
Plan de Igualdad 2026-2030 NORJOMI

1.- INTRODUCCIÓN

La Asociación cultural Norte Joven Mieres – NORJOMI, somos una entidad sin ánimo de lucro, de carácter social y ámbito autonómico **fundada en 1995** que desarrolla un proyecto integral de formación y orientación social y laboral a través del diseño de itinerarios individualizados de inserción destinados a personas en situación de vulnerabilidad y prioritariamente a la población juvenil del Principado de Asturias.

Misión

Contribuir a la creación de valor social, a través de la prestación de servicios que fomentan la inserción sociolaboral de jóvenes y otros colectivos en situación de exclusión. Trabajar en favor del bienestar de las personas y la cohesión social a través de la gestión de servicios de voluntariado y el desarrollo de itinerarios de inserción sociolaboral personalizados en sus diferentes fases: acogida, orientación, formación e inserción sociolaboral.

Visión

Ser referente en los diferentes ámbitos donde estamos presentes, mediante la superación de nuestro nivel de excelencia, el enfoque de nuestros servicios y el crecimiento profesional de nuestro equipo humano. Una organización comprometida con la sociedad, sus trabajadores, personal voluntario y participantes; reconocida por su capacidad de crear valor e innovación, en respuesta a las nuevas necesidades sociales, con especial atención al acceso y/o mantenimiento del empleo de colectivos en situación de exclusión.

Valores

Compromiso social
Orientación al Beneficiario
Vocación de servicio
Flexibilidad
Trabajo en Equipo
Integridad
Seguridad
Innovación
Calidad
Profesionalidad
Igualdad

1.1. Áreas de Trabajo

Las áreas de trabajo de la entidad se agrupan alrededor de dos ejes temáticos:

- El desarrollo de servicios de atención a la ciudadanía a través de la metodología de desarrollo de itinerarios personalizados de inserción en materia de formación e inserción educativa y laboral.
- El desarrollo de servicios de voluntariado social para implementar la intervención en el marco de programas sociales.

1.2. Ubicación

La sede de la organización e instalaciones están localizadas en c/ Antigua Estación de RENFE s/n, Mieres (Asturias) y las conforman dos edificios próximos: uno edificio principal, una zona de patio y un edificio anexo.

Edificio Principal:

- Zona de oficinas y administración.
- Aulas de formación básica.
- Aula de Informática.
- Taller de Carpintería I
- Taller de Informática.
- Sala de Reuniones.
- Servicios y almacén.

Edificio Anexo:

- Taller de Carpintería II y sala de barnices.
- Almacén.

2.- ANTECEDENTES

La Asociación Cultural Norte Joven Mieres, en el año 2014 implementa por primera vez un plan de igualdad bajo el compromiso de desarrollar el principio universal de igualdad entre hombres y mujeres, principio incorporado en los valores de su política de calidad.

Durante estos años de recorrido se ha pretendido desarrollar medidas en favor de la igualdad de oportunidades en la organización y en las áreas de conciliación, acceso al empleo, salud laboral, promoción y formación.

En la actualidad, se pretende reflejar el plan a desarrollar entre los años 2026-2029 siendo el último plan revisado el implementado entre los años 2022-2024.

3.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

El Plan de Igualdad ha sido suscrito tanto por la dirección de la Asociación Cultural Norte Joven Mieres – NORJOMI, como por las trabajadoras y los trabajadores. El diagnóstico de género ha sido realizado y analizado de forma conjunta, y ha sido aprobado tras ser sometido a debate en reunión de personal celebrada el 23 de junio de 2026.

Cualquier modificación que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las medidas originales por otras, como resultado de las diferentes aportaciones de las partes en las reuniones de personal ordinarias o por situaciones extraordinarias que puedan surgir.

4.- VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad se basa en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5. y en la modificación 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, normativa en la que se establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 50 trabajadores/as es voluntaria. Siendo este el caso de Asociación Cultural Norte Joven Mieres - Norjomi.

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de vigencia de **4 años** a contar desde su aprobación **(desde 1 de julio de 2026 hasta el 30 de junio de 2030)**, entrando en vigor el 1 de julio de 2026.

Pasados los 4 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, y, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.

5. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

El desarrollo del Plan de Igualdad contará con las instalaciones, equipos, medios y recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de la Asociación Cultural Norte Joven Mieres, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la entidad.

7. COMISIÓN DE IGUALDAD

La Asociación Cultural Norte Joven Mieres está comprometida con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo el mismo día en el que se aprueba el presente plan, una Comisión de Igualdad, conformada por 4 personas: 2 representantes de la Asociación y 2 representantes de la propia plantilla. La Comisión podrá contar además con las personas asesoras que se estime necesario.

La **Comisión de Igualdad** tiene como función y **objetivo principal** garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la organización, realizando el seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de cuantas acciones se inicien para cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la organización, al igual que realizar propuestas de cambios.

Además, para el cumplimiento de este objetivo se requiere el cumplimiento de las siguientes funciones:

- Implementar el Plan de igualdad y sus objetivos; seguimiento y evaluación.
- Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la Asociación Cultural Norte Joven Mieres – NORJOMI.
- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, cronograma, ejecución, seguimiento y evaluación).
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por la plantilla, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La **Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria cada 12 meses**, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las

personas que la componen, con un preaviso mínimo de 7 días laborales. De todas las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados y, en caso de no llegar a acuerdos, se fijará en el acta la posición de cada parte, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

Para que los acuerdos de la Comisión de Igualdad tengan validez deberán ser adoptados por mayoría absoluta.

8. PRINCIPALES RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD

8.1. DATOS DE PERSONAL

En el momento de redactar el presente plan (enero de 2026) contamos con una plantilla dividida en dos grupos diferenciados: Grupo I el personal directivo, técnico y docente, Grupo II los alumnos-as trabajadores-as de nuestros programas de formación e inserción laboral (Programa Joven Océano en la actualidad).

El Grupo I, con mayor estabilidad en la organización, está compuesto en un 63% por mujeres a lo largo de 2025, siendo más de la mitad mujeres, las personas con carácter indefinido en la organización. El personal indefinido en la entidad tiene una antigüedad media superior a los 6 años.

El Grupo II, formado por alumnado - trabajador adscrito a programas concretos de corta duración, está formado en la actualidad por mujeres en el 25%, es importante señalar que en este grupo 10 personas se cualifican en el oficio de carpintería y 10 personas se cualifican en el oficio de Grabación de datos.

Así mismo, el equipo directivo, formado por la dirección y la subdirección, está formado al 100% por mujeres. La composición de la Junta Directiva de la organización cuenta con un 50% de mujeres en los puestos de Vicepresidencia, secretaria y 2 vocalías.

El análisis del registro retributivo nos aporta la siguiente información:

La información que nos aporta la valoración de puestos de trabajo en NORJOMI, señala que la entidad es feminizada ya que la mayoría de los puestos de trabajo cuentan con mayoría de mujeres. Se producen excepciones en los casos de profesor/a de taller, ya que, tradicionalmente, en algunos ámbitos, todavía siguen siendo hombres, las personas más cualificadas para desarrollar el puesto, aunque se están produciendo importantes cambios en este sentido. Por otro lado, el grupo de alumno-trabajador está masculinizado, debido a los perfiles de personas que se presentan a estos tipos de programas. Además, las puntuaciones son sustraídas de los puestos de trabajo, es decir, los factores evaluados dan el mismo resultado tanto para mujeres como para hombres en el mismo puesto de trabajo.

Excluyendo el colectivo de alumnado trabajador, cuya composición viene condicionada por las características de los programas subvencionados, la plantilla presenta una representación femenina aproximada del 60 %, por lo que no existe infrarrepresentación femenina en la entidad.

La representación femenina en el grupo de alumnado trabajador varía cada año, al depender de los criterios de selección establecidos en las convocatorias subvencionadas que financian estos programas.

8.2. NIVEL DE CUALIFICACIÓN

En el marco del Grupo I, la plantilla femenina de nuestra organización, en un 71 % tiene estudios universitarios finalizados, el porcentaje restante tiene estudios de Formación Profesional que en el 14.5% de los casos son de grado superior.

NORJOMI tiene una plantilla en el marco del Grupo I con alta cualificación.

