noesso
TRABAJANDO PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL

III PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN NOESSO

Periodo: 2026-2030

1. PRESENTACIÓN Y COMPROMISO DE ASOCIACIÓN NOESSO

Asociación NOESSO es una entidad social sin ánimo de lucro de interés social y declarada de utilidad pública que desarrolla actuaciones dirigidas a la inclusión social y a la atención de personas en situación de vulnerabilidad. La igualdad entre mujeres y hombres forma parte de los principios que deben orientar su organización interna, la gestión de las personas y el desarrollo de sus programas y servicios.

Con el III Plan de Igualdad, NOESSO reafirma su compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades, la ausencia de discriminación por razón de sexo, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la igualdad retributiva, la corresponsabilidad, la promoción profesional en condiciones de igualdad y la incorporación transversal de la perspectiva de género en la gestión.

La igualdad se encuentra asimismo integrada en la misión, visión y valores de Asociación NOESSO. Su misión, orientada a prevenir y superar situaciones de exclusión social, conecta directamente con la promoción de la igualdad; su visión incorpora los principios de transparencia, calidad y mejora continua; y entre sus valores se encuentra el trato igualitario entre mujeres y hombres y la superación de cualquier forma de desigualdad.

El conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ y su protocolo específico se incorpora como Anexo I, manteniendo su naturaleza jurídica diferenciada. Asimismo, se incorpora como Anexo II el Protocolo de actuación ante el acoso en el ámbito laboral.

La experiencia y evaluación del II Plan de Igualdad 2022-2026 evidencia avances relevantes, pero también la conveniencia de simplificar el modelo de intervención. Por ello, este III Plan se configura como un instrumento más sintético, orientado a resultados y con un número de medidas que agrupan actuaciones anteriormente dispersas, además incorpora los aprendizajes obtenidos de la evaluación del II Plan de Igualdad de la Asociación NOESSO.

2. MARCO NORMATIVO

El III Plan se formula, principalmente, en el marco de las siguientes normas vigentes:

- Constitución Española, especialmente artículos 9.2 y 14.
- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en lo relativo a la integración de la perspectiva de género y protección de situaciones específicas.
- V Convenio Colectivo de Reforma Juvenil y Protección a la Infancia.
- III Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2026-2029, en los centros, programas y puestos incluidos en su ámbito de aplicación.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
- Demás normativa estatal, autonómica y convencional que resulte aplicable durante la vigencia del Plan.

En cumplimiento de la Ley 4/2023 y del Real Decreto 1026/2024, Asociación NOESSO dispone de su I Conjunto Planificado de las Medidas para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBIQ+ en sus centros de trabajo. Este conjunto de medidas fue previamente acordado con la representación legal de las personas trabajadoras (RLT) y posteriormente aprobado por la Junta Directiva de la Asociación NOESSO. A efectos de sistematización documental y de facilitar su conocimiento y aplicación conjunta con las políticas de igualdad de la entidad, se incorpora íntegramente al presente III Plan de Igualdad como ANEXO I, sin perjuicio de que ambas obligaciones mantengan su naturaleza jurídica diferenciada.

3. ANTECEDENTES: II PLAN DE IGUALDAD 2022-2026

El II Plan de Igualdad de Asociación NOESSO, aprobado en 2022, se estructuró en tres líneas de actuación y 21 medidas. Su evaluación final refleja 7 medidas cumplidas, 6 parcialmente cumplidas y 8 no cumplidas, de modo que 13 de las 21 medidas —el 61,9 %— tuvieron algún grado de desarrollo.

Entre los principales avances se encuentran la unificación del procedimiento de selección de personal con perspectiva de género, la utilización habitual de lenguaje inclusivo, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos de dirección y coordinación, la incorporación de la perspectiva de género a la prevención de riesgos laborales, la difusión del protocolo frente al acoso y la mejora y comunicación de medidas de conciliación.

La evaluación también identifica ámbitos a reforzar: formación en igualdad para el conjunto de la plantilla, capacitación específica de responsables y coordinaciones, formación sobre acoso sexual y por razón de sexo, corresponsabilidad y sistematización del seguimiento.

4. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN Y COMISIÓN NEGOCIADORA

El III Plan de Igualdad ha sido negociado en el seno de la Comisión Negociadora constituida conforme a la legislación aplicable el 5 de agosto de 2026 con representación de Asociación NOESSO y de las personas trabajadoras.

Nombre y apellidos	Cargo/representación	Sexo
Juan Sánchez Miranda	Presidente	Hombre
Ana Belén Jiménez Durán	RLT	Mujer
Beatriz García Ruiz	Directora	Mujer
Jesús Granero Vicente	RLT	Hombre

La Comisión Negociadora ha tenido, entre otras, las funciones de negociar el diagnóstico y el Plan, identificar las medidas prioritarias, acordar indicadores, responsables y calendario, y aprobar el texto que posteriormente será objeto de registro.

5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

5.1. Ámbito personal

El Plan será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de Asociación NOESSO incluidas en su ámbito empresarial, cualquiera que sea su centro de trabajo, modalidad contractual, jornada, grupo

profesional o puesto. En el momento de elaboración y aprobación del III Plan de Igualdad, la plantilla de la Asociación NOESSO está integrada por 70 personas trabajadoras, de las cuales 46 son mujeres, el 65,72 %, y 24 son hombres, el 34,28 %.

Cuando resulte legalmente exigible, su aplicación se extenderá asimismo a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios en NOESSO, en los términos previstos por la normativa.

Sin perjuicio de su ámbito laboral, NOESSO promoverá transversalmente la igualdad de trato y de oportunidades en los programas y servicios desarrollados por la entidad, incorporando progresivamente la perspectiva de género en la atención a las personas usuarias y en las actuaciones de sensibilización, prevención y convivencia.

5.2. Ámbito territorial

El Plan es de aplicación a todos los centros de trabajo de Asociación NOESSO existentes durante su vigencia, así como a los que puedan crearse y quedar integrados en la misma organización.

En el momento de entrada en vigor de dicho Plan los centros existentes son:

- Comunidad Terapéutica "La Quinta" sita en Laujar de Andarax, Almería.
- Vivienda de Supervisión a la Reinserción situada en Vícar, Almería.
- Centro de Información, diagnóstico y tratamiento situado en Vícar, Almería.
- Centro de Menores con Trastornos de Conducta Residencia "Paco Fernández" situado en Vícar, Almería.
- Centro de Menores Casa "La Fuente", situado en Vícar, Almería.
- Programa de Alta Intensidad "ALANDAR +18", situado en Vícar, Almería.
- Programa + Infancia, situado en Vícar, Almería.
- Centro de Inserción Laboral, situado en Vícar, Almería.

5.3. Ámbito temporal

El III Plan de Igualdad entrará en vigor el 5 de octubre de 2026 y permanecerá vigente hasta el 4 de octubre de 2030.

6. METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN

El III Plan se ha elaborado mediante un proceso negociado basado en la evaluación del II Plan, tomando en consideración la recopilación y análisis de información cuantitativa y cualitativa, diagnóstico de situación, auditoría retributiva, identificación de prioridades, definición de objetivos y medidas, establecimiento de indicadores, responsables y plazos, y aprobación final por la Comisión Negociadora.

7. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Englobado en este Plan de Igualdad, y dentro del proceso de diagnóstico, la Asociación NOESSO, una vez delimitados los objetivos que se pretenden conseguir y la información que se va a analizar, para complementar esta evaluación, ha llevado a cabo un estudio cuantitativo y cualitativo de la estructura organizativa de la entidad que permite conocer la situación sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la misma, este estudio, incluye información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y sobre los recursos de los que dispone la entidad para plantear el cambio.

Este estudio se ha basado en los datos recogidos a través de la evaluación de los cuestionarios de opinión de la plantilla sobre la gestión de los recursos humanos, el funcionamiento de la empresa y la política de igualdad de oportunidades. Sumado a este estudio se han recogido datos de aspectos cuantitativos y cualitativos a través del responsable de Recursos Humanos, de Calidad y de Gestión de la entidad.

7.1 Análisis de datos

La distribución por sexo refleja una plantilla feminizada, integrada por 42 mujeres, el 65,62 %, y 22 hombres, el 34,38 %. La representación en los distintos niveles jerárquicos se mantiene dentro de parámetros equilibrados.

En el análisis de la distribución de los puestos de trabajo no se observan diferencias relevantes. La composición de la Junta Directiva es equilibrada, con cinco mujeres y cuatro hombres. En el resto de las áreas se observa un alto índice de feminización, tanto por departamentos como por niveles jerárquicos.

En relación con la edad hay un índice de distribución de 17 mujeres (63%) y 10 hombres (37%) mayores de 45 años y un 67,57% de mujeres frente a un 32,43% de hombres (12 hombres y 25 mujeres) menores de 45 años. En las otras franjas de edad la distribución de hombres y mujeres es equilibrada.

En cuanto al tipo de jornada o contrato, en el año 2025 hubo un total de 60 personas trabajadoras con contrato indefinido (un 93,75% de la plantilla total) de las cuales 22 son hombres (un 36,67%) y 38 son mujeres (un 63,33%).

En relación con la antigüedad en la entidad, aparece un índice de distribución de un 18,75% de mujeres frente a un 12,50% de hombres (8 hombres y 12 mujeres) que llevan más de 10 años en la entidad sobre el total de la entidad.

De acuerdo con los datos de personal analizados, no se observan desigualdades por razón de sexo en las altas y nuevas incorporaciones. En materia de promoción profesional, el análisis se desarrolla específicamente en el apartado siguiente.

En materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se registraron 195 solicitudes: 131 formuladas por mujeres, el 67,18 %, y 64 por hombres, el 32,82 %. De los 195 permisos 135 corresponden a permisos retribuidos, solicitados en 90 ocasiones por mujeres (46,15%) y 45 por hombres (23,07%). De los permisos solicitados por cuidado de un familiar corresponden 8 solicitudes, de las cuales en 6 ocasiones han sido solicitados por mujeres (3,08%) y 2 por hombres (1,03%). Los cambios de turnos han sido solicitados en 32 ocasiones siendo el porcentaje igualitario entre hombres y mujeres (8,21% cada uno). Respecto a los permisos solicitados por adaptación flexibilidad horaria y adaptación de turnos han supuesto un 5,13% de solicitudes (10 solicitudes por mujeres). Por último, las solicitudes de teletrabajo han sido 10, de las cuales, 9 han sido por mujeres (4,62%) y 1 por hombres (0,50%).

De acuerdo con los resultados del registro y de la auditoría retributiva, no se han identificado diferencias retributivas motivadas por el sexo en el salario base, los complementos obligatorios o los complementos voluntarios. El análisis detallado de las diferencias observadas y de sus causas se recoge en el apartado 8 del presente Plan.

7.2 Análisis cuantitativo

La Asociación NOESSO cuenta con una cultura organizativa en la que la igualdad entre mujeres y hombres se encuentra ampliamente integrada y valorada por la plantilla. Los resultados del cuestionario realizado para el diagnóstico del III Plan de Igualdad refuerzan esta valoración: participaron 54 personas, un 77,1 % de la plantilla de referencia, y la puntuación media global de los 47 ítems analizados fue de 4,23 sobre 5, reflejando una percepción generalmente positiva del compromiso de la entidad con la igualdad. Los aspectos

mejor valorados se relacionan con el respeto interpersonal, la igualdad de trato, el lenguaje inclusivo y la confianza en la actuación de NOESSO.

La selección del personal se realiza en función de las necesidades de los centros y de los perfiles definidos en el catálogo de puestos de trabajo y en las categorías profesionales de los convenios colectivos aplicables en función del centro, programa o servicio. No se aprecia una percepción generalizada de discriminación estructural, aunque el diagnóstico identifica algunos ámbitos organizativos susceptibles de mejora.

En materia de formación, durante el periodo 2022-2026 se realizaron 24 acciones formativas, con una duración acumulada de 1.268 horas y 195 participaciones: 126 de mujeres, el 64,6 %, y 69 de hombres, el 35,4 %. Estas cifras corresponden a participaciones y no a personas únicas, ya que una misma persona pudo asistir a varias acciones.

La formación se dirigió principalmente al personal técnico, Dirección y mandos intermedios, e incluyó contenidos relacionados con intervención social y terapéutica, gestión laboral, liderazgo, nuevas tecnologías, igualdad y perspectiva de género. Se realizaron cinco acciones directamente relacionadas con igualdad, perspectiva de género o violencia de género, con 23 participaciones de mujeres y 9 de hombres.

Las acciones se comunicaron principalmente por WhatsApp y correo electrónico. Con carácter general, aproximadamente el 50 % de la formación se realizó dentro de la jornada laboral y se facilitaron cambios de turno para favorecer la asistencia. No se han identificado diferencias de acceso por razón de sexo, aunque resulta necesario mejorar la planificación y el registro de la formación, garantizar una cobertura homogénea por centros y puestos y reforzar la formación específica en igualdad, prevención del acoso, corresponsabilidad y liderazgo.

En relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la Asociación ha avanzado progresivamente en la implantación de medidas prácticas. Entre ellas destacan la jornada intensiva durante determinados periodos para algunas áreas y la organización de determinados puestos mediante sistemas de turnos. El cuestionario identifica precisamente la conciliación como principal prioridad de mejora, seguida de la organización de horarios y turnos, por lo que se considera necesario continuar estructurando y difundiendo las medidas existentes.

Existe representación de mujeres en prácticamente todos los puestos de la Asociación. No obstante, la promoción profesional presenta margen de mejora en la transparencia de los criterios, la comunicación de vacantes y el conocimiento de las oportunidades de promoción.

En materia de prevención del acoso, el III Plan incorpora un Protocolo de actuación ante el acoso laboral previamente negociado con la Comisión Negociadora. Hasta el momento no se han detectado casos que hayan requerido su activación, si bien se considera necesario reforzar su difusión y el conocimiento del canal específico de comunicación o denuncia.

Finalmente, en prevención de riesgos laborales se realizan seguimientos periódicos mediante el servicio de prevención y se desarrollan las medidas correspondientes en situaciones de embarazo, lactancia o especial sensibilidad. El diagnóstico señala como ámbito a reforzar la salud laboral con perspectiva de género y la atención a los riesgos psicosociales, especialmente por la elevada carga asistencial y emocional vinculada a parte de la actividad de NOESSO.

