la conforman tres categorías con valoraciones entre 628 y 635 puntos, con un total de 5 personas de las cuales tres son mujeres y 1 hombre.

**La agrupación 8** la conforma únicamente el puesto de directora Gerente una valoración de 667 puntos y una sola persona, Mujer.

Estas agrupaciones serán empleadas en el análisis del Registro Retributivo.

## 5.2 REGISTRO RETRIBUTIVO

La Asociación rige su sistema retributivo en el Régimen General del Estatuto de los Trabajadores. No cuenta con convenio colectivo y ha organizado los puestos de empresa y grupos profesionales con criterios de operativización según la necesidad de personal.

La Asociación tiene un sistema de salarios sin diferenciación de complementos salariales. Se muestran en el Registro retributivo dos únicos conceptos: **Salario Base y Complemento Salarial**. Para el cálculo de nóminas la Asociación utiliza una tabla propia que se refleja en estos dos únicos apartados (*Salario Base y Complemento Salarial*).

En 2023 este era el sistema de cálculo de nóminas empleado:

CONCEPTO	Plus	Importe	Observaciones
<b>Antigüedad (Trienios)</b>			
3 años	3%	33,75 €	Para calcular la antigüedad laboral se tiene en cuenta cada año de contrato y no el tiempo efectivo de trabajo. Los trienios son acumulativos. El porcentaje puede variar en función del número de trabajadores
6 años	6%	67,50 €	
9 años	9%	101,25 €	
12 años	12%	135,00 €	
15 años	14%	157,50 €	
18 años	16%	180,00 €	
<b>Horarios</b>			
Turno partido	6,0%	67,50 €	Realiza turno partido la mayoría de días del mes
Fines de semana	10,0%	112,50 €	Suele trabajar sábados y/o domingos en actividades o eventos
Reuniones y coordinación presencial otras islas (2 al mes min)	6,0%	67,50 €	Elena, Ester, Flori
<b>Responsabilidad</b>			
Responsabilidad nacional	80%	900,0 €	Tiene personal y/o proyectos a cargo en todas las islas/delegaciones
Responsabilidad + de 1 isla	40%	450,0 €	Tiene personal y/o proyectos a cargo en más de una isla/delegación
Responsabilidad 1 isla	20%	225,0 €	Tiene personal y/o proyectos a cargo en una isla
<b>Cualificación</b>			
Estudios superiores (universitarios)	6%	67,50 €	Tiene estudios universitarios finalizados

La diferenciación salarial tiene en cuenta cuatro criterios: Antigüedad, horarios, responsabilidad y cualificación para el puesto. Para este cálculo no se aprecia distinción de género.

Así mismo para este informe se ha utilizado la Herramienta de Registro Retributivo con los datos volcados del registro retributivo que ha facilitado la Asociación.

Tras el estudio de diagnóstico retributivo y valoración de puestos, se desprende lo siguiente:

- La Asociación Mojo de Caña es una entidad que ejecuta sus servicios en 4 sedes: 3 en Canarias y 1 en Córdoba, que se no se acoge a ningún convenio.
- La plantilla ha sido de 194 personas en 2023, y realizado 319 contrataciones. Con un 82,13% de mujeres en plantilla. De los 40 puestos estudiados, 4 están equilibrados, 5 masculinizados y 31 feminizados.
- Los puestos de dirección y coordinación son feminizados.

- Las mujeres que trabajan a jornada parcial es de 68,97%. Comparando en términos absolutos con total mujeres plantillas. Está equilibrado.
- Las mujeres con contratos temporales fueron de 40,12%. Comparando en términos absolutos con respecto al porcentaje de mujeres en plantilla. Se produce un cierto desequilibrio a favor de las mujeres siendo pequeño, en cualquier caso.
- Tras valoración de puestos de trabajo las funciones asignadas al puesto no atienden a ningún criterio de sexo.
- Las retribuciones del personal con contratos de corta duración no tienen que ver con el sexo de la persona trabajadora. Existe una dispersión de datos muy abrupta, debido al números de personas que tienen temporalidades muy diferentes lo que desvía los datos medios y medianas de retribuciones efectivas.
- El cálculo de nómina se basa únicamente a cuestiones matemáticas y no de sexo.
- La promoción laboral tiene en cuenta la experiencia en la entidad y la formación de la persona y no tiene diferenciación de sexo.
- La entidad tiene como uno de los fundamentos apoyar a las personas trabajadoras para facilitar la conciliación familiar y personal, por lo que se facilitan medidas para apoyar este hecho. Se evalúa y aprueba la mayor parte de las propuestas de las personas trabajadoras respecto a este hecho siempre que no afecte al desempeño del puesto.



