II PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN NOESSO

ÍNDICE

PRESENTACIÓN 3

CONTEXTO HISTÓRICO EN NOESSO 3

CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD 4

LA ASOCIACIÓN NOESSO Y LA IGUALDAD 4

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA 6

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 9

INFORME DIAGNÓSTICO 10

OBJETIVO Y FINALIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD 15

LÍNEAS DE ACTUACIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 18

MEDIDAS DE IGUALDAD 48

MECANISMOS DE APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO 48

EVALUACIÓN Y REVISIÓN 52

CALENDARIO DE ACTUACIONES 55

NUEVOS RETOS Y ALCANCES 56

PRESENTACIÓN

NOESSO es una asociación sin ánimo de lucro, de interés social y declarada de utilidad pública. Que, aglutina a personas preocupadas por dar una respuesta terapéutica y educativa a quienes sufren algún tipo de adicción, o se encuentran en situación de riesgo de exclusión, y menores con problemas de conducta.

CONTEXTO HISTÓRICO EN NOESSO

La entidad lleva más de 30 años de compromiso social, quiere ser un soporte para el cambio de quienes se quedaron atrapados/as por las adicciones; un recurso para la promoción del empleo y la inclusión de personas en riesgo de exclusión; un referente educativo para jóvenes con problemas. Su red de programas y centros están gestionados con profesionalidad e implicación, complementando la actuación de las administraciones públicas. Y todo ello lo hace promoviendo la cooperación con otras entidades del tercer sector.

Tanto la **misión**, como la **visión** y los **valores** de NOESSO están relacionados con los principios de igualdad y de no discriminación. Dentro de la Misión de la Asociación, el objetivo es prevenir, o contribuir a superar las consecuencias de exclusión social. **Fomentar la igualdad es una medida de superación de exclusión.**

En la **visión** se refleja que es una organización en **constante esfuerzo por adaptar sus equipos, recursos** e **intervenciones** a los cambios y necesidades que van experimentando los colectivos sociales con los que trabaja, así como a las exigencias de transparencia, calidad y mejora continua. Trabajar con un Plan de Igualdad establece medidas que ponen de manifiesto la transparencia, calidad y mejora continua que inspira el compromiso ético y legal de esta organización.

Uno de los principales **valores** que promueve la Entidad es el **trato igualitario, en oportunidades y exigencias**, con hombres y con mujeres, asumiendo las diferencias de género pero apostando por la superación de todo tipo de desigualdades. Aunque un Plan de Igualdad se centra principalmente en eliminar cualquier tipo de discriminación que por razón de sexo pueda existir en una empresa y/o entidad, eliminar este desequilibrio ayuda a garantizar la igualdad de trato y promover la superación de las desigualdades en general.

CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD

NOESSO, actualmente está compuesta por:

- ✓ **Personal laboral:** 66 personas distribuidas en 7 centros de trabajo. Todos ellos ubicados en la provincia de Almería.
- ✓ **Socios y socias**: cuenta con el apoyo de 76 personas asociadas.
- ✓ **Voluntariado**: un voluntariado entregado y con la capacidad humana de dar respuesta a las necesidades y demandas de las personas usuarias de NOESSO. Son 34 personas.

LA ASOCIACIÓN NOESSO Y LA IGUALDAD

La igualdad de género es un derecho fundamental reflejado en la Constitución Española, a la vez que un valor en nuestra sociedad. Además es, una condición necesaria para lograr el bienestar social, el crecimiento económico y la cohesión social.

La igualdad de género, antes que nada, la entendemos como un valor al que hemos de tender, como tarea, desde todos los ámbitos de la vida, dado que tenemos que aceptar que partimos de realidades sociales, económicas y culturales en las que la desigualdad sigue teniendo un gran protagonismo.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos. En este sentido, destaca la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por el Estado Español en 1983.

En el ámbito internacional destacan los progresos obtenidos a partir de las conferencias mundiales de las mujeres de Nairobi (1985) y Beijing (1995), donde a partir de ellas se incluye la necesidad de aplicar la transversalidad en todas las políticas orientadas hacia la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad.

En el ámbito europeo, la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los principios fundamentales del Derecho Comunitario. A partir del Tratado de Ámsterdam de 1999, se establece que la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, así como la eliminación de las desigualdades por razón de sexo son objetivos que se tienen que integrar en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de todos sus Estados miembros.

Desde los inicios, la entidad ha tenido muy presente los valores de igualdad, no discriminación laboral entre hombres y mujeres, así como el fomento de la perspectiva de género entre el personal de plantilla y voluntariado.

En el año 2015, como medida de Responsabilidad Social de la Entidad, por iniciativa propia, cuando apenas se llegaba a la treintena de profesionales en plantilla, ya se aprobó su I Plan de Igualdad.

A lo largo de los siguientes años, se ha ido avanzando en diferentes mejoras de dicho Plan, así como en la formación y sensibilización en la igualdad de género.

Esta trayectoria nos revela, por tanto, que la preocupación por la igualdad se anticipa y va más allá de las obligaciones legales, como un instrumento que garantice la puesta en marcha de medidas dirigidas a promover la igualdad real entre hombres y mujeres así como a promover una cultura del respeto que atraviese transversalmente, no sólo a las personas profesionales, sino que esté presente en todos los procesos y programas que desarrolla en su red de centros, incorporando además, **actuaciones en materia de coeducación, igualdad y prevención de la violencia de género** también entre la comunidad de las personas usuarias a las que se atienden a diario, reforzando en ellas la de la cultura de la igualdad de oportunidades y la mejora de la convivencia como prevención de cualquier forma de discriminación.

El **13 de enero de 2021** entró en vigor el **Real Decreto 901/ 2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro** y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El equipo humano de NOESSO ha ido aumentando, por lo que se hace necesaria la revisión para ajustarse a lo que establece la normativa vigente en lo que a igualdad y Planes de Igualdad se refiere.

Para el II Plan de Igualdad, la normativa tomada de referencia es:

- 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 garantía de 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.

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la **negociación** del plan de igualdad, y su diagnóstico previo, es **preceptiva** para aquellas empresas obligadas, legal o convencionalmente, a elaborar y aplicar un plan de igualdad.

De tal forma que la constitución de la comisión negociadora ha sido de vital importancia en la elaboración del plan, constituyendo el eje de actuación en las primeras fases de actuación del Plan de Igualdad.

El mecanismo de funcionamiento para el desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan es el siguiente:

La composición del Equipo de Igualdad de NOESSO, equipo creado ad-hoc es:

- Agente de Igualdad (1)
- Personal de Dirección (1)
- Personal de Coordinación (1)
- Representación legal de los trabajadores y trabajadoras (3)

LA AGENTE DE IGUALDAD: Es la persona que se encarga de liderar el proceso de diagnóstico y de análisis de la realidad y del diseño, del desarrollo y de la evaluación del plan de acción.

LA COMISIÓN NEGOCIADORA: Es el equipo encargado de la aprobación del presente Plan de Igualdad.

Cuando en NOESSO se crea la Comisión Negociadora, 19-10-2021 y se han tenido en cuenta las siguientes consideraciones:

✓ Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos.

✓ Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

- ✓ En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.
- ✓ El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente a efectos de registro, depósito y publicidad, en los términos previstos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos detrabajo.

Composición de la representación de las personas trabajadoras:

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	Nº total de representantes	Nº de mujeres	Nº de hombres
1	3	2	1

Composición de la representación de la entidad:

Cargo en la entidad	Nº total de representantes	Nº de mujeres	Nº de hombres
Presidenta / Director/ Coordinación	3	1	2

Las personas que integran la comisión negociadora tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
La formación en materia de igualdad se ha recibido mayoritariamente fuera del ámbito laboral.