7.3 Análisis de los datos de la plantilla

Para la elaboración del diagnóstico de situación se ha realizado una recogida y análisis de información tanto cuantitativa como cualitativa procedente de distintas fuentes internas de la Asociación NOESSO.

Por un lado, se han analizado los datos facilitados por el área de Recursos Humanos, desagregados por sexo, relativos a la estructura de la plantilla, contratación, promoción, formación, retribuciones y condiciones laborales, en cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 902/2020.

7.4 Selección, contratación y movilidad

Los procesos de selección y contratación de personal se rigen por los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como por los de publicidad, objetividad y no discriminación, garantizando el acceso al empleo en condiciones de igualdad.

Actualmente, la Asociación dispone de un procedimiento formalizado, homogéneo y documentado en materia de selección del personal, alineado con los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Dicho procedimiento garantiza la aplicación efectiva de los planes de igualdad y la ausencia de cualquier tipo de discriminación, en cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como de lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, que regula su elaboración, implementación y seguimiento.

Durante el periodo 2022-2026 se han identificado 12 promociones o cambios funcionales ascendentes: 8 correspondieron a mujeres, el 66,7 %, y 4 a hombres, el 33,3 %. No se registraron promociones en 2022; se produjo una en 2023, una en 2024, tres en 2025 y siete en 2026. Las promociones comprenden ascensos desde puestos auxiliares a puestos técnicos o educativos y promociones a puestos de coordinación y dirección.

NOESSO ha priorizado la promoción de personas que ya formaban parte de la entidad antes de recurrir a procesos externos, valorando la experiencia previa, el desempeño satisfactorio, el conocimiento del centro o programa, la titulación exigida y la idoneidad profesional. Las promociones se realizaron mediante designación directa interna y conllevaron la correspondiente mejora profesional o retributiva.

No se han identificado indicios de discriminación directa por razón de sexo. No obstante, durante el periodo analizado no existía un procedimiento escrito y común que regulara la difusión de las vacantes, los criterios de valoración y el registro de candidaturas y promociones desagregado por sexo. En consecuencia, se considera necesario implantar un procedimiento formal de promoción interna y un registro de vacantes, candidaturas, puestos de origen y destino y resultados por sexo.

8. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En el marco de la elaboración del III Plan de Igualdad de Asociación NOESSO se ha realizado la correspondiente auditoría retributiva, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A tal efecto, se ha emitido un informe específico de auditoría retributiva que integra los principales elementos necesarios para evaluar la adecuación del sistema retributivo de la entidad al principio de igualdad salarial entre mujeres y hombres. Dicho informe incorpora:

- Registro retributivo correspondiente al periodo de referencia.
- Valoración de los puestos de trabajo, atendiendo al principio de trabajo de igual valor.
- Análisis de las posibles diferencias retributivas existentes entre mujeres y hombres.
- la identificación y valoración de las causas objetivas que, en su caso, pudieran justificar dichas diferencias.

La auditoría correspondiente al ejercicio 2025 comprende a 81 personas, 52 mujeres y 29 hombres. En las retribuciones equiparadas a jornada completa y año completo, la diferencia media es del 0,1 % a favor de los hombres, mientras que la mediana equiparada es un 5,1 % superior en las mujeres. Por tanto, no se identifica una diferencia retributiva global significativa en términos comparables.

En las retribuciones efectivamente percibidas se observa una diferencia del 28,2 % en la media y del 42,6 % en la mediana. Estas diferencias se explican principalmente por la mayor presencia de mujeres en contratos de corta duración, sustituciones y jornadas parciales. Calculada la media efectiva por persona, y no por situación contractual, la diferencia se reduce al 15,8 %. La auditoría concluye que las diferencias observadas no responden al abono de salarios distintos por razón de sexo.

El análisis por trabajos de igual valor identifica diferencias equiparadas favorables a las mujeres en las escalas 4 y 5, derivadas principalmente de la clasificación convencional de puestos diferentes y del efecto de determinadas incapacidades temporales. La escala 8, correspondiente a Dirección de Tratamientos y coordinaciones, presenta una diferencia equiparada del 13,2 % en la media y del 17,5 % en la mediana, desfavorable a las mujeres, aunque inferior al 25 %. Esta diferencia se relaciona principalmente con la antigüedad y con determinados complementos asociados a la coordinación, cuyos criterios deben documentarse y revisarse.

La auditoría no identifica diferencias retributivas motivadas por el sexo, pero establece un plan de actuación sobre complementos salariales, situaciones individuales de coordinación, puestos de igual valor, promoción interna, temporalidad y parcialidad, denominación de puestos, datos de jornada, actualización anual del registro retributivo y corresponsabilidad. Estas actuaciones se incorporan al presente Plan y serán objeto de seguimiento anual por la Comisión de Seguimiento.

9. OBJETIVOS DEL III PLAN

9.1. Objetivo general

Garantizar y consolidar la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en Asociación NOESSO, integrando la perspectiva de género de manera transversal en la gestión de personas, las condiciones de trabajo y la cultura organizativa, y previniendo cualquier forma de discriminación por razón de sexo.

9.2. Objetivos específicos

- Consolidar procesos de selección, contratación y promoción objetivos y libres de sesgos de género.
- Garantizar la igualdad en el acceso a la formación, el desarrollo profesional y los puestos de responsabilidad.
- Reforzar la capacitación de la plantilla en igualdad, corresponsabilidad y prevención del acoso.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Favorecer la conciliación corresponsable sin penalización profesional.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y garantizar canales de actuación conocidos y eficaces.
- Mantener una comunicación inclusiva y no sexista.
- Integrar la perspectiva de género en prevención de riesgos laborales y condiciones de trabajo.
- Disponer de información periódica que permita medir la evolución de la igualdad en la entidad.
- Establecer un sistema sencillo y eficaz de seguimiento, evaluación y mejora continua.

10. PLAN DE ACTUACIÓN: 10 MEDIDAS PRIORITARIAS

Las medidas siguientes constituyen la propuesta operativa del III Plan de Igualdad de la Asociación NOESSO, obtenidas de los distintos análisis realizados del anterior Plan de Igualdad y del análisis de la realidad actual en torno a la Asociación NOESSO.