- La principal dificultad que se ha tenido a la hora de analizar las posibles diferenciaciones retributivas por razón de sexo ha estado en la falta de diferenciación en los complementos salariales, de forma que el *Complemento de absorción* que emplea la empresa no resulta un elemento fácilmente diferenciable o comparable, al tiempo que resulta complejo su comprensión. Así mismo, la temporalidad laboral y las jornadas parciales suponen con un incremento salarial en jornadas de corta duración reflejado en los complementos salariales, que modifican la equiparación de salarios como son los casos de Restaurador/a, Guía de Montaña o Técnico de sonido, entre otros. Su equiparación salarial redundaría en una clara diferenciación de salarios. Si además estas profesiones están masculinizadas, generan una supuesta discriminación salarial, la cual se relativiza y cancela en un estudio detallado de los datos y tablas, reflejado en el Informe de la Herramienta Retributiva.

## 6 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### 6.1 OBJETIVOS GENERAL

Implementar un Plan de Igualdad que garantice la igualdad de oportunidades en materias de contratación, promoción, formación, prevención de acoso y transparencia salarial, promoviendo un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación.

## 6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

### 6.2.1 Proceso de selección y contratación.

1. Implementar acciones positivas que permitan contar en plantilla con más hombres.
2. Registrar el número de entrevistas y CV recibidos, desagregados por sexo.

### 6.2.2 Formación.

1. Incrementar la participación del personal en la formación obligatoria en materia de igualdad.

### 6.2.3 Promoción y clasificación profesional.

1. Actualizar la clasificación profesional en la relación de puestos de trabajos.
2. Establecer un protocolo formal y claro sobre las políticas de promoción y ascenso para garantizar la transparencia y motivación del personal.

### 6.2.4 Prevención por acoso sexual y/o por razón de sexo.

1. Crear un informe de recogida de datos de casos que hayan podido darse sea dentro del entorno laboral, como fuera.
2. Difundir el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE ASOCIACIÓN MOJO DE CAÑA.

### 6.2.5 Registro retributivo.

1. Incorporar un convenio colectivo a la entidad, o realizar uno propio si se requiere.

2. Acordar con la plantilla una tabla salarial con complementos salariales que se vean reflejados y desglosados en la nómina.

#### 6.2.6 Salud laboral con perspectiva de género.

1. Realizar actividades que mejoren la salud física y mental de las personas trabajadoras.
2. Ofrecer a la plantilla conocimientos acerca de la salud menstrual.

## 7 MEDIDAS DE IGUALDAD

### A. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Implementar acciones positivas que permitan contar en plantilla con más hombres.
- Registrar el número de entrevistas y CV recibidos, desagregados por sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Implementar acciones positivas que permitan contar en plantilla con más hombres.	Realización de comunicaciones, de manera bianual, a través de las redes sociales donde se inste a los hombres a ser parte de la plantilla.  Llevar a cabo al menos 2 veces al año sesiones de sensibilización en cuanto a los estigmas y estereotipos existentes en el área de formación social y comunitario en los proyectos internos de intervención con jóvenes.	Equipo directivo y responsables de proyectos.	Se comenzará a trabajar en la medida a partir de los seis meses desde el registro del plan.
2. Registrar en número de entrevistas y CV recibidos, desagregados por sexo	Crear una base de datos para conocer cuántas entrevistas se han realizado durante el semestre.	Equipo directivo y responsables de áreas.	Se comenzará a trabajar en la medida a partir de los seis meses desde el registro del plan.