Señalar, que el Grupo 2 está formado por alumnos/as trabajadores de programas de Empleo – Formación donde es requisito de acceso no contar con titulación académica alguna o haber obtenido como máxima formación el Graduado en Educación Secundaria, son programas específicos dirigidos a la población con más necesidades de formación y cualificación profesional. El 100% de las personas que comienzan el programa en noviembre de 2025 no cuentan con Graduado en Educación Secundaria, por ser un requisito preferente de acceso.

En relación al nivel de cualificación de la plantilla, el análisis del registro retributivo nos aporta la siguiente información:

La distribución de la puntuación obtenida en los distintos factores de valoración muestra una tendencia general de mayor concentración de puntos en los puestos ocupados por mujeres, especialmente en aquellos factores vinculados a las competencias, la formación y la responsabilidad requerida para el desempeño del puesto. Es decir, los puestos que exigen mayor responsabilidad y competencias son ocupados mayoritariamente por mujeres en la entidad.

En conjunto, los resultados evidencian que los puestos ocupados por mujeres concentran una mayor valoración en los factores relacionados con la cualificación, las competencias y los requisitos profesionales, mientras que los factores asociados a las condiciones de trabajo presentan una ponderación similar entre hombres y mujeres. Desde la perspectiva de la auditoría retributiva, esta distribución refuerza la necesidad de garantizar que dichas exigencias y responsabilidades se reflejen adecuadamente en la estructura salarial, evitando posibles infravaloraciones de los puestos feminizados.

Se evidencia la ausencia de diferencias retributivas estructurales asociadas al sexo.

8.3. SELECCIÓN

Las incorporaciones del nuevo personal se detectan por el equipo directivo de la organización.

El equipo directivo constituye una comisión de selección formada por 3 personas de la plantilla y pone en marcha el proceso de selección previa aprobación de unas bases selectivas alineadas con la línea de subvención o programa correspondiente. Para la elección de los miembros de la comisión se tiene en cuenta el perfil profesional a seleccionar y su experiencia en materia de RRHH.

La dirección, con la participación de las personas que conocen el programa, definen los perfiles requeridos para cada puesto. Las vacantes disponibles en la empresa se comunican en reunión de equipo.

Los métodos que se utilizan para seleccionar al personal, son:

- Publicación de oferta en RRSS y/o Trabajatur.
- Recepción de CV **ciegos** y documentación. Análisis de los mismos.
- Citación de los/as participantes al proceso selectivo: entrevista presencial.
- El proceso acaba con la aprobación del acta de proceso selectivo por la presidencia de la comisión de selección.
- Las características generales o transversales que busca la Asociación en las/os candidatas/os son experiencia profesional y formación.
- No se observan barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres en la Asociación, señalar que en la actualidad existe equidad del equipo técnico Grupo I.
- En la Asociación existen puestos o departamentos que están especialmente feminizados dado que la mayoría del equipo son mujeres. Es conocido que en el sector normalmente se reciben más CV de mujeres que de hombres y seleccionan por valía profesional, sin observar género y país de procedencia.

Es importante señalar que en los casos en los que viene determinado por la línea de subvención o ayuda pública, La Administración actúa de oficio publicando ofertas de puestos genéricas, filtrando candidatos previamente o constituyendo comisiones de selección mixtas (Administración y Norjomi). Nuestra organización adapta los procesos selectivos a los requisitos de los diferentes programas.

En relación a la selección de alumnos/as – trabajadores/as, durante el año 2025 se ha observado, en la contratación de aprendices de carpintería, un aumento de candidaturas femeninas en relación a años atrás, siendo un grupo formado por 8 participantes en la última convocatoria de los que 3 han sido mujeres, en un oficio en el que las mujeres suelen estar infrarepresentadas. En el perfil de administrativo hay paridad. Nuestra organización ha introducido en las bases del presente proceso selectivo medidas para favorecer la equidad de género en las personas seleccionadas, favoreciendo el acceso al sexo infrarrepresentado.

8.4. FORMACIÓN

Con carácter anual, en el marco del proceso de calidad implantado en la Asociación años atrás, se establece un Plan de Formación. Las necesidades se detectan consultando al equipo sus intereses y necesidades formativas.

Los criterios de selección que se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación son en base a la temática y a la persona de referencia en el tema y teniendo en cuenta que todo el equipo tenga las mismas oportunidades de acceso.