1. Sistema anual de información y seguimiento de la igualdad

Objetivo	Disponer de información suficiente, comparable y desagregada por sexo para detectar desequilibrios y orientar decisiones.
Actuación	Recopilar y analizar anualmente datos básicos de plantilla, altas y bajas, contratación, jornada, puestos, formación, promoción, conciliación y distribución por niveles de responsabilidad. Elaborar una ficha o informe anual de igualdad.
Indicadores	% de variables con información desagregada por sexo; nº de informes elaborados.
Resultado esperado	1 informe anual y disponibilidad de datos desagregados en todas las variables esenciales.
Responsable	RRHH / Dirección / Comisión de Seguimiento
Plazo	Anual
Prioridad	Alta

2. Selección, contratación y promoción con perspectiva de género

Objetivo	Garantizar procesos objetivos, homogéneos y no discriminatorios, consolidando los avances del II Plan.
Actuación	Mantener y revisar el procedimiento común de selección y aprobar durante el primer año un procedimiento específico de promoción interna. Comunicar las vacantes a la plantilla, definir criterios objetivos y registrar candidaturas, contrataciones y promociones desagregadas por sexo, incluyendo el puesto de origen y destino.
Indicadores	Procedimiento de promoción aprobado; n.º de vacantes difundidas; n.º de candidaturas de mujeres y hombres; n.º de contrataciones y promociones por sexo; distribución por sexo en puestos de Dirección y coordinación.
Resultado esperado	100 % de los procesos realizados conforme a los procedimientos aprobados, 100 % de las vacantes internas difundidas y registro anual de las candidaturas y promociones desagregadas por sexo.
Responsable	RRHH / personas responsables de selección
Plazo	Continuo, revisión anual
Prioridad	Alta

3. Igualdad en formación, promoción y desarrollo profesional

Objetivo	Garantizar que mujeres y hombres accedan en condiciones de igualdad a la capacitación y al desarrollo profesional.
Actuación	Registrar anualmente las acciones formativas, horas y participaciones desagregadas por sexo, centro, puesto, contenido, modalidad y horario; facilitar el acceso mediante cambios de turno u otras adaptaciones; y analizar posibles diferencias de participación.
Indicadores	N.º de acciones y horas impartidas; n.º de participaciones de mujeres y hombres; n.º de personas únicas formadas por sexo; distribución por centros y puestos; porcentaje de acciones realizadas total o parcialmente dentro de la jornada; n.º de cambios de turno u otras facilidades concedidas.
Resultado esperado	Registro anual completo de la formación y ausencia de diferencias injustificadas en el acceso y participación de mujeres y hombres.
Responsable	RRHH / Dirección / Coordinaciones
Plazo	Anual
Prioridad	Media-Alta

4. Formación y sensibilización en igualdad, corresponsabilidad y prevención del acoso

Objetivo	Extender la capacitación básica en igualdad a toda la plantilla y reforzar la formación de personas con responsabilidad de gestión.
Actuación	Desarrollar un programa plurianual que incluya igualdad de trato, sesgos, corresponsabilidad, prevención del acoso sexual y por razón de sexo y aplicación práctica del Plan. Incorporar formación específica para Dirección, coordinaciones y RRHH.
Indicadores	N.º de acciones realizadas; n.º de horas impartidas; n.º y porcentaje de mujeres y hombres participantes; porcentaje de plantilla con formación básica; porcentaje de Dirección, coordinaciones y RRHH con formación específica.
Resultado esperado	Alcanzar al 100 % de la plantilla durante la vigencia y al 100 % de Dirección, coordinaciones y RRHH con formación específica.
Responsable	RRHH / Comisión de Seguimiento
Plazo	Durante la vigencia; revisión anual
Prioridad	Alta

5. Igualdad retributiva y transparencia salarial

Objetivo	Garantizar la aplicación del principio de igual retribución por trabajos de igual valor.
Actuación	Actualizar anualmente el registro retributivo y ejecutar las medidas derivadas de la auditoría retributiva, especialmente las relativas a complementos salariales, situaciones de coordinación, puestos de igual valor, promoción interna, jornada, denominación de puestos y corresponsabilidad.
Indicadores	Registro retributivo actualizado anualmente; criterios de complementos documentados; n.º de situaciones individuales revisadas; n.º de actuaciones ejecutadas del plan de auditoría; diferencias retributivas detectadas y porcentaje de diferencias justificadas por factores objetivos.
Resultado esperado	Una actualización anual del registro y ejecución y seguimiento documentado de las diez actuaciones propuestas por la auditoría retributiva.
Responsable	RRHH / Dirección / Comisión de Seguimiento
Plazo	Anual
Prioridad	Alta

6. Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo	Facilitar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación evitando impactos negativos en la carrera profesional.
Actuación	Recopilar y difundir en un documento único las medidas legales, convencionales y propias de NOESSO; registrar su utilización por sexo; revisar dificultades de acceso; e informar periódicamente a la plantilla.
Indicadores	% de plantilla informada; nº y % de personas usuarias por sexo; nº de incidencias o dificultades detectadas.
Resultado esperado	100 % de la plantilla informada y análisis anual del uso de medidas de conciliación por sexo.
Responsable	RRHH / Dirección
Plazo	Difusión en el primer año; seguimiento anual
Prioridad	Alta

7. Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo	Garantizar un entorno laboral seguro y el conocimiento efectivo del protocolo de prevención y actuación.
Actuación	Revisar la adecuación del protocolo vigente; asegurar su difusión; identificar claramente canales y personas de referencia; realizar formación específica; y registrar de forma confidencial las actuaciones de seguimiento sin vulnerar la protección de datos.
Indicadores	% de plantilla informada/formada; protocolo revisado; nº de acciones de difusión; tiempos de activación cuando existan casos.
Resultado esperado	100 % de la plantilla con acceso al protocolo y al menos una acción formativa específica durante la vigencia.
Responsable	Dirección / RRHH / Comisión de Seguimiento
Plazo	Revisión primer año; formación durante la vigencia
Prioridad	Alta

8. Comunicación inclusiva y no sexista

Objetivo	Consolidar el uso de lenguaje e imágenes inclusivas como práctica ordinaria, sin crear documentación innecesaria.
Actuación	Mantener criterios de lenguaje inclusivo y comunicación no sexista en documentos, web, ofertas, comunicaciones y publicaciones; revisar especialmente documentos institucionales y materiales nuevos de especial relevancia.
Indicadores	% de documentos clave revisados; nº de incidencias detectadas y corregidas.
Resultado esperado	100 % de documentos institucionales nuevos o revisados conforme a criterios de comunicación inclusiva.
Responsable	Dirección / Comunicación / RRHH
Plazo	Continuo
Prioridad	Media

9. Perspectiva de género en prevención de riesgos laborales y condiciones de trabajo

Objetivo	Integrar de forma sistemática el impacto diferencial por sexo en la prevención y en las condiciones laborales.
Actuación	Mantener la perspectiva de género en evaluaciones preventivas y medidas de salud laboral; considerar situaciones de embarazo y lactancia; revisar equipos, condiciones y organización del trabajo cuando puedan existir impactos diferenciados.
Indicadores	Nº de evaluaciones o revisiones que incorporan perspectiva de género; nº de medidas preventivas adoptadas.
Resultado esperado	Incorporación sistemática de la perspectiva de género en las revisiones preventivas relevantes.
Responsable	Responsable de PRL / Dirección / RRHH
Plazo	Continuo; revisión anual
Prioridad	Media

10. Seguimiento, evaluación y mejora del Plan

Objetivo	Garantizar que el III Plan sea un instrumento vivo, verificable y susceptible de corrección.
Actuación	Constituir o mantener la Comisión de Seguimiento; realizar al menos una revisión anual; emitir informe anual; efectuar evaluación intermedia y evaluación final; y acordar medidas correctoras cuando existan desviaciones.
Indicadores	Nº de reuniones; nº de informes; % de medidas iniciadas, ejecutadas y cumplidas; grado de cumplimiento de indicadores.
Resultado esperado	1 informe anual, 1 evaluación intermedia y 1 evaluación final, con registro de acuerdos y mejoras.
Responsable	Comisión de Seguimiento
Plazo	Anual / intermedia / final
Prioridad	Alta