**B. FORMACIÓN.**

- Incrementar la participación del personal en la formación obligatoria en materia de igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Ofrecer formaciones en materia de igualdad que se adecuen a las necesidades y demandas del equipo.	Realizar, al menos, una formación anual en materia de igualdad que se adecuen a las necesidades y demandas del equipo.	Persona responsable de formaciones	Se comenzará a trabajar en la medida a partir de los seis meses desde la firma del plan.
2. Establecer un sistema de seguimiento y recordatorio personalizado a través de correos electrónicos o plataformas internas.	Al menos, de manera trimestral	Persona responsable de formaciones	Se comenzará a trabajar en la medida a partir del siguiente mes desde la firma del plan de igualdad. (mensual)

**C. PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

- Actualizar la clasificación profesional en la relación de puestos de trabajos. Establecer un protocolo formal y claro sobre las políticas de promoción y ascenso para garantizar la transparencia y motivación del personal.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Establecer una RPT y un organigrama actualizado.	Elaborar una relación de puestos de trabajo y organigrama de la entidad actualizado a la realidad y demanda actual	Equipo directivo y responsable de área	Se comenzará a trabajar en la medida a partir de los seis meses desde la firma del plan.
2. Contar con un protocolo escrito sobre las políticas de promoción y ascenso que asegure la igualdad de oportunidades para todo el personal, estableciendo criterios objetivos y transparentes.	Desarrollar y difundir el protocolo	Equipo directivo y responsable de área	Se comenzará a trabajar en la medida a partir de los seis meses desde la firma del plan.

### D. PREVENCIÓN POR ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

- Crear un informe de recogida de datos de casos que hayan podido darse sea dentro del entorno laboral, como fuera.
- Difundir el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE ASOCIACIÓN MOJO DE CAÑA.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Difundir el protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, asegurando que toda la información esté claramente especificada y accesible para todo el personal, con el fin de sensibilizar.	Llevar un registro anonimizado de incidencias Enviar al menos trimestralmente el protocolo	Equipo directivo y responsable de área	Se comenzará a trabajar en la medida a partir de los seis meses desde la firma del plan.

**E. REGISTRO RETRIBUTIVO**

- Incorporar un convenio colectivo a la entidad, o realizar uno propio si se requiere.
- Acordar con la plantilla una tabla salarial con complementos salariales que se vean reflejados y desglosados en la nómina.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	CALENDARIO
Negociar la adhesión a uno o varios convenios que más se ajusten a la actividad de la entidad, y si fuera necesario, realizar uno propio.	Adherirnos a uno o varios convenios y, realizar uno propio si fuera necesario.	Equipo directivo y Comité.	Se comenzará a trabajar en la medida a partir de los seis meses desde la firma del plan.
Negociar con la plantilla una tabla salarial con complementos salariales que se vean reflejados y desglosados en la nómina.	Alcanzar un acuerdo con la plantilla para establecer una tabla salarial.	Equipo directivo y Comité.	Se comenzará a trabajar en la medida a partir de los seis meses desde la firma del plan.

Firmado por RAMIREZ TRUJILLO JOSSELIN DEL CARMEN - \*\*\*2701\*\* el día 10/01/2025 con un

Firmado por CORREA SANTANA DAMARIS - \*\*\*4635\*\* el día 10/01/2025

Firmado por VANDEZANDE SAM - \*\*\*\*6792\* el día 13/01/2025 con un certificado emitido por AC FNMT Usuarios

Firmado por Patricia González Hernández el día 10/01/2025 con un



**F. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO:**

- Realizar actividades que mejoren la salud física y mental de las personas trabajadoras.
- Ofrecer a la plantilla conocimientos acerca de la salud menstrual.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	CALENDARIO
Fomentar espacios dentro del horario laboral de ocio deportivo y atención psicológica como mejora de la salud física y mental del personal.	Al menos una actividad trimestral de ocio deportivo.  Realizar un convenio con algún gabinete para realizar descuentos a al personal para recibir atención psicológica, y hacerlo público al resto del equipo.	Equipo directivo	Se comenzará a trabajar en la medida a partir del tercer mes desde la firma del plan de igualdad. (mensual)
Implementar sesiones de formación y sensibilización sobre salud menstrual, proporcionando información sobre el impacto de la salud menstrual en el bienestar laboral y promoviendo un entorno de trabajo inclusivo que apoye a las personas trabajadoras en la gestión de esta condición.	Realizar al menos una formación anual de sensibilización sobre salud menstrual.	Equipo directivo	Se comenzará a trabajar en la medida a partir del tercer mes desde la firma del plan de igualdad. (mensual)

## 8 SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN

El plan tendrá una vigencia de 3 años. El principal órgano responsable de su desarrollo será el equipo directivo de la entidad.

En la fase de ejecución se pondrán en marcha todas las medidas definidas en el Plan para cada área de actuación propuesta.