Además, en función de los programas a los que estamos adscritos, cada trabajador/a recibe formaciones específicas en el marco del Programa.

Desde el equipo directivo de la organización, periódicamente, a través de las redes en las que trabajamos, se difunden las diferentes acciones formativas que entidades del ámbito ofrecen. Las formaciones son de carácter voluntario salvo excepciones de cumplimiento normativo.

En los casos en los que las formaciones son fuera de horario laboral nunca son de carácter obligatorio y de manera concertada con el/la trabajador-a, se llega a acuerdos de compensación de tiempos.

No hay menos asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto de los hombres.

No se conceden ayudas al personal para la formación, aunque si estamos adscritos a un convenio que establece un complemento que se revisa cada 3 años denominado complemento para la práctica profesional que está estrechamente relacionado con la actualidad profesional y la realización de horas de formación para su disfrute.

Durante los últimos cuatro años, parte de nuestra plantilla ha realizado formaciones en igualdad de oportunidades, género y violencia de género. Además, dos miembros del equipo directivo han realizado formación en el desarrollo del protocolo de acoso y en el reconocimiento de derechos en la entidad – planes de igualdad.

La plantilla de Asociación que ha trabajado a lo largo del 2025, en un 29% ha realizado estas formaciones durante los últimos cuatro años. Si nos fijamos en la plantilla estable de la entidad (con contrato indefinido), supone el 67%.

Durante el año 2025 la totalidad de la plantilla en alta en el momento de la realización del curso, recibe formación en Prevención de la explotación sexual y trata de niños, niñas, adolescentes.

8.5. PROMOCIÓN

En líneas generales, la metodología y criterios que se utilizan para la promoción de trabajadores y trabajadoras son la valoración de la valía de la persona para el puesto. No obstante, no es muy habitual que las personas puedan promocionar ya que las contrataciones suelen ser para nuevos puestos que requieren formación o experiencia específica. Se fomenta siempre la promoción en los puestos de máxima responsabilidad y confianza de la organización, a través de nombramientos por parte de la Junta Directiva.

Al personal de la empresa se le comunica la existencia de vacantes en las reuniones o a través de medios escritos de comunicación interna.

Las personas que intervienen en la decisión de una promoción interna son Dirección y/o Junta Directiva de la organización.

No existen planes de carrera en la organización ni método de valoración del personal promocionado. Tampoco se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa.

8.6. ORDENACIÓN DE TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

En cuanto a los mecanismos utilizados para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, nuestra entidad cuenta con el distintivo Efr alcanzando una categoría Proactiva B en la renovación realizada en junio de 2022, y que se ha vuelto a renovar en 2024. En la actualidad se encuentra en vías de renovación. Entre las medidas que se implementan en nuestra organización, están:

- Reducción de jornada en verano coincidente con el calendario escolar.
- Un día extra de vacaciones coincidiendo con el día del profesor. 2 días de libre disposición anuales adicionales.
- Creación de un espacio destinado a comedor en nuestras instalaciones.
- Realización de reconocimiento médico en horario laboral.
- Gratificación al personal coincidiendo con el final del año – Navidad.

El mecanismo fundamental utilizado en la entidad es la adaptación del horario a las necesidades del equipo.

Todo el equipo, mujeres, hombres, con o sin personas a cargo, utilizan esas medidas. Así mismo, no hacen más uso en Norjomi de los permisos, las mujeres o los hombres, no se identifican diferencias entre ellos.

8.7. COMUNICACIÓN

Los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en la entidad son principalmente:

- Reuniones.
- Presentaciones a la plantilla.
- Correo electrónico.
- Cuestionarios.

Por otro lado, nuestra entidad considera que la imagen, tanto externa como interna de la organización, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, porque está comprometida con la igualdad de oportunidades y denuncian las desigualdades públicamente.

Analizados los datos de los documentos, la página web y redes sociales, se constata la ausencia de imágenes sexistas, sin reproducir estereotipos ni roles tradicionales de género. También se infiere que desde la entidad se tiene interés en utilizar un lenguaje

inclusivo, sobre todo en los documentos, las redes sociales, página web, etc., aunque se aconseja la revisión más exhaustiva de los mismos.