11. CALENDARIO GENERAL DE IMPLANTACIÓN

Medida	Octubre 2026 - Septiembre 2027	Octubre 2027 - Septiembre 2028	Octubre 2028 - Septiembre 2029	Octubre 2029 - Septiembre 2030
1. Información y seguimiento	Implantar	X	X	X
2. Selección y promoción	X	X	X	X
3. Formación y desarrollo	X	X	X	X
4. Formación en igualdad	Inicio	X	X	Cierre cobertura
5. Igualdad retributiva	X	X	X	X
6. Conciliación	Difusión + análisis	X	X	X
7. Acoso	Revisión + difusión	Formación	Seguimiento	Seguimiento
8. Comunicación inclusiva	X	X	X	X
9. PRL y condiciones	X	X	X	X
10. Seguimiento del Plan	Informe	Informe + evaluación intermedia	Informe	Informe + evaluación final

12. MEDIOS Y RECURSOS

Recursos humanos: La implementación del Plan de Igualdad cuenta con la implicación directa del Departamento de Recursos Humanos, la Dirección de la entidad y la Comisión de Seguimiento, que serán responsables de la ejecución, seguimiento y evaluación de las medidas. Asimismo, participarán otras áreas de la organización en función de las actuaciones específicas a desarrollar.

Recursos materiales: Se dispondrá de los medios materiales necesarios para el desarrollo de las medidas, tales como herramientas informáticas, sistemas de gestión interna, espacios para reuniones, documentación técnica, así como materiales de comunicación y difusión.

Recursos económicos: NOESSO destinará los recursos económicos necesarios para la implementación del Plan de Igualdad, incluyendo, entre otros, la realización de acciones formativas, campañas de sensibilización, asesoramiento externo especializado y cualquier otra actuación derivada del Plan.

Estos recursos serán revisados periódicamente por la Comisión de Seguimiento, con el fin de garantizar su adecuación a las necesidades del Plan y asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos.

13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad podrá ser objeto de revisión, modificación o actualización durante su vigencia, con el fin de adaptarlo a posibles cambios normativos, organizativos o a las necesidades detectadas en su seguimiento y evaluación.

La revisión del Plan podrá llevarse a cabo en los siguientes supuestos:

- Cuando se produzcan cambios significativos en la estructura organizativa de la entidad.
- Cuando se detecten desviaciones relevantes en el cumplimiento de los objetivos establecidos.
- Como resultado de los informes de seguimiento y evaluación elaborados por la Comisión de Seguimiento.
- Cuando se produzcan modificaciones en la normativa aplicable en materia de igualdad.

El procedimiento de modificación se realizará en el seno de la Comisión de Seguimiento, garantizando en todo momento la participación de la representación de la Asociación NOESSO y de las personas trabajadoras, conforme a los principios de negociación y buena fe.

En caso de discrepancias en la interpretación, aplicación o seguimiento del Plan de Igualdad, las mismas serán analizadas y resueltas en el marco de la Comisión de Seguimiento, procurando alcanzar acuerdos por consenso entre las partes. Las modificaciones que se acuerden serán documentadas mediante acta y, en su caso, se procederá a su registro conforme a la normativa aplicable.

14. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL III PLAN

La Comisión de Seguimiento estará integrada por Beatriz García Ruiz, en representación de la entidad, y Ana Belén Jiménez Durán, en representación de las personas trabajadoras. Se reunirá al menos una vez al año y siempre que resulte necesario. La Dirección convocará las reuniones solicitadas por cualquiera de las partes, adjuntará el orden del día y levantará acta de los acuerdos adoptados.

En caso de ausencia de alguna de las personas integrantes, la parte correspondiente designará una persona suplente entre quienes formaron parte de la Comisión Negociadora.

Funciones principales:

- Velar por la correcta aplicación del Plan.
- Recibir y analizar la información necesaria para el seguimiento.
- Revisar los indicadores y el grado de ejecución de las medidas.
- Elaborar o aprobar informes de seguimiento y evaluaciones.
- Proponer medidas correctoras, ajustes o mejoras.
- Interpretar el contenido del Plan y abordar discrepancias relativas a su aplicación.
- Promover la difusión del Plan y la participación de la plantilla.

15. PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

NOESSO garantizará a las trabajadoras víctimas de violencia de género el conocimiento y ejercicio de los derechos laborales y de Seguridad Social reconocidos legalmente, así como la confidencialidad de la información y la adopción de medidas organizativas que procedan dentro del marco legal aplicable.

La información sobre estos derechos se integrará en las acciones de difusión del Plan y, cuando resulte necesario, en la documentación interna de conciliación y apoyo.

16. APROBACIÓN, FIRMA Y REGISTRO

El presente III Plan de Igualdad de la Asociación NOESSO ha sido negociado y aprobado por la Comisión Negociadora en Vícar, el 5 de octubre de 2026.

El Plan entra en vigor en la fecha de su firma y tendrá vigencia hasta el 4 de octubre de 2030. En representación de las partes negociadoras, firman el Plan la Presidenta y el Secretario de la Comisión Negociadora.

El Plan será presentado para su inscripción en el registro público correspondiente, conforme al Real Decreto 901/2020 y al Real Decreto 713/2010.

17. ANEXOS

El III Plan de Igualdad de la Asociación NOESSO, comprende además 2 anexos:

Anexo I: Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ y protocolo de actuación frente al acoso y la violencia LGTBIQ+.

Anexo II: Protocolo de actuación ante el acoso en el ámbito laboral.

ANEXO I. MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBIQ+ Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA LGTBIQ+

1. OBJETO Y MARCO NORMATIVO

El presente Anexo establece las medidas planificadas de Asociación NOESSO para garantizar la igualdad real y efectiva y la no discriminación de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, así como el procedimiento de prevención y actuación frente al acoso y la violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

A efectos jurídicos, la expresión **LGTBIQ+** utilizada en este documento comprende el ámbito de protección establecido por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, cuya terminología normativa es LGTBI.

El presente Anexo se elabora conforme a la Ley 4/2023, al Real Decreto 1026/2024, al Estatuto de los Trabajadores, al V Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores y al III Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2026-2029, en los centros, programas y puestos comprendidos en su ámbito de aplicación.

2. PARTES NEGOCIADORAS

El presente Anexo ha sido negociado por la misma Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de Asociación NOESSO, constituida por:

Representación de Asociación NOESSO: Juan Sánchez Miranda y Beatriz García Ruiz.

Representación legal de las personas trabajadoras: Ana Belén Jiménez Durán y Jesús Granero Vicente.

La Comisión mantendrá las mismas funciones, régimen de funcionamiento, adopción de acuerdos, confidencialidad y reglas de representación establecidas para la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Las medidas serán de aplicación a todas las personas trabajadoras de Asociación NOESSO incluidas en su ámbito empresarial y en todos sus centros de trabajo.

El protocolo frente al acoso será de aplicación, en los términos legalmente exigibles, a las personas que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de NOESSO, cualquiera que sea su vínculo jurídico, así como a las personas candidatas a un puesto de trabajo, personal puesto a disposición, proveedores, clientes y visitas.

La vigencia de las medidas será la misma que la del III Plan de Igualdad, desde el 5 de octubre de 2026 hasta el 4 de octubre de 2030.