Las personas responsables de cada una de las medidas serán las encargadas de desarrollar la implementación de todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, recogidas en este plan de igualdad.

El seguimiento constituye el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la entidad.

El seguimiento tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta

La fase de seguimiento se hará de manera regular y las herramientas utilizadas para ello serán las facilitadas por la guía del Ministerio de Igualdad, que se encuentran en la fase 4 de implementación y seguimiento. Estas herramientas son:

- Modelo de ficha de seguimiento
- Modelo de cuestionario para el seguimiento
- Modelo para el informe del seguimiento

De este modo, la revisión periódica del plan de igualdad permitirá actualizar el diagnóstico y, cuando sea necesario, ajustar las medidas del plan. Esto garantiza que la propia plantilla de personas trabajadoras, tengan acceso a la información sobre la aplicación y consecución de los objetivos del plan, en cumplimiento con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 (art. 47) y el Estatuto de los Trabajadores.

## 9 EVALUACIÓN

La fase de evaluación permitirá a la entidad conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos de las medidas del plan ejecutadas. La evaluación contemplará dos momentos claves: la intermedia, que se materializará con informes anuales por parte la comisión de igualdad, y la final, que medirá de manera global el impacto que han tenido las acciones y medidas propuestas en el conjunto de la entidad. Estas fases nos permitirán conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas. Se trata de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado del cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Conocer si se han conseguido los objetivos propuestos en el plan.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

En cuanto a las herramientas llevadas a cabo para la evaluación del Plan de Igualdad de la entidad, se tendrá como base las herramientas facilitadas por la guía del Ministerio de Igualdad, que se encuentran en la fase 5 de evaluación del Plan de Igualdad. Estas herramientas son:

- Modelo de cuestionario para la comisión de igualdad
- Modelo de cuestionario para la dirección
- Modelo de cuestionario para la plantilla

- Modelo de informe de evaluación

La evaluación contemplará tanto los resultados, el proceso y el impacto que han tenido las medidas propuestas en el plan de igualdad y determinar la idoneidad de las actuaciones desarrolladas de cara a facilitar la toma de decisiones sobre cuestiones futuras.

Al mismo tiempo, se tendrá en cuenta la eficacia, entendiendo como tal el grado de adecuación de los medios a los fines, y la eficiencia, entendida como el logro de los objetivos con los recursos mínimos.

La evaluación se articulará en torno a tres ejes de análisis y valoración, que permitan comparar los resultados propuestos con los que finalmente se han obtenido:

- *Evaluación de resultados*: hace referencia al nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados, personas beneficiarias.
- *Evaluación de proceso*: analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.
- *Evaluación de impacto*: valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la entidad como resultado de la implantación del plan de igualdad

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la entidad en términos de igualdad. Constituye, una base con un alto grado de información para acometer un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

## 10 CALENDARIO DE ACTUACIONES

En la siguiente tabla se detalla el calendario de aplicación de las medidas



MEDIDAS	Diciembre 2024	Enero 2025	Febrero 2025	Marzo 2025	Abril 2025	Mayo 2025	Junio 2025	Julio 2025	Agosto 2025	Septiembre 2025	Octubre 2025	Noviembre 2025	Diciembre 2025	Enero 2026	Febrero 2026	Marzo 2026	Abril 2026	Mayo 2026	Junio 2026	Julio 2026	Agosto 2026	Septiembre 2026	Octubre 2026	Noviembre 2026	Diciembre 2026	Enero 2027	Febrero 2027	Marzo 2027	Abril 2027	Mayo 2027	Junio 2027	Julio 2027	Agosto 2027	Septiembre 2027	Octubre 2027	Noviembre 2027	Diciembre 2027		
	1. Negociar la adhesión a uno o varios convenios que más se ajusten a la actividad de la entidad, y si fuera necesario, realizar uno propio.																																						
2. Negociar con la plantilla una tabla salarial con complementos salariales que se vean reflejados y desglosados en la nómina.																																							
<b>ÁREA 6. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.</b>																																							
1. Fomentar espacios dentro del horario laboral de ocio deportivo y atención psicológica como mejora de la salud física y mental del personal.																																							
2. Implementar sesiones de formación y sensibilización sobre salud menstrual, proporcionando información sobre el impacto de la salud menstrual en el bienestar laboral y promoviendo un entorno de trabajo inclusivo que apoye a las personas trabajadoras en la gestión de esta condición.																																							

Firmado por RAMIREZ TRUJILLO JOSSELIN DEL CARMEN - \*\*\*2701\*\* el día 10/01/2025 con un

Firmado por CORREA SANTANA DAMARIS - \*\*\*4635\*\* el día 10/01/2025

Firmado por VANDEZANDE SAM - \*\*\*\*6792\* el día 13/01/2025 con un certificado emitido por AC FNMT Usuarios

Firmado por Patricia González Hernández el día 10/01/2025 con un

## 11 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Este procedimiento tiene como objetivo establecer los mecanismos para resolver posibles discrepancias en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad.