En algunas ocasiones se ha informado y asistido a formaciones puntuales como Jornadas, Seminarios, Webminarios y cursos de formación en materia de Igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito sociolaboral y de adicciones.

Para la Elaboración del Plan de igualdad, la comisión negociadora no ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Sí que ha utilizado de base las guías y materiales digitales de medidas de Igualdad del instituto de la mujer, así como la normativa de base, mencionada en la página 6.

Durante el proceso de negociación del plan, se ha acudido a la comisión paritaria del convenio para hacer revisión de lo establecido, así de las mejoras de partida que se puedan incluir en presente Plan de igualdad. No se ha recurrido a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes, ya que no se ha estimado conveniente.

Las funciones de la comisión negociadora, según lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020 de 13 de Octubre, son las siguientes:

- La negociación del plan de igualdad, incluyendo tanto el diagnóstico como las medidas que va contener dicho Plan.
- La elaboración del Informe con los resultados del diagnóstico.
- La identificación de las medidas prioritarias, en función del diagnóstico, su área de aplicación, los recursos materiales y humanos necesarios, las personas o entidades responsables de cada medida y el cronograma o calendario de actuaciones.
- La iniciativa o el impulso de realizar el Plan de Igualdad.
- La definición de los indicadores de evaluación y recogido de datos para al seguimiento de las acciones programadas en el Plan.
- Otras funciones que le atribuya la autoridad laboral, el convenio colectivo o la normativa, o que sean acordadas en el seno de la comisión.
- La realización de las primeras actividades de comunicación y/o sensibilización de la plantilla respecto al plan o a la igualdad de género dentro de la entidad.

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad es continuidad del que ha estado en vigor desde 2015, y está vinculado al Plan Estratégico 2020-2023, se inspira en los principios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, al tiempo que incorpora las exigencias y contenidos legales del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de Marzo.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo de la Asociación NOESSO existentes en la actualidad o que se creen en el futuro y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la entidad, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a esta Asociación, incluido personal voluntario y las personas asociadas.

El ámbito territorial del Plan de igualdad es provincial, abarcando municipios de la provincia de Almería en la que se encuentran ubicados los diferentes centros de trabajo de la entidad (Vícar y Laujar de Andarax).

La vigencia del Plan de Igualdad en la Asociación NOESSO será de cuatro años y podrá revisarse en cualquier momento. Su seguimiento correrá a cargo de la comisión negociadora nombrada a tal efecto.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para realizar la evaluación e impacto de su implantación, y preparar la nueva redacción del siguiente (RD 901/2020 de 13 de octubre).

INFORME DIAGNÓSTICO

Se lleva a cabo un análisis de la situación de la entidad que nos permita detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación y sobre los que deberá actuar el futuro plan de igualdad.
Para ello, se ha procedido a la recogida de información y al debate interno que, es el que ha permitido finalmente, formular las propuestas de mejora que han quedado reflejadas en el Anexo VII (Informe Diagnóstico).

Con carácter general, el **objetivo del diagnóstico** ha sido, identificar la situación en la que se encuentra la asociación NOESSO en relación con la igualdad entre mujeres y hombres.

Y, de manera específica:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión de la entidad.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta. Incluyendo, además, la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personal cedido a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se preste.
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.
- Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

La ***finalidad del diagnóstico*** es, por tanto, la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la entidad, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

El diagnóstico atiende a los criterios de:

- **Instrumentalidad:** se han identificado ámbitos específicos de actuación y

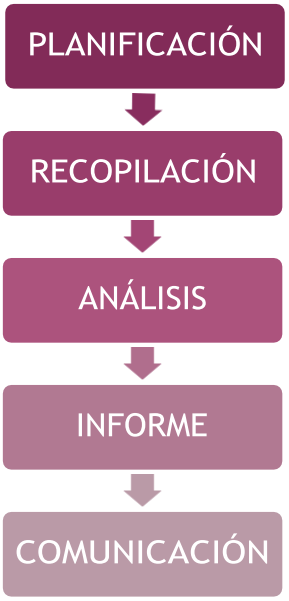
orientado a la toma de decisiones, en materia de igualdad.

- **Flexibilidad y Dinamismo:** en el contenido, extensión y forma de realización. Ha sido flexible en cuanto a los tiempos, las adaptaciones realizadas, las que aún están por hacer. Siempre intentando responder a las necesidades y características concretas de NOESSO, identificadas en la negociación.

Sin entrar en detalle, la estructura es la siguiente:

- Análisis de la situación y evolución.
- Análisis cuantitativo y cualitativo de las acciones de Igualdad recogidas en el Plan de Igualdad.

El análisis cuantitativo mide el grado de cumplimiento o de desarrollo de cada acción, mientras el análisis cualitativo aporta la información específica sobre dificultades, cambios, resultados esperados, etc.



Se ha recopilado y analizado información relativa a la distribución de la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en la promoción en los últimos años. Así como de la distribución por sexo de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores en relación al conjunto de la plantilla.

SEXO	Nº DE PERSONAS TRABAJADORAS POR TIPO DE CONTRATO			
	INDEFINIDO	**OBRA Y SERVICIO**	**OTROS (JORNADA PARCIAL)**	**TOTAL**
Mujeres	18	13	5	**36**
Hombres	19	8	3	**30**
TOTAL	**37**	**29**	**8**	**66**

SEXO	Nº DE PERSONAS TRABAJADORAS POR PUESTO DE TRABAJO			
	ÓRGANOS DE DIRECCIÓN	**MANDOS INTERMEDIOS**	**RESTO DE PLANTILLA**	**TOTAL**
Mujeres	0	4	32	36
Hombres	1	5	24	30
TOTAL	1	9	56	66

A continuación se indican las **materias que han sido objeto de negociación** en base al resultado del diagnóstico realizado, y en relación con cuáles de ellas se han adoptado medidas en el plan:

Materias	Negociadas	Adopción de medidas
Proceso de selección y contratación.	X	Discriminación positiva en la selección y contratación. Poniendo mayor hincapié para las nuevas contrataciones, con tendencia a la segregación en horizontal. Procesos de selección y promoción. Manual común de selección y promoción.
Clasificación profesional.	X	Evitar la tendencia de segregación vertical, así como promover la segregación horizontal. Evaluación y desempeño. Campañas que impulsen la movilidad de las mujeres. Formación de mujeres en liderazgo.
Formación.	X	Ampliar la información de cursos, formaciones por diferentes vías / Posibilidad de ofrecer desde la entidad formación sobre Igualdad a toda la plantilla. Garantizar el acceso igualitario a programas formativos. Formación en igualdad.
Promoción profesional.	X	Evitar la tendencia de segregación vertical, así como promover la segregación horizontal. Proceso interno igualdad. Equipos de igualdad.
Tiempo de trabajo / Medidas de conciliación.	X	Promoción /difusión de las medidas de conciliación existentes, así como adaptación de otras nuevas que puedan surgir de necesidades no recogidas actualmente. Divulgación de medidas de conciliación.
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	X	Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos. Formación en corresponsabilidad.
Infrarrepresentación femenina.	X	Visibilizar a la mujer en puestos masculinizados.
Retribuciones.	X	Informe de transparencia en cuanto a las retribuciones, salario base, complementos y cada uno de los restantes conceptos, diferenciando salariales y extra salariales, así como su naturaleza y origen, cruzados por grupos.
Prevención del acoso sexual.	X	Dar a conocer el protocolo de actuación frente al acoso sexual entre los y las trabajadoras. Difusión de material divulgativo en materia de igualdad de género para sensibilizar a trabajadores/as, voluntariado, asociadas y personas usuarias. Campañas de sensibilización en igualdad.
Prevención del acoso por	X	Elaboración de Guía de Buenos Hábitos saludables en

Materias	Negociadas	Adopción de medidas
razón de sexo.		Educación sexual. Incorporar a la formación interna aspectos de acoso por razón de sexo.
Salud laboral desde una perspectiva de género.	X	Cultura preventiva. Plan PRL.
Violencia de género.	X	Campañas internas de sensibilización para la prevención de la violencia de género, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
Otras (Lenguaje y comunicación no sexista)	X	Revisión comunicación. Prestar atención a toda la difusión de información que se realiza desde la entidad, tendiendo a adaptar y difundir de manera no sexista el lenguaje. Guía de lenguaje inclusivo.