4. PRINCIPIO GENERAL DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

NOESSO garantiza la igualdad de trato y de oportunidades y prohíbe cualquier discriminación directa o indirecta por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se promoverá un entorno laboral diverso, respetuoso y seguro, en el que las personas puedan desarrollar su actividad profesional sin discriminación, acoso, violencia o represalias.

5. MEDIDAS PLANIFICADAS

Nº	Medida	Actuación	Indicador	Responsable
1	Igualdad y no discriminación	Incorporar expresamente el principio de no discriminación LGTBIQ+ en la gestión de personas y en las comunicaciones internas relevantes.	Principio incorporado y difundido	Dirección / RRHH
2	Acceso al empleo y promoción	Aplicar criterios objetivos en selección, contratación, clasificación y promoción, sin discriminación por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, con especial atención a las personas trans.	% de procesos realizados conforme al procedimiento común	RRHH / responsables de selección
3	Formación y sensibilización	Incorporar formación sobre diversidad LGTBIQ+, igualdad de trato, conceptos básicos y prevención del acoso, dirigida a la plantilla y especialmente a Dirección, coordinaciones y RRHH.	% de plantilla formada	RRHH
4	Entorno laboral, lenguaje y salud	Promover lenguaje respetuoso, prevenir conductas LGTBIQ+fóbicas e integrar la discriminación y LGTBIQ+fobia dentro de la valoración de riesgos psicosociales cuando proceda.	Nº de acciones de sensibilización y revisiones preventivas	Dirección / RRHH / PRL
5	Permisos y familias diversas	Garantizar el acceso en condiciones de igualdad a permisos, conciliación y beneficios sociales, atendiendo a cónyuges, parejas de hecho y diversidad familiar, con especial atención a las necesidades de las personas trans.	Nº de incidencias discriminatorias detectadas	RRHH
6	Régimen disciplinario y protección frente al acoso	Aplicar el régimen disciplinario previsto legal y convencionalmente ante conductas discriminatorias, de acoso o violencia LGTBIQ+ y garantizar la aplicación del protocolo recogido en este Anexo.	Protocolo difundido / nº de actuaciones cuando proceda	Dirección / RRHH

6. PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA LGTBIQ+

6.1. Declaración de principios

NOESSO manifiesta su **tolerancia cero** frente a cualquier conducta de acoso, violencia o discriminación basada en la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Toda persona tiene derecho a desarrollar su actividad profesional con respeto a su dignidad, intimidad e integridad.

6.2. Principios y garantías

Las actuaciones se regirán por los principios de agilidad, diligencia, confidencialidad, respeto a la intimidad y dignidad, imparcialidad, contradicción, protección de la persona afectada, prohibición de represalias y restitución de sus condiciones laborales cuando proceda.

La información obtenida será tratada exclusivamente por las personas que deban intervenir en el procedimiento.

6.3. Doble canal de presentación de comunicaciones o denuncias

Las comunicaciones o denuncias relacionadas con posibles situaciones de acoso, violencia o discriminación LGTBIQ+ podrán presentarse indistintamente por cualquiera de los siguientes canales:

a) Correo electrónico: direccion@noesso.org

b) Comunicación directa a la persona de referencia: Beatriz García Ruiz, Directora General de Asociación NOESSO.

Ambos canales tendrán la misma validez.

La persona afectada podrá elegir libremente cualquiera de ellos. La existencia de este doble canal pretende asegurar que ninguna persona quede privada de una vía adecuada de comunicación cuando existan circunstancias que dificulten o hagan desaconsejable utilizar uno de los canales.

La denuncia podrá formularse por la propia persona afectada o por una tercera persona expresamente autorizada. En este último caso será necesario contar con el consentimiento expreso e informado de la persona afectada para iniciar el procedimiento.

6.4. Conflicto de interés y sustitución

Cuando la comunicación o denuncia afecte directa o indirectamente a Beatriz García Ruiz, o concurra cualquier circunstancia que pueda comprometer su imparcialidad, deberá abstenerse de intervenir. En este supuesto, la comunicación podrá enviarse a presidencia@noesso.org.

En tal supuesto, la Comisión Negociadora o de Seguimiento designará a otra persona para asumir esas funciones, garantizando la independencia, confidencialidad e imparcialidad de la actuación.

6.5. Recepción y tramitación

La recepción inicial de la denuncia corresponderá a la persona de referencia designada o, cuando se utilice el correo electrónico, a la persona autorizada para acceder a dicha cuenta.

Recibida la comunicación, deberá confirmarse su recepción y realizarse una primera valoración de los hechos.

La tramitación e investigación corresponderá a las personas designadas por NOESSO para la instrucción del procedimiento, garantizando en todo momento su imparcialidad y confidencialidad.

Cuando la denuncia afecte directa o indirectamente a alguna de las personas responsables de su recepción, tramitación o investigación, esta deberá abstenerse de intervenir y será sustituida por la persona suplente designada.

6.6. Investigación

Recibida la denuncia y apreciada la existencia de elementos suficientes para iniciar el procedimiento, comenzará formalmente la investigación.

Podrán adoptarse de forma inmediata las medidas preventivas o cautelares necesarias para proteger a la persona afectada, procurando que no le generen perjuicio laboral.

La persona u órgano instructor recabará la información necesaria, dará audiencia a las partes y podrá solicitar la colaboración de aquellas personas cuya intervención resulte necesaria para el esclarecimiento de los hechos.

El plazo máximo ordinario de investigación será de 15 días hábiles desde su inicio formal.

Cuando las circunstancias lo requieran, este plazo podrá prorrogarse, mediante decisión motivada, por un periodo adicional máximo de otros 15 días hábiles.

La prórroga podrá acordarse, entre otras causas, por la complejidad de los hechos, la necesidad de practicar actuaciones adicionales, la existencia de varias personas implicadas o la dificultad objetiva para recabar la información necesaria.

Finalizada la investigación se elaborará un informe que contendrá, al menos, los hechos analizados, las actuaciones practicadas, la valoración de la información recabada, las conclusiones alcanzadas y, en su caso, las medidas preventivas o cautelares adoptadas.

6.7. Resolución

Una vez finalizado formalmente el periodo de investigación, la resolución del procedimiento deberá adoptarse en un plazo máximo de un mes.

La resolución deberá determinar de manera motivada:

- la existencia o inexistencia de indicios suficientes de acoso, violencia o discriminación;
- las medidas de protección o reparación que procedan;
- las medidas organizativas o preventivas necesarias;
- y, cuando corresponda, la aplicación del régimen disciplinario previsto en la normativa y convenios colectivos aplicables.

Cuando no existan indicios suficientes se procederá al archivo motivado de las actuaciones.

6.8. Medidas cautelares y de protección

Durante la tramitación del procedimiento podrán adoptarse las medidas cautelares u organizativas necesarias para proteger a la persona afectada, evitar la continuidad de la situación denunciada y garantizar el correcto desarrollo de la investigación.

Estas medidas deberán ser proporcionales y no podrán suponer un perjuicio para la persona denunciante.

6.9. Prohibición de represalias

Queda expresamente prohibida cualquier represalia contra la persona que presente una denuncia, participe como testigo, facilite información o colabore de cualquier forma en la investigación.