La responsabilidad de estas tareas recae en la comisión de Igualdad, que se reunirá anualmente para hacer el seguimiento y la evaluación, con la presencia de Dámaris Correa Santana y Josselin Ramírez Trujillo como representantes de la empresa, y de Patricia González Hernández y Sam Vandezande en representación de los y las trabajadoras para que la reunión sea válida. Las decisiones se tomarán por consenso, y los acuerdos se reflejarán en el acta de la reunión, que se firmará al final de la sesión o al inicio de la siguiente.

En caso de desacuerdo, se podrá recurrir a procedimientos de mediación y negociación. Los resultados de las negociaciones se documentarán por escrito, firmados por las partes negociadoras. En resumen, el procedimiento abarca la adopción de acuerdos, resolución de discrepancias y registro de resultados.

Firmado por RAMIREZ  
TRUJILLO JOSSELIN  
DEL CARMEN -  
\*\*\*2701\*\* el día  
10/01/2025 con un

Firmado por  
CORREA SANTANA  
DAMARIS -  
\*\*\*4635\*\* el  
día 10/01/2025

Firmado por VANDEZANDE SAM  
- \*\*\*\*6792\* el día  
13/01/2025 con un  
certificado emitido por AC  
FNMT Usuarios

Firmado por Patricia  
González Hernández el  
día 10/01/2025 con un

## 12 ANEXOS

### 12.1 ANEXO I: ACTA CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA



Asociación  
**MOJO DE CAÑA**  
Comisión Plan de Igualdad

Sede Social:  
C/Circunvalación 28ª 4ª Izquierda  
35300 Santa Brígida, Las Palmas  
admin@mojodecana.org

Sede Fiscal:  
C/Cometas, 11 piso 2,  
35008 - Las Palmas G.C.  
CIF: G-35973347  
Tel: +34 928 983034  
Móvil: +34 659817044  
info@mojodecana.org

Santa Cruz de Tenerife  
C/Voicán Elena, 24,  
38008 - San Cristóbal de la Laguna,  
Santa Cruz de Tenerife.  
Móvil: +34 677 078 642 / 627 264 002  
tenerife@mojodecana.org

Delegación La Palma  
Calle El Roble, 7 Local D planta baja  
(nivel c) San Pedro 7850, Breña Alta,  
La Palma.  
Tel: +34 922429222  
Móvil: +34 653 422 909  
lapalma@mojodecana.org

Delegación La Graciosa  
Cofradía de Pescadores  
C/Calima s/n  
35540 Caleta de Sebo La Graciosa  
Tel.: +34 666 989 242

Delegación Córdoba  
Avenida Virgen De Las Angustias, 23  
(Local) - 14006 Córdoba  
Tel.: +34 625 642 672

[www.mojodecana.org](http://www.mojodecana.org)



## Acta1/2023 de constitución de la comisión negociadora del Plan de Igualdad de la Asociación Mojo de Caña

En reunión telemática el 8 de noviembre de 2023, reunidas, por una parte, la representación de la empresa:

- Josselin Ramírez Trujillo, Integradora Social,
- Dámaris Correa Santana, educadora Social,

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores, CC.OO: de Canarias:

- Patricia González, Trabajadora Social y
- Sam Vandezande, Técnico de Proyectos Internacionales,

con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Asociación Mojo de Caña, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

#### 1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

- Josselin Ramírez Trujillo

- 1 -





- Dámaris Correa Santana

En representación de la plantilla por CC.OO: de Canarias:

- Patricia González Hernández
- Sam Vandezande

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 12:30 h horas del día 08 de noviembre de 2023

En representación de la empresa  
 Asociación Mojo de Caña,

En representación de las  
 trabajadoras y los  
 trabajadores de la Asociación  
 Mojo de Caña, CC.OO: de  
 Canarias,

Firma: Dámaris Correa Santana.