Para realizar el diagnóstico en materia salarial, la comisión negociadora ha contado con: la auditoría salarial de la empresa, así como a la consulta del registro salarial.

Se ha alcanzado consenso entre las partes en el diagnóstico de situación.

La **METODOLOGÍA** empleada se ha caracterizado por ser **colectiva e integral**, es decir que, se incide positivamente en toda la plantilla y no solo para el colectivo de mujeres. **Transversal**, ya que implica a todas las áreas de gestión de NOESSO. **Dinámica**, ya que es progresiva y está sometida a cambios constantes. **Sistémico – coherente**, el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistémicos. **Flexible**, ya que se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades. Y, **temporal**, termina cuando se haya conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

Toda la elaboración del plan, se ha realizado con perspectiva de género, tanto la recogida de la información como el análisis de los resultados. Entendido, este análisis, como el estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre mujeres y hombres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado. Esto ha generado una información que nos ha permitido evaluar cómo la gestión y actividad de la entidad impacta de forma diferenciada en mujeres y hombres, o produce, en su caso, efectos discriminatorios o diferencias en mujeres y hombres, así como en qué medida pueden contribuir a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

El periodo de referencia de los datos analizados ha sido el mes de julio de 2021.

La recogida de información se ha realizado durante los meses de mayo, junio y julio. Y, la fecha de realización del diagnóstico ha sido durante los meses de enero y febrero, y fue aprobado por la Comisión de Igualdad en su reunión de 2 de marzo de 2022.

Para la elaboración del diagnóstico, así como para la redacción del II Plan de Igualdad han intervenido las personas que constituyen la Comisión negociadora, personal voluntario de la entidad y la dirección de NOESSO.

Las conclusiones más relevantes que pueden extraerse de la Evaluación del Informe en cuanto al cumplimiento, es que se han realizado el 57% de las medidas recogidas en el I Plan, un 50% han sido realizadas parcialmente y el 7% restante no se ha cumplido.

Atendiendo tanto a la evolución de los datos que hemos ido obteniendo a lo largo de los años de vigencia del anterior plan de Igualdad, como a la evaluación de los indicadores de las medidas propuestas en el I plan de 2015, llegamos a las siguientes conclusiones:

- Sobre la **PLANTILLA**:

La plantilla de NOESSO está levemente feminizada, si bien no es homogénea esta composición en todos los centros. Actualmente el 54,5 % son mujeres, frente al 45,5% de hombres.

Se ha producido un pequeño envejecimiento de la plantilla a lo largo de los años. Si comparamos el promedio de edad, tanto de mujeres como de hombres, tomando el intervalo que va de 2015 a 2020, observamos que existe una leve diferencia, y que la media de edad **ha aumentado** en este periodo en **0,9 años**. En el caso de las mujeres la diferencia es de 0,7 años y en el de los hombres aumenta hasta un 1,4 años.

Teniendo presente las **MEDIDAS DE IGUALDAD** que se han realizado parcialmente o las que no se han podido realizar, se resumen en los siguientes puntos aquellas acciones que quedan pendientes:

- ✓ Difusión del Plan de Igualdad y de la Evaluación del mismo.
- ✓ Elaboración de una Guía de lenguaje no sexista común para toda la Institución.
- ✓ Revisión y adaptación del lenguaje inclusivo para el contenido escrito, manuales, redacción de informes de la entidad, publicidad que se realice.
- ✓ Mejora de las aplicaciones informáticas y/o de los procesos de manejo de datos, ya que hay datos necesarios para aplicar la Perspectiva de Género

que no se pueden extraer, como excedencias, maternidad, paternidad, personas a cargo de trabajadores/as, reducciones de jornada, etc.

- ✓ Elaboración de un procedimiento de reclutamiento y selección en Igualdad de oportunidades común para todos los centros de trabajo de la Asociación NOESSO.

- ✓ Incluir cursos de habilidades directivas dirigidos especialmente a mujeres.
- ✓ Infrarrepresentación femenina en los cargos de dirección e intermedios.
- ✓ Formación en igualdad de género, prevención del acoso sexual para la plantilla en su totalidad.
- ✓ Herramientas de identificación de talento y desarrollo profesional.
- ✓ Información de las medidas de conciliación en todos los centros de trabajo de la entidad.
- ✓ Evaluación de las medidas de conciliación en todos los centros.

OBJETIVO Y FINALIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD

Desde la Asociación NOESSO, **entendemos el Plan de Igualdad como**:

- **Un instrumento que permite integrar la igualdad** en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- **Un elemento para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad** y responder a las nuevas responsabilidades que tienen todas las empresas en esta materia.
- **Una herramienta para evitar cualquier tipo de discriminación** laboral entre mujeres y hombres, avanzando en la igualdad de trato y de oportunidades en diferentes ámbitos, sobre todo en laboral y social.
- **Un conjunto de medidas**, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, **tendentes a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades** y a eliminar la discriminación y por razón de sexo y el acoso sexual.

Objetivo y finalidades del II Plan de Igualdad

- **Aumentar la motivación y el compromiso con el trabajo.** Sólo la plena participación y la implicación de todas las personas que forman parte de la Asociación NOESSO puede hacer posible conseguir la excelencia en la calidad de los servicios que prestamos.
- **Aprovechar el potencial y las capacidades de todo el personal.** Garantizar una situación de Igualdad de oportunidades para todas las trabajadoras y trabajadores, donde no existan obstáculos ni limitaciones al desarrollo profesional de ninguno de sus miembros ni colectivos es, sin duda alguna, el motor para lograr la excelencia.
- **Optimizar los recursos humanos de NOESSO**, en donde las mujeres son indispensables para el presente y futuro de la entidad. Las mujeres constituyen un potencial de personal para cualquier organización y más para NOESSO que tiene alrededor de un 55% de mujeres en su plantilla.
- **Mostrar el compromiso de NOESSO en materia de Igualdad.** El compromiso por la Igualdad hace que las personas estén interesadas en entrar a trabajar en la Asociación y, que las personas que ya son miembros de la entidad, se sientan orgullosas de pertenecer a la misma.
- **Retener el talento**. Está demostrado que las medidas de conciliación están muy bien valoradas por la plantilla, lo que contribuye a retener el talento de la entidad.
- **Cumplir con la legislación vigente.** El incumplimiento de la legislación vigente puede comportar importantes consecuencias económicas y de imagen para la entidad. Además, puede generar un clima laboral tenso y posibles dificultades en las relaciones laborales.

Este Plan de Igualdad tiene carácter obligatorio, por disposición legal y, por convenio aplicable. El Plan se ha pactado con la representación de las personas trabajadoras. Se trata de un segundo Plan de Igualdad de la entidad, ya que en el año 2015, de manera voluntaria, se aprobó el I Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad es continuidad del que ha estado en vigor desde 2015, y está vinculado al Plan Estratégico 2020-2023, se inspira en los principios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, al tiempo que incorpora las exigencias y contenidos legales del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de Marzo.