6.10. Régimen disciplinario

Cuando de la investigación se desprenda la existencia de conductas constitutivas de infracción laboral, NOESSO aplicará el régimen disciplinario previsto en el convenio colectivo que resulte aplicable a la persona presuntamente responsable y en la normativa laboral vigente.

7. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El seguimiento de estas medidas corresponderá a la Comisión de Seguimiento del III Plan de Igualdad, manteniendo la misma composición y funcionamiento establecidos en aquel. El Plan prevé una reunión al menos anual y funciones de revisión, evaluación, propuesta de medidas correctoras e interpretación del Plan.

Las medidas se revisarán cuando resulte necesario por cambios normativos o convencionales, por insuficiencia de las medidas adoptadas o como consecuencia de los resultados de su seguimiento.

Las discrepancias relativas a su interpretación o aplicación se intentarán resolver inicialmente en el seno de la Comisión mediante negociación de buena fe y, si persistieran, podrán utilizarse los procedimientos de solución autónoma de conflictos que resulten aplicables.

ANEXO II. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

1. COMPROMISO Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Asociación NOESSO manifiesta su compromiso con el mantenimiento de un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso, violencia o discriminación.

Toda persona que preste servicios en la entidad tiene derecho al respeto de su dignidad, integridad física y moral, intimidad y a no sufrir discriminación ni acoso en el ámbito laboral.

NOESSO no tolerará conductas constitutivas de acoso psicológico o moral, acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso discriminatorio y adoptará las medidas necesarias para prevenirlas, detectarlas y actuar ante ellas.

Las actuaciones desarrolladas al amparo de este protocolo se regirán por los principios de confidencialidad, respeto a la dignidad e intimidad, diligencia y celeridad, imparcialidad, contradicción, presunción de inocencia, protección de la persona afectada y prohibición de represalias.

2. OBJETO

El presente protocolo tiene por objeto prevenir cualquier forma de acoso incluida en su ámbito y establecer un procedimiento interno, confidencial, ágil y garantista para comunicar, investigar y resolver las situaciones que pudieran constituir acoso psicológico o moral, acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso discriminatorio, adoptando las medidas de protección y corrección que resulten necesarias.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será de aplicación a todas las personas trabajadoras de Asociación NOESSO, cualquiera que sea su modalidad contractual, puesto, jornada o centro de trabajo.

Asimismo, será aplicable al voluntariado, alumnado en prácticas, profesionales autónomos y personal de empresas externas que desarrollen su actividad en centros, programas o servicios de NOESSO, en aquellos aspectos compatibles con la naturaleza de su relación con la entidad.

Será aplicable a las conductas producidas en los centros de trabajo y también a las relacionadas con la actividad laboral o profesional, incluidas reuniones, desplazamientos, actividades formativas o sociales vinculadas al trabajo, comunicaciones mediante medios digitales y situaciones de trabajo a distancia.

Cuando la situación afecte a personal de empresas externas, NOESSO aplicará las medidas que correspondan y, cuando proceda, los mecanismos de coordinación de actividades empresariales legalmente previstos.

4. MARCO NORMATIVO

El presente protocolo se desarrolla, principalmente, conforme a la siguiente normativa:

- Constitución Española.
- 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.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en lo que resulte de aplicación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, en lo relativo a la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- V Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores, III Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2026-2029 y demás normativa laboral o convencional que resulte de aplicación.

5. DEFINICIONES

5.1. Acoso psicológico o moral en el trabajo: Se entenderá por acoso psicológico o moral en el trabajo la exposición a conductas de violencia psicológica reiteradas y prolongadas en el tiempo, dirigidas contra una o varias personas en el marco de una relación laboral, desde una posición de poder que no tiene por qué ser jerárquica, y que tengan por objeto o efecto atentar contra su dignidad, crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo o perjudicar su salud.

5.2. Acoso sexual: Conforme al artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, 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.

5.3. Acoso por razón de sexo: Conforme al artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

5.4. Acoso discriminatorio: Se entenderá por acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de una causa de discriminación legalmente protegida que tenga por objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Las situaciones específicamente vinculadas a orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales se tramitarán conforme al protocolo LGTBIQ+ de NOESSO, sin perjuicio de las garantías generales de protección frente a la discriminación.

A efectos de este protocolo, quedan comprendidas las conductas verbales, no verbales, físicas o psicológicas que, atendiendo a su naturaleza, contexto, reiteración o gravedad, encajen en alguna de las definiciones anteriores. No se incorpora un listado ejemplificativo de conductas.

6. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Confidencialidad. Toda la información y documentación generada durante el procedimiento tendrá carácter confidencial y únicamente podrá ser conocida por las personas que intervengan en su tramitación.

Diligencia y celeridad. Las actuaciones se realizarán sin demoras indebidas y en el menor plazo posible, garantizando los derechos de todas las personas implicadas.

Imparcialidad y contradicción. La investigación se realizará de forma objetiva, garantizando que todas las partes puedan ser oídas y aportar la información que consideren pertinente.

Presunción de inocencia. La persona denunciada será tratada con respeto a su presunción de inocencia mientras no se acrediten los hechos denunciados.

Protección de la persona afectada. NOESSO adoptará las medidas necesarias para proteger su dignidad, intimidad, seguridad y salud, evitando en lo posible que el procedimiento agrave su situación.

Prohibición de represalias. No podrá adoptarse ninguna medida desfavorable contra quien formule una denuncia o comunicación de buena fe, participe como testigo o colabore en la investigación.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento podrá seguir un cauce no formal o formal. La persona afectada podrá acudir directamente al procedimiento formal. Cuando la naturaleza o gravedad de los hechos lo aconseje, no se utilizará la vía no formal y se iniciará directamente el procedimiento formal.

7.1. Comisión de actuación e instrucción

La Comisión responsable de la aplicación del protocolo estará integrada por una persona designada por la Dirección de NOESSO y una persona perteneciente a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT).

Para cada procedimiento, la propia Comisión designará entre sus integrantes a la persona que actuará como instructora o asesora confidencial, encargada de conducir las actuaciones y garantizar la correcta tramitación del expediente.

La Comisión podrá solicitar asesoramiento externo especializado cuando la naturaleza o complejidad del caso lo aconseje. Cuando alguna de sus personas integrantes esté implicada directa o indirectamente en los hechos, deberá abstenerse y ser sustituida por otra persona designada por la parte a la que represente.

7.2. Procedimiento no formal

Cuando una persona considere que puede estar produciéndose una situación de acoso, ya sea porque la sufre directamente o porque tiene conocimiento de ella, podrá comunicarlo verbalmente o por escrito a la Comisión, a cualquiera de sus integrantes o a la RLT. La comunicación recibida fuera de la Comisión será trasladada a esta de forma inmediata.

La Comisión escuchará a la persona afectada, realizará una valoración inicial y podrá mantener las entrevistas o recabar el asesoramiento que resulte necesario. El objetivo será detener la conducta y resolver la situación de forma rápida cuando la naturaleza de los hechos permita esta vía.

El procedimiento no formal finalizará en un plazo máximo de siete días hábiles, con constancia de la valoración efectuada y, en su caso, de las actuaciones acordadas o de la apertura del procedimiento formal.

Si la solución no resulta satisfactoria, se incumple o la gravedad de los hechos lo aconseja, podrá iniciarse el procedimiento formal.