Firma: Patricia González  
 Hernández.

Firmado por CORREA  
 SANTANA DAMARIS -  
 \*\*\*4635\*\* el día  
 10/01/2025

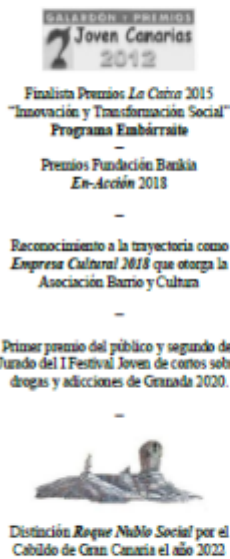
Firmado por Patricia  
 González Hernández el  
 día 09/01/2025 con un  
 certificado emitido por  
 AC FNMT Usuarios

Firma: Josselin Ramírez Trujillo.

Firma: Sam Vandezande.

Firmado por RAMIREZ  
 TRUJILLO JOSSELIN DEL  
 CARMEN - \*\*\*2701\*\* el  
 día 09/01/2025 con un  
 certificado emitido por

Firmado por VANDEZANDE SAM  
 - \*\*\*\*6792\* el día  
 09/01/2025 con un  
 certificado emitido por AC  
 FNMT Usuarios



## 12.2 ANEXO II: ACTA APROBACIÓN PLAN DE IGUALDAD



Asociación  
**MOJO DE CAÑA**  
Programas Sociales

**Sede Social:**  
C/Circunvalación 28ª 1ª Izqda  
35300 Santa Brígida, Las Palmas

**Sede Fiscal:**  
C/Corrientes, 11 piso 2,  
35008 - Las Palmas G.C.  
CIF: G-35673342  
Tel: +34 928 983034  
Móvil: +34 626817044  
info@mojodecana.org

**Delegación Las Palmas G.C.**  
C/Tomás Morales 12 Ático.  
35003 Las Palmas G.C.

**Santa Cruz de Tenerife  
Delegación Tenerife**  
C/Volcán Elena, 24,  
38108 -San Cristóbal de la Laguna,  
Santa Cruz de Tenerife.  
Móvil: +34 677 078 612 /627 261  
002  
tenerife@mojodecana.org

**Delegación La Palma**  
C/Roble, 7, San Pedro, Breña Alta  
38710, Breña Alta.  
Tel./Fax: +34 922429122  
Móvil: +34 653422909  
lapalma@mojodecana.org.

**Delegación Madrid**  
Avenida de Europa 30, portal 2,  
Escalera izq., 1 C – 28023 Pozuelo  
de Alarcón, Madrid

### Acta. Acuerdo de aprobación del Plan de Igualdad

Reunida en Las Palmas de Gran Canaria, calle Corrientes nº11, sede central de la Asociación Mojo de Caña, y de forma telemática en la delegación de Tenerife, el día 07 de noviembre de 2024, siendo las 16:00 horas, se reúne la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Asociación Mojo de Caña compuesta:

En representación de la empresa por:

Josselin Ramírez Trujillo, Integradora Social.  
Dámaris Correa Santana, Educadora Socia.

En representación de trabajadoras y trabajadores por:

Sam Vandezande, Técnico de Proyectos Internacionales.  
Patricia González Hernández, Trabajadora Social.

**Acuerda**

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la empresa Mojo de Caña, cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

2º Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de tres años (2024-2027).

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 16:30 horas del día 07 de noviembre de 2024.

Firma Josselin Ramírez Trujillo:

Firmado por RAMIREZ TRUJILLO  
JOSSELIN DEL CARMEN - \*\*\*2701\*\*  
el día 07/11/2024 con un  
certificado emitido por AC FNMT  
Usuarios

Firma Dámaris Correa Santana:

Firmado por CORREA SANTANA DAMARIS -  
\*\*\*4635\*\* el día 07/11/2024

Firma Sam Vandezande:

Firmado por VANDEZANDE SAM -  
\*\*\*\*6792\* el día 07/11/2024  
con un certificado emitido  
por AC FNMT Usuarios

Firma Patricia González Hernández:

Firmado por Patricia González Hernández con un certificado  
emitido por AC FNMT Usuarios el día 07-11-2024 a las 20:36



Finalista Premios La Caixa 2015  
"Innovación y Transformación Social"  
Programa Embárrate

--  
Premios Fundación Bankia  
En-Acción 2018

--  
Reconocimiento a la trayectoria como  
Empresa Cultural 2018 que otorga la  
Asociación Barrio y Cultura

--  
Primer premio del público y segundo del  
Jurado del I Festival Joven de cortos sobre  
drogas y adicciones de Granada 2020.