Un Plan de Igualdad se centra principalmente en eliminar cualquier tipo de discriminación que por razón de sexo pueda existir en una empresa y/o entidad, al eliminar este desequilibrio se ayuda a garantizar la igualdad de trato y promover la

superación de las desigualdades en general.

Dentro de los retos del Plan Estratégico 2020-2023, tomamos dos retos que afectan directamente al Plan de Igualdad:

- ✓ Profundizar en la incorporación de la perspectiva de género. Para que el equipo de trabajo esté sensibilizado y tomando consciencia de la repercusión y alcance que puede tener para ofrecer servicios y trato de calidad a las personas usuarias.
- ✓ Impulsar la participación efectiva y profundización democrática de todos los agentes que conforman la entidad.

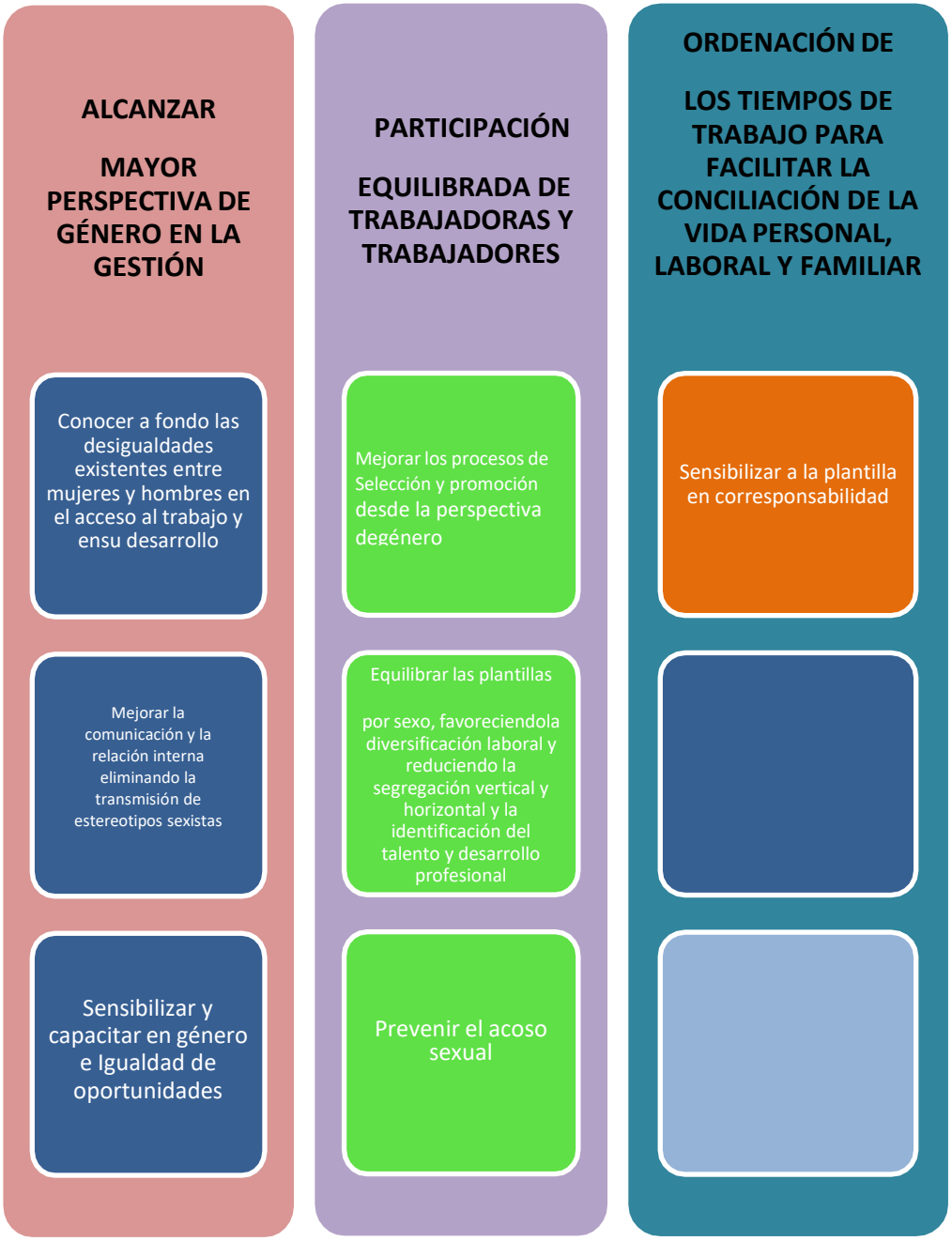
El Plan de Igualdad Asociación NOESSO, también se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030 cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza. Concretamente, en el II Plan de Igualdad, de entre los 17 ODS la entidad pretende contribuir a la consecución de los objetivos siguientes:

- ✓ ODS 1: Fin de la pobreza.
- ✓ ODS 3: Salud y bienestar.
- ✓ ODS 4: Educación de calidad.
- ✓ ODS 5: Igualdad de género.
- ✓ ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.
- ✓ ODS10: Reducción de las desigualdades.

LÍNEAS DE ACTUACIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Con la experiencia de un plan de Igualdad que se ha desarrollado en un periodo de casi 5 años y teniendo presentes las correspondientes evaluaciones realizadas, este nuevo Plan de Igualdad 2021-2025 debe convertirse en un instrumento útil para llevar a cabo la estrategia de Género e Igualdad de oportunidades en NOESSO.

De este modo, estas son las tres líneas de trabajo con sus correspondientes objetivos:



PRIMERA LÍNEA DE ACTUACIÓN:

ALCANZAR MAYOR PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN

OBJETIVO 1.1. Conocer a fondo las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en el acceso al trabajo y en su desarrollo.

- **MEDIDA 1**: Mejora de las aplicaciones informáticas.

- **MEDIDA 2:** Proceso interno de certificación de la gestión en igualdad de oportunidades garantizando la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la entidad eliminando la segregación horizontal.

- **MEDIDA 3:** Procedimientos escritos de selección con perspectiva de género.

- **MEDIDA 4:** Espacio de igualdad en la intranet de la entidad.

- **MEDIDA 5:** Sistema de evaluación del desempeño y del desarrollo profesional desde la perspectiva de género.

II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN NOESSO LÍNEA 1: Alcanzar mayor perspectiva de género en la gestión Ficha de acción de igualdad - 1	
NOMBRE DE LA ACCIÓN	**Mejora de las aplicaciones informáticas.**
OBJETIVOS	Conocer con rigor y en profundidad las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en el acceso al trabajo y en su desarrollo.
PROCEDIMIENTO	Identificación de los datos que desde la perspectiva de género son necesarios para poder realizar los análisis correspondientes y que no pueden ser extraídos de las diferentes aplicaciones. Solicitar el desarrollo y mejora de las aplicaciones que se vean afectadas.
PERSONA Y/O ÁREA RESPONSABLE	Administración y Recursos Humanos (RRHH en adelante).
CALENDARIO	T1 2021 / T1 2022 / T1 2023 / T1 2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Identificación de datos que son necesarios y no pueden ser extraídos. - Realización de informes periódicos de personal desagregados por sexo con los datos necesarios. - Realización de informes retributivos de manera periódica. - Definición de indicadores de género. - Introducción de indicadores de género.