7.3. Procedimiento formal

La denuncia podrá presentarse por la persona afectada o, con su consentimiento expreso, por una tercera persona. Podrá formularse verbalmente o por escrito; cuando no la presente directamente la persona afectada, se requerirá su consentimiento para la tramitación, salvo que la entidad deba actuar de oficio por existir indicios de hechos graves o riesgos que exijan una actuación preventiva.

La denuncia contendrá, en la medida de lo posible, la identificación de las personas implicadas, una descripción de los hechos y la información disponible para su investigación. Si llega a Dirección, RRHH, RLT u otra persona responsable, se remitirá inmediatamente a la Comisión por un medio que garantice la confidencialidad.

La persona denunciante y la denunciada tendrán derecho a ser escuchadas y a estar acompañadas durante el procedimiento por una persona de su confianza o por una persona representante de las personas trabajadoras.

7.4. Investigación

La investigación se iniciará en un plazo máximo de dos días laborables desde la recepción de la denuncia formal.

La persona instructora podrá realizar entrevistas, solicitar documentación, recabar declaraciones de testigos o utilizar otros medios proporcionados que resulten necesarios para esclarecer los hechos. La persona denunciada conocerá la naturaleza de los hechos que se le atribuyen y dispondrá de oportunidad para formular alegaciones y aportar pruebas.

Todas las actuaciones estarán sometidas al deber de confidencialidad y se procurará evitar la reiteración innecesaria del relato por parte de la persona afectada.

7.5. Informe final y resolución

El procedimiento formal deberá concluir, salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas, en un plazo máximo de quince días naturales desde la presentación de la denuncia.

Finalizada la investigación, la Comisión elaborará un informe sintético que recogerá los hechos investigados, las actuaciones realizadas, las conclusiones alcanzadas y, cuando proceda, la propuesta de medidas correctoras o de inicio del procedimiento disciplinario correspondiente.

La resolución podrá determinar la inexistencia de indicios suficientes, la adopción de medidas preventivas u organizativas o, cuando se aprecien indicios de conducta sancionable, el traslado a la Dirección para la tramitación del procedimiento disciplinario que corresponda.

8. MEDIDAS CAUTELARES, CORRECTORAS Y DISCIPLINARIAS

8.1. Medidas cautelares

Durante la tramitación, cuando existan indicios suficientes y resulte necesario para proteger a las personas implicadas, podrán adoptarse medidas cautelares proporcionadas, incluida la separación funcional o física de las personas afectadas. Estas medidas no podrán suponer perjuicio o menoscabo de las condiciones laborales de la persona afectada.

8.2. Medidas correctoras

Cuando se acrediten situaciones de acoso o se detecten factores organizativos que hayan contribuido a su aparición, NOESSO adoptará las medidas necesarias para poner fin a la situación, reparar en lo posible sus consecuencias y evitar su repetición. Cuando la persona afectada haya sufrido perjuicios laborales o represalias, se procurará su restitución a la situación anterior siempre que sea posible.

8.3. Medidas disciplinarias

Cuando de la investigación se desprenda la posible existencia de una conducta sancionable, se dará traslado a la Dirección de NOESSO para la incoación, en su caso, del correspondiente procedimiento disciplinario.

Las infracciones y sanciones aplicables serán las previstas en el convenio colectivo que resulte aplicable a la persona presuntamente responsable y en la normativa laboral vigente. El presente protocolo no reproduce el catálogo de faltas y sanciones para evitar duplicidades y desactualizaciones.

9. PREVENCIÓN, DIFUSIÓN, FORMACIÓN Y REVISIÓN

Asociación NOESSO garantizará la difusión del presente protocolo a toda la plantilla y facilitará su acceso permanente a través de los medios internos de comunicación de la entidad.

Asimismo, promoverá acciones básicas de formación y sensibilización dirigidas a prevenir las situaciones de acoso y a facilitar el conocimiento del procedimiento y de los canales de comunicación establecidos.

El protocolo será revisado cuando se produzcan modificaciones normativas que afecten a su contenido o cuando de su aplicación, seguimiento o evaluación se detecten necesidades de actualización o mejora.

10. APROBACIÓN, VIGENCIA Y RELACIÓN CON OTROS PROTOCOLOS

El presente protocolo entra en vigor el 5 de octubre de 2026, junto con el III Plan de Igualdad, y permanecerá vigente hasta su modificación o sustitución.

El presente protocolo forma parte del III Plan de Igualdad como Anexo II, sin perjuicio de que pueda ser revisado o sustituido conforme al procedimiento establecido. Las situaciones específicamente vinculadas al acoso o discriminación LGTBI se tramitarán mediante el protocolo específico vigente en NOESSO.

MODELO DE COMUNICACIÓN O DENUNCIA DE POSIBLE SITUACIÓN DE ACOSO

1. Persona que presenta la comunicación o denuncia
Nombre y apellidos: Puesto / centro de trabajo: Datos de contacto:
2. Persona presuntamente responsable de los hechos
Nombre y apellidos: Puesto / centro de trabajo:
3. Tipo de situación comunicada
☐ Acoso psicológico o moral ☐ Acoso sexual ☐ Acoso por razón de sexo ☐ Acoso discriminatorio
4. Descripción breve de los hechos
Indicar, en la medida de lo posible, qué ha ocurrido, desde cuándo, frecuencia aproximada y contexto en el que se han producido los hechos.
5. Lugar y fecha aproximada de los hechos
6. Posibles testigos o documentación disponible
Indicar, si existen, personas que hayan presenciado los hechos o documentación que pueda resultar relevante.

7. Solicitud
Solicito la activación del Protocolo de actuación ante situaciones de acoso de Asociación NOESSO. Lugar y fecha: Firma:

CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD: La información facilitada será tratada con carácter confidencial y exclusivamente para la gestión del procedimiento previsto en este protocolo.

Firmado en Vícar, a 16 de octubre de 2026.

Fdo.- Beatriz García Ruiz
Presidenta de la Comisión Negociadora

Fdo.- Jesús Granero Vicente
Secretario de la Comisión Negociadora

Convenio o Acuerdo: ASOCIACIÓN NOESSO
Expediente: 04/11/0127/2026
Fecha: 26/10/2026
Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)
Destinatario: JUAN SANCHEZ MIRANDA
Código 04103822112026.

En relación con la documentación de subsanación que ha tenido entrada el día 21 de octubre de 2026, para la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos del Plan de Igualdad en la ASOCIACION NOESSO**,**se le informa que:

Una vez revisado elacuerdo sobre **PLAN DE IGUALDAD** suscrito con fecha 5 de octubre de 2026 por la Comisión de Igualdad, constituida el día 5de agosto de 2026, y de conformidad con lo establecido en el art.46.5 de la Ley Orgánica 3 /2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el artículo 2.1.f) del R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, le comunicamos que con fecha de hoy se ha procedido a su inscripción y depósito en el correspondienteRegistro deconvenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento mediante procedimientoselectrónicos dela Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Almería.

Delegado Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo,
AMOS GARCIA HUESO

FIRMADO POR: AMOS GARCIA HUESO
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

CSV : RCC-045d-48d1-6b90-b85a-35fb-81e3-510f-5f15
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : AMOS GARCIA HUESO | FECHA : 26/10/2026 12:00 | NOTAS : F