--  
Distinción Roque Nublado Social por el  
Cabildo de Gran Canaria el año 2022

- 3 -

Firmado por RAMIREZ  
TRUJILLO JOSSELIN  
DEL CARMEN -  
\*\*\*2701\*\* el día  
10/01/2025 con un

Firmado por  
CORREA SANTANA  
DAMARIS -  
\*\*\*4635\*\* el  
día 10/01/2025

Firmado por VANDEZANDE SAM  
- \*\*\*\*6792\* el día  
13/01/2025 con un  
certificado emitido por AC  
FNMT Usuarios

Firmado por Patricia  
González Hernández el  
día 10/01/2025 con un

### 11.3 ANEXO III: DELEGACIÓN EN EL FIRMANTE DE LA SOLICITUD



Asociación  
**MOJO DE CAÑA**  
Programas Sociales

**Sede Social:**  
C/Circunvalación 28ª 1ª Izqda  
35300 Santa Brígida, Las Palmas

**Sede Fiscal:**  
C/Corrientes, 11 piso 2,  
35008 - Las Palmas G.C.  
CIF: G-35673342  
Tel: +34 928 983034  
Móvil: +34 626817044  
info@mojodecana.org

**Delegación Las Palmas G.C.**  
C/Tomás Morales 12 Ático.  
35003 Las Palmas G.C.

**Santa Cruz de Tenerife**  
**Delegación Tenerife**  
C/Vicinia Elena, 24,  
38108 -San Cristóbal de la Laguna,  
Santa Cruz de Tenerife.  
Móvil: +34 677 078 612 /827 261  
002  
tenerife@mojodecana.org

**Delegación La Palma**  
C/Roble, 7, San Pedro, Breña Alta  
38710, Breña Alta.  
Tel./Fac: +34 922429122  
Móvil: +34 653422909  
lapalma@mojodecana.org

**Delegación Madrid**  
Avenida de Europa 30, portal 2,  
Escalera Iza, 1 C - 28023 Pozuelo  
de Alarcón, Madrid

**Delegación Córdoba**  
Avenida Virgen De Las Angustias,  
23 (Local)  
14006 Córdoba  
Tel: +34 625 641 671

www.mojodecana.org



## Acta. Delegación en el firmante de la solicitud

Reunida en Las Palmas de Gran Canaria, calle Corrientes nº11, sede central de la Asociación Mojo de Caña, y de forma telemática en la delegación de Tenerife, el día 07 de noviembre de 2024, siendo las 16:00 horas, se reúne la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Asociación Mojo de Caña compuesta:

#### En representación de la empresa por:

Josselin Ramírez Trujillo, Integradora Social.

Dámaris Correa Santana, Educadora Social.

#### En representación de trabajadoras y trabajadores por:

Sam Vandezande, Técnico de Proyectos Internacionales.

Patricia González Hernández, Trabajadora Social.

- 1 -

Firmado por RAMIREZ  
TRUJILLO JOSSELIN  
DEL CARMEN -  
\*\*\*2701\*\* el día  
10/01/2025 con un

Firmado por  
CORREA SANTANA  
DAMARIS -  
\*\*\*4635\*\* el  
día 10/01/2025

Firmado por VANDEZANDE SAM  
- \*\*\*6792\* el día  
13/01/2025 con un  
certificado emitido por AC  
FNMT Usuarios

Firmado por Patricia  
González Hernández el  
día 10/01/2025 con un

**Acuerda**

1º Designar a Elena Gil Arroyo con DNI 910 como representante legal de la entidad y responsable para realizar los trámites necesarios en REGCON a efectos de su registro, depósito y publicidad del Plan de igualdad de la entidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 16:30 horas del día 07 de noviembre de 2024.

En representación de la empresa Asociación Mojo de Caña Firma:

Dámaris Correa Santana

Josselin Ramírez Trujillo.