II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN NOESSO LÍNEA 1: Alcanzar mayor perspectiva de género en la gestión Ficha de acción de igualdad - 2	
NOMBRE DE LA ACCIÓN	**Proceso interno de certificación de la gestión en igualdad de oportunidades.**
OBJETIVOS	Aunar criterios en cuanto a la gestión de recursos humanos con perspectiva de género y verificación del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
PROCEDIMIENTO	Elaboración de un procedimiento con indicadores de género común a todos los centros de trabajo de la entidad.
PERSONA Y/O ÁREA RESPONSABLE	RRHH / Comisión Negociadora entidad.
CALENDARIO	T4 2021 / T1 2022 / T3 2023 / T2 2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Elaboración del proceso interno del Plan de Igualdad. - Puesta en marcha del procedimiento. - Revisión interna del procedimiento. - Solicitud de certificación oficial de distintivos de Igualdad en la entidad de las administraciones competentes. - Informar y sensibilizar a la plantilla y personas usuarias de la entidad en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los sistemas de comunicación de la entidad.

II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN NOESSO
LÍNEA 1: Alcanzar mayor perspectiva de género en la gestión
Ficha de acción de igualdad - 3

NOMBRE DE LA ACCIÓN	**Procedimientos escritos de selección con perspectiva de género.**
OBJETIVOS	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la entidad eliminando la segregación horizontal y vertical.
PROCEDIMIENTO	Creación del procedimiento con perspectiva de género. Revisando y prestando especial atención para, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, su conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la Asociación con la igualdad.
PERSONA Y/O ÁREA RESPONSABLE	RRHH.
CALENDARIO	T4 2021 / T1 2022 / T1 2023 T2 2023 T3 2023 T4 2023 / T3 2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Creación del procedimiento con perspectiva de género. - Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo. - Análisis de un muestreo y % de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas. - Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección establecida según el principio e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad. - Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.). - Elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género. - Análisis de todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación.

II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN NOESSO LÍNEA 1: Alcanzar mayor perspectiva de género en la gestión Ficha de acción de igualdad - 4	
NOMBRE DE LA ACCIÓN	**Espacio de igualdad en la intranet de la entidad.**
OBJETIVOS	Conocer con rigor y en profundidad las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en el acceso al trabajo y en su desarrollo y compartir con la plantilla la información relativa a la igualdad en NOESSO.
PROCEDIMIENTO	Solicitar al Servicio de IT el diseño de un espacio en Intranet dedicado a la Igualdad.
PERSONA Y/O ÁREA RESPONSABLE	Dirección / RRHH/ Comunicación.
CALENDARIO	T2 2021 / T2 2022 / T2 2023 /T2 2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Existencia del espacio en Intranet dedicado a IGUALDAD al que pueda acceder todo el personal laboral y que contenga toda la información relativa al Plan de Igualdad.

II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN NOESSO LÍNEA 1: Alcanzar mayor perspectiva de género en la gestión Ficha de acción de igualdad - 5	
NOMBRE DE LA ACCIÓN	**Sistema de evaluación del desempeño y del desarrollo profesional desde la perspectiva de género.**
OBJETIVOS	Conocer con rigor y en profundidad las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en el acceso al trabajo y en su desarrollo.
PROCEDIMIENTO	Diseño de un Sistema de Evaluación del desempeño y desarrollo profesional desde la perspectiva de género.
PERSONA Y/O ÁREA RESPONSABLE	RRHH.
CALENDARIO	T2 2021 / T2 2022 /T2 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Diseño del Sistema. - Puesta en marcha del sistema.

PRIMERA LÍNEA DE ACTUACIÓN:

ALCANZAR MAYOR PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN

OBJETIVO 1.2. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres eliminando la transmisión de estereotipos sexistas y, garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a todas las personas de la entidad.

- **MEDIDA 6**: Revisión de la documentación.

- **MEDIDA 7**: Elaboración, distribución y uso de Manual propio de lenguaje y comunicación no sexista.

II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN NOESSO LÍNEA 1: Alcanzar mayor perspectiva de género en la gestión Ficha de acción de igualdad - 6	
NOMBRE DE LA ACCIÓN	**Revisión de la Documentación.**
OBJETIVOS	Mejorar la comunicación y la relación interna eliminando la transmisión de estereotipos sexistas.
PROCEDIMIENTO	Revisión y adecuación de la documentación, normativa, circulares, información general, intranet, web corporativa, etc. para conseguir un uso no sexista del lenguaje en las comunicaciones de la entidad (NOESSO).
PERSONA Y/O ÁREA RESPONSABLE	Dirección / RRHH/ Comunicación.
CALENDARIO	AÑO 2021 / AÑO 2022 / AÑO 2023 / AÑO 2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Identificación de la documentación que contenga lenguaje no inclusivo. - Informe de la revisión de la documentación. - Adecuación de los materiales que así lo requieran.

II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN NOESSO LÍNEA 1: Alcanzar mayor perspectiva de género en la gestión Ficha de acción de igualdad - 7	
NOMBRE DE LA ACCIÓN	**Elaboración, distribución y uso de Manual propio de lenguaje y comunicación no sexista.**
OBJETIVOS	Mejorar la comunicación y la relación interna eliminando la transmisión de estereotipos sexistas.
PROCEDIMIENTO	Elaboración de un manual propio o guía sobre la comunicación y el uso del lenguaje no sexista.
PERSONA Y/O ÁREA RESPONSABLE	Dirección / RRHH/ Comunicación.
CALENDARIO	T4 2021 / T3 2022 / T3 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Manual de comunicación y uso de lenguaje no sexista elaborado. - Distribución del manual. - Verificación del uso del lenguaje y de la comunicación.

PRIMERA LÍNEA DE ACTUACIÓN:

ALCANZAR MAYOR PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN

OBJETIVO 1.3. Sensibilizar y capacitar al personal de NOESSO en Género y en Igualdad de Oportunidades.

- **MEDIDA 8**: Formación en Igualdad para toda la plantilla.
- **MEDIDA 9**: Campañas de sensibilización de Igualdad de condiciones.
- **MEDIDA 10**: Formación de Gestión de Recursos Humanos con perspectiva de género.

II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN NOESSO
LÍNEA 1: Alcanzar mayor perspectiva de género en la gestión
Ficha de acción de igualdad - 8

NOMBRE DE LA ACCIÓN	**Formación en Igualdad para toda la plantilla.**
OBJETIVOS	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa, para mejorar la comunicación y la relación interna eliminando la transmisión de estereotipos sexistas.
PROCEDIMIENTO	Se incluirá en el Plan de formación de la Institución acciones o módulos formativos sobre Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Estas acciones formativas se dirigirán a toda la plantilla. También se incluirán módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla.
PERSONA Y/O ÁREA RESPONSABLE	Dirección / RRHH.
CALENDARIO	T4 2021/ T1 2022 / T1 2023 / T1 2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Informe a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación ejecutado. - Nº. de personas total, por nivel profesional y área funcional, según sexo que ha recibido formación. - Nº. de horas de formación recibidas por sexo. - Tipo de formación recibida por sexo.

II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN NOESSO LÍNEA 1: Alcanzar mayor perspectiva de género en la gestión Ficha de acción de igualdad - 9	
NOMBRE DE LA ACCIÓN	**Campañas de sensibilización de Igualdad de condiciones.**
OBJETIVOS	Continuar en la sensibilización y capacitación en género e igualdad de oportunidades.
PROCEDIMIENTO	Diseño de campañas de sensibilización de género e igualdad de oportunidades y difundir dichas campañas a lo largo de toda la entidad. Se incluirán cuestionarios sobre el conocimiento de igualdad de la plantilla.
	Utilización en las campañas publicitarias de los logotipos y reconocimientos que acrediten que la entidad cuenta con un plan de igualdad.
	Realización de una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo así como la persona responsable de igualdad (Agente de igualdad).
	Sensibilización en las campañas y celebraciones de días Internacionales relacionados con la Igualdad de oportunidades y de género, aprovechando otras oportunidades y eventos.
PERSONA Y/O ÁREA RESPONSABLE	Dirección / RRHH/ Comunicación / Comisión Negociadora.
CALENDARIO	T4 2021 / T2 2022 / T2 2023 / T2 2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Manual de comunicación y uso de lenguaje no sexista elaborado. - Distribución del manual. - Verificación del uso del lenguaje y de la comunicación.

II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN NOESSO LÍNEA 1: Alcanzar mayor perspectiva de género en la gestión Ficha de acción de igualdad - 10	
NOMBRE DE LA ACCIÓN	**Formación de Gestión de Recursos Humanos con perspectiva de género.**
OBJETIVOS	Continuar en la sensibilización y capacitación en género e igualdad de oportunidades.
PROCEDIMIENTO	Búsqueda de la formación adecuada en gestión de RRHH con perspectiva de género y ofrecerla al personal técnico y directivo que tenga funciones de gestión de RRHH.
	Formación en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.
PERSONA Y/O ÁREA RESPONSABLE	Dirección / RRHH.
CALENDARIO	T4 2021 / T4 2022 / T4 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Nº. de personas total, por nivel jerárquico y área funcional, según sexo que ha recibido esta formación. - Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. - Nº. de horas y Nº. de personas formada desagregado por sexo.

SEGUNDA LÍNEA DE ACTUACIÓN:

PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

OBJETIVO 2.1. Mejorar los procesos de selección y promoción desde la perspectiva de Género.

- **MEDIDA 11**: Revisión de los procesos de selección y promoción profesional desde la perspectiva de género.

- **MEDIDA 12**: Elaboración, distribución y uso de un Manual común de selección y promoción profesional no sexista.

- **MEDIDA 13**: Visibilización a mujeres que ocupen puestos masculinizados.

II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN NOESSO LÍNEA 1: Alcanzar mayor perspectiva de género en la gestión Ficha de acción de igualdad - 11	
NOMBRE DE LA ACCIÓN	**Revisión de los procesos de selección y promoción profesional desde la perspectiva de género.**
OBJETIVOS	Mejorar los procesos de selección y promoción desde la perspectiva de género. Revisar los sistemas de clasificación profesional en la Asociación con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
PROCEDIMIENTO	Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.
	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.
	Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo. Revisar los procedimientos de selección y promoción de cada ámbito territorial desde la perspectiva de género y realizar los ajustes que sean necesarios.
PERSONA Y/O ÁREA RESPONSABLE	Dirección / RRHH.
CALENDARIO	T2 2021 / T2 2022 / T2 203 / T2 2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Procedimientos de selección y promoción revisados y corregidos. - Resultado de la evaluación de puestos de trabajo. - Denominaciones neutras. - Definiciones de los puestos de trabajo.

II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN NOESSO LÍNEA 1: Alcanzar mayor perspectiva de género en la gestión Ficha de acción de igualdad - 12	
NOMBRE DE LA ACCIÓN	**Elaboración, distribución y uso de un Manual común de selección y promoción profesional no sexista.**
OBJETIVOS	Mejorar los procesos de selección y promoción desde la perspectiva de género.
PROCEDIMIENTO	Elaboración de un manual común de selección y promoción no sexista que incluya las distintas fases de los procesos así como la composición de los equipos de selección y promoción.
PERSONA Y/O ÁREA RESPONSABLE	Dirección / RRHH / Comisión Negociadora.
CALENDARIO	T1 2022 / T1 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Tener redactado, aprobado y distribuido el Manual Común de Selección y Promoción no sexista.

II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN NOESSO LÍNEA 1: Alcanzar mayor perspectiva de género en la gestión Ficha de acción de igualdad - 13	
NOMBRE DE LA ACCIÓN	**Visibilización a mujeres que ocupen puestos masculinizados**.
OBJETIVOS	Mejorar los procesos de selección y promoción desde la perspectiva de género.
PROCEDIMIENTO	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.
	Identificación mujeres que ocupen puestos masculinizados, ya sea por desagregación vertical u horizontal, y hacerlas visibles a través de entrevistas, web, intranet…
	Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.
PERSONA Y/O ÁREA RESPONSABLE	RRHH.
CALENDARIO	T1 2021 / T1 2022 / T1 2023 / T1 2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Realización de entrevistas, perfiles profesionales… y distribución de las mismas por los distintos canales de comunicación. - Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo.

SEGUNDA LÍNEA DE ACTUACIÓN:

PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

OBJETIVO 2.2. Incorporar la perspectiva de Género en la política de Prevención de Riesgos, en lo referido a la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, y en los procesos de selección y promoción desde la perspectiva de Género.

- **MEDIDA 14**: Reconocimiento del Plan de Prevención laboral desde la perspectiva de género.

II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN NOESSO LÍNEA 1: Alcanzar mayor perspectiva de género en la gestión Ficha de acción de igualdad - 14	
NOMBRE DE LA ACCIÓN	**Reconocimiento del Plan de Prevención laboral desde la perspectiva de género.**
OBJETIVOS	Incorporar la perspectiva de género en la prevención de Riesgos Laborales.
PROCEDIMIENTO	Identificación de riesgos laborales específicos de las mujeres e implementación de medidas preventivas y actuaciones en el ámbito de la seguridad y la salud laboral que sean eficientes y eficaces.
	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.
	Consideración de las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales.
	Incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.
PERSONA Y/O ÁREA RESPONSABLE	RRHH.
CALENDARIO	T3 2021 / T3 2022 / T3 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Análisis y Evaluación del Plan de Prevención desde la perspectiva de Género. - Datos de siniestralidad por sexos y categoría. - Nº. de veces que se aplica el protocolo y resultados.

SEGUNDA LÍNEA DE ACTUACIÓN:

PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

OBJETIVO 2.3. Equilibrar las plantillas por sexo, favoreciendo la diversificación laboral y reduciendo la segregación vertical y horizontal y la identificación del talento y desarrollo profesional.

- **MEDIDA 15**: Promoción de campañas y programas de información que motiven e impulsen la movilidad de las trabajadoras hacia distintas opciones profesionales en que están masculinizadas.
- **MEDIDA 16**: Definición y establecimiento de los procesos de formación en liderazgo y habilidades directivas para las trabajadoras.

II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN NOESSO LÍNEA 1: Alcanzar mayor perspectiva de género en la gestión Ficha de acción de igualdad - 15	
NOMBRE DE LA ACCIÓN	**Promoción de campañas y programas de información que motiven e impulsen la movilidad de las trabajadoras hacia distintas opciones profesionales que están masculinizadas.**
OBJETIVOS	Equilibrar las plantillas por sexo, favoreciendo la diversificación laboral y reduciendo la segregación vertical y horizontal y la identificación del talento y desarrollo profesional.
PROCEDIMIENTO	Análisis de la estructura de la plantilla para localizar la segregación vertical y/o horizontal y diseñar campañas y programas y experiencias que impulsen la movilidad de las trabajadoras.
PERSONA Y/O ÁREA RESPONSABLE	RRHH.
CALENDARIO	T2 2021 / T2 2022 / T2 2023 / T2 2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Evaluación de la estructura de la plantilla al final del Plan de Igualdad para valorar si se ha producido alguna variación en cuanto a la segregación vertical u horizontal.