Firmado por CORREA  
SANTANA DAMARIS -  
\*\*\*4635\*\* el día  
07/11/2024

Firmado por RAMIREZ  
TRUJILLO JOSSELIN DEL  
CARMEN - \*\*\*2701\*\* el  
día 07/11/2024 con un

En representación de las trabajadoras y los trabajadores de la Asociación Mojo de Caña:

Sam Vandezande

Patricia González Hernández:

Firmado por  
VANDEZANDE SAM -  
\*\*\*\*6792\* el día  
07/11/2024 con un  
certificado emitido

Firmado por Patricia González Hernández con un  
certificado emitido por AC FNMT Usuarios el día  
07-11-2024 a las 20:37



Finalista Premios La Caixa 2015  
"Innovación y Transformación Social"  
Programa Embárraite

--  
Premios Fundación Bankia  
En-Acción 2018

--  
Reconocimiento a la trayectoria como  
Empresa Cultural 2018 que otorga la  
Asociación Barrio y Cultura

--  
Primer premio del público y segundo del  
Jurado del I Festival Joven de cortos sobre  
drogas y adicciones de Granada 2020.

--  
Distinción Roque Nublo Social por el  
Cabildo de Gran Canaria el año 2022

- 2 -



Asociación  
**MOJO DE CAÑA**

**Área de Programas Sociales**

C/ Corrientes, 11 Planta 2. 35008 Las Palmas Gran Canaria, Las Palmas  
CIF: G-35673342 Tfno. 928 983034 info@mojodecana.org

**Sede Social**

C/Circunvalación, 28ª 1º izqda.  
35300 Santa Brígida  
CIF: G-35673342  
Móvil: +34 626817044

**Delegación Las Palmas G.C.**

C/Tomás Morales 12 Ático.  
35003 Las Palmas G.C.

**Santa Cruz de Tenerife****Delegación Tenerife**

Rambla De Añaza, 3  
38111 Santa Cruz de Tenerife

**Oficina Central Tenerife**

C/Volcán Elena, 24,  
38108 -San Cristóbal de la Laguna, Santa Cruz de  
Tenerife.  
Móvil: +34 677 078 612 /627 261 002  
tenerife@mojodecana.org

**Delegación La Palma**

Casa Panchito. C/ Atlántida nº 1. 38710, Breña Alta.  
Tel./Fax: +34 922429122  
Móvil: +34 653422909  
lapalma@mojodecana.org

**Delegación Córdoba (nueva)**

Calleja Azonaicas, 8 planta 7 - piso 1  
14002 Córdoba  
Tel./Fax: +34 625 641 671

[www.mojodecaña.org](http://www.mojodecaña.org)



**Distinción Roque Nublo  
Social 2022**

**Cabildo de Gran Canaria**



**Programa Embárraite:** Finalista  
Premios *La Caixa* 2015 "Innovación  
y Transformación Social"



**Galardón Joven Canarias  
2012**

**Gobierno de Canarias**



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE TRABAJO  
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Subdirección General de Relaciones Laborales

**Convenio o Acuerdo: Asociación Mojo de Caña**  
**Expediente: 90/11/2434/2024**  
**Fecha: 04/02/2025**  
**Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)**  
**Destinatario: ELENA GIL ARROYO**  
**Código 90149762112025.**

En virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, esta Dirección General de Trabajo COMUNICA que queda registrado e inscrito el Plan de Igualdad de la empresa **ASOCIACION MOJO DE CAÑA** con NIF: G35673342 (Loc: SL88GS31).

Notifíquese en forma esta decisión a los interesados de conformidad con lo dispuesto en los artículos 40, 41 y 43 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, con la advertencia de que contra la misma pueden interponer en el plazo de un mes a partir de su notificación recurso de alzada ante la Ministra de Trabajo y Economía Social, a tenor de lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

LA DIRECTORA GENERAL, P.D. (Real Decreto 502/2024, de 21 de mayo, y Orden TES/167/2022, de 7 de marzo, por la que se modifica la Orden TES/1217/2021, de 29 de octubre),  
EL SUBDIRECTOR GENERAL DE RELACIONES LABORALES,  
RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA

FIRMADO POR: RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA  
AC Sector Público  
Firma Válida

[www.mites.gob.es](http://www.mites.gob.es)

C/ PÍO BAROJA, 6  
28071 MADRID  
TEL: 91 363 20 27  
Código DIR3: EA0041807

CSV : RCC-765c-ff5e-7210-c8e0-86d1-50f4-265c-804c

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA | FECHA : 04/02/2025 18:07 | NOTAS : F