II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN NOESSO LÍNEA 1: Alcanzar mayor perspectiva de género en la gestión Ficha de acción de igualdad - 16	
NOMBRE DE LA ACCIÓN	**Definición y establecimiento de los procesos de formación en liderazgo y habilidades directivas para las trabajadoras.**
OBJETIVOS	Equilibrar las plantillas por sexo, favoreciendo la diversificación laboral y reduciendo la segregación vertical y horizontal y la identificación del talento y desarrollo profesional.
PROCEDIMIENTO	Incorporar en el Plan de Formación de NOESSO acciones formativas específicas de formación en liderazgo y habilidades directivas para las mujeres.
PERSONA Y/O ÁREA RESPONSABLE	RRHH.
CALENDARIO	T4 2021 / T4 2022 / T42023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Oferta formativa de liderazgo y habilidades directivas para las trabajadoras de NOESSO y, - Número de mujeres que han realizado dichas acciones formativas por centro y categoría profesional.

SEGUNDA LÍNEA DE ACTUACIÓN:

PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

OBJETIVO 2.4. Prevenir el acoso sexual por razón de sexo y violencia de género.

- **MEDIDA 17:** Incorporar en los procesos de formación del personal los aspectos vinculados con el acoso sexual y por razón de sexo, así como la violencia de género.

- **MEDIDA 18:** Fomentar campañas internas de sensibilización para la prevención de la violencia de género, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN NOESSO LÍNEA 1: Alcanzar mayor perspectiva de género en la gestión Ficha de acción de igualdad - 17	
NOMBRE DE LA ACCIÓN	**Incorporar en los procesos de formación del personal los aspectos vinculados con el acoso sexual y por razón de sexo, así como la violencia de género.**
OBJETIVOS	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.
PROCEDIMIENTO	Incorporación en el proceso formativo del personal laboral de NOESSO aspectos relativos al acoso sexual y por razón de sexo, así como de violencia de género, incluyendo la información relativa a los procedimientos existentes que pueden emplearse en caso de encontrarse con estas situaciones.
	Elaborar y/o revisar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo tanto para el caso de que la víctima sea profesional.
	Formar a los equipos profesionales en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
	El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.
	Activar el protocolo de acoso siempre que sea necesario y se pongan en marcha las medidas educativas y coercitivas necesarias para afrontar la situación y proteger a la víctima.
PERSONA Y/O ÁREA RESPONSABLE	RRHH / Comisión Negociadora.
CALENDARIO	T3 2021 / T3 2022 / T3 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Incorporación al proceso formativo las cuestiones relativas al acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género. - Elaboración o revisión del protocolo. - Elaboración del informe. Nº. de procesos y resultado. - Número de casos en los que es preciso activar el protocolo de acoso.

II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN NOESSO LÍNEA 1: Alcanzar mayor perspectiva de género en la gestión Ficha de acción de igualdad - 18	
NOMBRE DE LA ACCIÓN	**Fomento de campañas internas de sensibilización para la prevención de la violencia de género, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.**
OBJETIVOS	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.
PROCEDIMIENTO	Diseño de campañas de sensibilización para la prevención de violencia de género y acoso sexual o por razón de género y fomentar dichas campañas por todos los centros de trabajo de la entidad.
PERSONA Y/O ÁREA RESPONSABLE	RRHH / Comisión Negociadora / Dirección.
CALENDARIO	T2 2021 / T2 2022 / T2 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Existencia y divulgación de campañas de prevención de Acoso sexual y por razón de sexo y de violencia de género.

TERCERA LÍNEA DE ACTUACIÓN:

ORDENACIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

OBJETIVO 3.1. Sensibilizar sobre corresponsabilidad a la plantilla

- **MEDIDA 19:** Divulgación de las medidas de conciliación vigentes en cada centro de trabajo de la entidad.

- **MEDIDA 20**: Formación a toda la plantilla en materia de corresponsabilidad.

- **MEDIDA 21:** Mención anual de buenas prácticas en conciliación desde la corresponsabilidad.

II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN NOESSO LÍNEA 1: Alcanzar mayor perspectiva de género en la gestión Ficha de acción de igualdad - 19	
NOMBRE DE LA ACCIÓN	**Divulgación de las medidas de conciliación vigentes en cada centro de trabajo de la entidad.**
OBJETIVOS	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
PROCEDIMIENTO	Realizar un estudio exhaustivo de las medidas de conciliación de cada centro de trabajo y difundirlas entre la plantilla.
PERSONA Y/O ÁREA RESPONSABLE	Dirección / RRHH / Comisión Negociadora.
CALENDARIO	T2 2021 / T2 2022 / T2 2023 / T2 2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Grado de conocimiento de la plantilla sobre las medidas de conciliación con las que cuentan en su centro de trabajo. - El teletrabajo. Nº. de veces que se solicita. Nº. de veces que se ofrece. - Nº. de veces que se solicita y nº. de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos.

II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN NOESSO LÍNEA 1: Alcanzar mayor perspectiva de género en la gestión Ficha de acción de igualdad - 20	
NOMBRE DE LA ACCIÓN	**Formación a toda la plantilla en materia de corresponsabilidad.**
OBJETIVOS	Sensibilizar sobre corresponsabilidad a la plantilla en su totalidad.
PROCEDIMIENTO	Incorporar acciones formativas sobre corresponsabilidad en el Plan de Formación.
PERSONA Y/O ÁREA RESPONSABLE	RRHH / Dirección.
CALENDARIO	T4 2021 / T4 2022 / T4 2023 / T4 2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Número de acciones formativas en corresponsabilidad y número de trabajadoras y trabajadores que han recibido esta formación.

II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN NOESSO LÍNEA 1: Alcanzar mayor perspectiva de género en la gestión Ficha de acción de igualdad - 21	
NOMBRE DE LA ACCIÓN	**Mención anual de buenas prácticas en conciliación desde la corresponsabilidad.**
OBJETIVOS	Sensibilizar sobre corresponsabilidad a la plantilla en su totalidad.
PROCEDIMIENTO	Crear unas bases que regulen la mención anual a la mejor práctica en conciliación desde la corresponsabilidad.
PERSONA Y/O ÁREA RESPONSABLE	RRHH / Comisión Negociadora / Dirección.
CALENDARIO	T4 2021 / T4 2022 / T4 2023 / T4 2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Bases reguladoras de la mención, - Número de prácticas presentadas al reconocimiento y - Entrega de la mención anual.

MEDIDAS DE IGUALDAD

En todo el mundo, se estima que las mujeres cobran un 23% menos que los hombres. Para revertir la brecha retributiva, necesitamos estrategias ambiciosas. Las políticas feministas deben ser un eje vertebrador de la reconstrucción de nuestro país. Por ello, España impulsa los planes de igualdad, una medida para lograr la igualdad de Oportunidades, permitiendo avanzar al amparo de un marco normativo pionero en Europa.

Las empresas de más de 50 personas tendrán que realizar un Plan de Igualdad a través de una Comisión Negociadora. Los convenios colectivos también deberán diagnosticar los motivos por los que se valora cada puesto de trabajo y registrarse para su control.

MECANISMOS DE APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El artículo 46 de la LOIEMH establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación es independiente a la obligación prevista para la Empresa en el artículo 47 de la mencionada ley y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos; de la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la Empresa del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y en su caso sobre medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa y sobre la

aplicación del Plan de Igualdad.

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

El seguimiento se llevará a cabo por la Comisión Negociadora, se realizará de forma programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución de las medidas contempladas, lo que posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará una Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Esta Comisión estará compuesta por tres miembros por parte de la Empresa y tres miembros por parte de la representación sindical.

- ✓ Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial a los seis meses de la entrada en vigor del mismo, y durante el resto de la vigencia se realizará con carácter anual. Dos meses antes de la finalización del plazo de vigencia se realizará una evaluación final. En las evaluaciones se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan.

- ✓ En la evaluación final se debe tener en cuenta:
  - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.

- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las medidas.
- El tipo de dificultades y soluciones acometidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- La reducción de los desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y evaluación será necesaria la disposición por parte de la entidad de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión se reunirá a los seis meses de la firma del Plan y tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento hasta ese momento del Plan de Igualdad. Con carácter ordinario se reunirá anualmente para el estudio de los datos del periodo anterior a fin de comprobar si las medidas adoptadas surten efecto, o si hay que implementar nuevas medidas.
También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación fehaciente con una antelación de 15 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en particular:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ello.
- Aportar la información estadística solicitada, en los parámetros establecidos en los criterios de seguimiento para cada una de las medidas.

Serán por cuenta de la Empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión, en caso de ser necesarios.

Las horas de reunión serán remuneradas y no computables dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

La persona designada como Agente de Igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar el trabajo eficiente de la Comisión.

EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La implantación de un plan de igualdad no es un proyecto que empieza y acaba, sino que exige un proceso de adaptación paralelo y una evolución constante que se define según las nuevas necesidades que se detecten. Es, en definitiva, un proceso circular y continuo que enlaza la finalización de la vigencia de cada plan, y su evaluación, con el arranque del nuevo plan.

La comisión de seguimiento, o personas designadas al efecto, serán las encargadas de elaborar los informes correspondientes a las evaluaciones intermedias y final (o cualesquiera otras que se establezcan) a partir de la información y los datos recopilados a lo largo del periodo correspondiente. Dichos informes serán negociados en el seno de la comisión designada al efecto.

Se articulará en torno a tres ejes de análisis y valoración, que permitan comparar los resultados propuestos con los que finalmente se han obtenido. Como orientación se señalan, a continuación, algunos elementos que habrán de tenerse en cuenta al abordar la valoración de los ejes citados:

- ***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 empresa como resultado de la implantación del plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen interna y externa de la empresa, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres…).

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 empresa en términos de igualdad. Constituye, pues, una base sólida y con un alto grado de información para acometer un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones…

OBJETIVOS DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

OBJETIVO 1: Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.

OBJETIVO 2: Analizar el desarrollo del proceso del Plan.

OBJETIVO 3: Reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).

OBJETIVO 4: Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

RESPONSABLES DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FUNCIONES	RESPONSABLES DE EJECUTAR LAS ACCIONES	RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD	COM. NEGOCIADORA
Aplicación de los mecanismos de seguimiento	☑	☐	☑
Elaboración de los informes de seguimiento	☐	☑	☑
Participación en reuniones de seguimiento	☑	☑	☑
Toma de decisiones sobre futuras actuaciones	☐	☐	☑
Realización de la evaluación	☑	☑	☑
Elaboración de informes de evaluación	☐	☑	☑

PERIODICIDAD DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La periodicidad del SEGUIMIENTO será anual y la periodicidad de la EVALUACIÓN al finalizar la vigencia del Plan de Igualdad.

PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

PASO NÚMERO 1: Recabar información sobre: a) el grado de consecución de los objetivos del Plan, b) el cumplimiento de las acciones de Igualdad, c) la adecuación de los recursos y procedimientos y d) los efectos y eficiencia del Plan en NOESSO.

- RESPONSABLE: Agente de Igualdad.
- HERRAMIENTAS: Fichas de seguimiento de cada acción de Igualdad.

- CALENDARIO: con anterioridad a la convocatoria de la reunión de seguimiento del Equipo de Igualdad.

PASO NÚMERO 2: Convocar reunión del Equipo de Igualdad cuando se llegue a la fecha acordada para realizar el seguimiento.

- RESPONSABLE: Agente de Igualdad.
- HERRAMIENTAS: correo electrónico, agendas y sala de reuniones.
- CALENDARIO: el acordado.

PASO NÚMERO 3: Reunión del Equipo de Igualdad con el objetivo de estudiar las fichas de seguimiento y acuerdo sobre el informe de seguimiento.

- RESPONSABLE: Comisión negociadora.
- HERRAMIENTAS: Las fichas de seguimiento cumplimentadas.
- CALENDARIO: el acordado.

PASO NÚMERO 4: Elaboración del informe de seguimiento.

- RESPONSABLE: Agente de Igualdad.
- HERRAMIENTAS: Lo acordado en la reunión del Equipo de Igualdad.
- CALENDARIO: en 15 días desde la celebración de la reunión del Equipo de Igualdad.

PASO NÚMERO 5: Comunicación a los equipos de Igualdad provinciales, a la Dirección y a la Plantilla de la ejecución del seguimiento del Plan de Igualdad y de los resultados obtenidos.

- RESPONSABLE: Agente de Igualdad.
- HERRAMIENTAS: Intranet y correo electrónico.
- CALENDARIO: una vez aprobado el documento de informe de seguimiento por el Equipo de Igualdad.

CALENDARIO DE ACTUACIONES

	MEDIDAS	AÑO 2021				AÑO 2022				AÑO 2023				AÑO 2024			
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
1	APLICACIONES INFOR.	X				X				X				X			
2	PROC INTER IGUALDAD				X	X						X					
3	EQUIPOS DE IGUALDAD				X	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	INTRANET		X				X				X				X		
5	EV Y DESEMPEÑO		X				X				X						
6	REV COMUNICACIÓN	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7	GUIA LENGUAJE INCL				X			X				X					
8	FORMAC EN IGUALDAD				X	X				X				X			
9	CAMP SENS IGUALDAD				X		X				X				X		
10	F. RRHH ENIGUALDAD				X				X				X				
11	PROC SELECCIÓN Y PROMOCIÓN		X				X						X				X
12	MANUAL SELECCIÓN YPROMOCIÓN	X				X											
13	VISIBILIZAR MUJ EN PUESTOS MASCULIN	X				X				X				X			
14	PLAN PRL			X				X				X					
15	CAMPAÑAS IMPULSEN MOVILIDAD DE MUJER		X				X				X				X		
16	FORMAC. MUJERES ENLIDERAZGO				X				X				X				
17	INCORPORAR A LAFORMAC. ACOSO			X				X				X					
18	CAMPAÑAS SENSIB DE PREVENCIÓN VG		X				X				X						
19	DIVULGACIÓN MEDID DE CONCILIACIÓN		X				X				X				X		
20	FORMACIÓN EN CORRESPONSABILIDAD				X				X				X				X
21	MENCIÓN ANUAL DE BUENA PRÁCTICA EN CORRESPONSABILIDAD				X				X				X				X

NUEVOS RETOS Y ALCANCES

Más allá del cumplimiento de lo legalmente exigido en materia de igualdad, la Asociación NOESSO quiere ir mucho más allá y aplicar los valores que el reto de la igualdad real entre hombres y mujeres en todos los órdenes y agentes que constituyen esta ONG.

Por esta razón dejamos abierta la tarea de extender el ámbito de actuación y la concreción de medidas a los siguientes agentes que forman parte de la Asociación:

1.- A las personas usuarias, de manera que se garantice que todos los programas y centros son, de hecho, accesibles, en pie de igualdad, para hombres y mujeres. Así mismo nos marcamos como reto que todas las personas sean tratadas teniendo en cuenta el hecho de su diversidad y de su identidad en los programas y tratamientos en los que se insertan. Esto conlleva que sea introducida la perspectiva de género en todos los programas y tratamientos.

2.-Las personas socias y voluntarias promoviendo entre ellas acciones de sensibilización, formación y promoción de la igualdad, como valor transversal de la entidad.

En Vícar, a 9 de marzo de 2022

La presidenta de la Comisión de Igualdad La Secretaria de la Comisión de Igualdad

Fdo.- María Luisa Martín Rodríguez Fdo.- Ruth Recio Tolosa