Durante el bienio 2023-2024 se han reformulado los estatutos de la organización incorporando un lenguaje más inclusivo.

8.8. POLÍTICA SOCIAL

Norjomi no ha hecho uso de los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres y que nunca se han beneficiado de ellas.

Norjomi cuenta con programas de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales tales como personas con discapacidad, personas migrantes, mujeres, jóvenes, mujeres víctimas de violencia, etc.

8.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

La Asociación no ha detectado en su organización situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual, y ya se cuenta con un protocolo de prevención de acoso.

8.10. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

En materia de prevención de riesgos laborales contamos con un Plan de Prevención con medidas para la detección de riesgos general para los/as trabajadores, pero no se cuenta con medidas específicas para detección de riesgos de las mujeres en materia de salud laboral, y/o prevención de riesgos laborales. El plan incluye el riesgo durante el embarazo y la lactancia.

8.11. VOLUNTARIADO

Las personas voluntarias en la Entidad colaboran en tareas administrativas, difusión y promoción del programa, realización de trabajos de restauración de madera e implementación de itinerarios de formación e inserción laboral.

El requisito que debe cumplir una persona que quiera formar parte de su voluntariado es asumir el compromiso con la misión de la Entidad.

Se cuenta con un protocolo de bienvenida para las personas voluntarias, además se les facilita formación.

En el ejercicio pasado se impartieron dos formaciones:

- Formación básica de voluntariado.
- Formación específica del puesto y programa.

La permanencia media aproximada de las personas voluntarias en la Entidad supera el año.

9. EJES DE ACTUACIÓN

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de Asociación Cultural Norte Joven Mieres (NORJOMI) ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de **7 ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos ejes de actuación son:

- Cultura organizacional.
- Proceso de selección y contratación.
- Formación.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación.
- Voluntariado.

10. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

10.1. OBJETIVO GENERAL

Promover en Asociación Cultural Norte Joven Mieres – NORJOMI la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

10.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. **Cultura organizacional.** Objetivo: Integrar el compromiso de NORJOMI con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizacional.
2. **Procesos de selección y contratación.** Objetivo: Revisar desde la perspectiva de género los procesos de selección y contratación.
3. **Formación.** Objetivo: Continuar formando al equipo de personal contratado y personas voluntarias en igualdad de género.

-
4. **Condiciones de trabajo y retribuciones.** Objetivo: Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial y en las condiciones de trabajo.
 5. **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.** Objetivo: Promocionar las medidas de conciliación propias y promover nuevas, adaptándose a las necesidades de la plantilla, fomentando el reparto equilibrado y corresponsable del trabajo doméstico y de cuidados.
 6. **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.** Objetivo: Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la Entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.
 7. **Comunicación.** Objetivo: Promover y difundir una imagen interna y externa de la Entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
 8. **Voluntariado.** Objetivo: Promocionar la igualdad de género entre las personas voluntarias que participan en la Fundación, tratando de que estas transmitan e incorporen esta sensibilización en el día a día de los proyectos.

11. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

11.1. EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

Acción	Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional
Objetivos	Visibilizar el compromiso de Norjomi con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e introducir, de manera transversal, la perspectiva de género en la Entidad.

Medidas	Persona / Departamento responsable	Recursos	Indicadores, seguimiento y evaluación
Revisar la perspectiva de género en las publicaciones realizadas en RRSS,.	Responsable RRSS Comisión de Igualdad	Humanos	- Informe publicaciones realizadas y revisadas con carácter anual.
Incluir referencias de los avances del Plan de Igualdad en las publicaciones de la entidad y en las memorias-resultados anuales	Responsable Memoria Responsable RRSS Comisión de Igualdad	Humanos	- Referencias incluidas. - Tipo de información que incluye
Identificar y dar a conocer a la plantilla, voluntarios/as y usuarios/as los recursos de igualdad y de información, prevención y atención en violencia de género local, autonómico y estatal actualizándolos anualmente .	Mentores/as Comisión de Igualdad	Humanos	- Listado de recursos disponibles. - Difusión realizada. - Canales de comunicación utilizados.

11.2. EJE 2: PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Acción	Revisar desde la perspectiva de género los procesos de selección de la Entidad.
Objetivos	Incluir la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.

<i>Medidas</i>	<i>Persona / Departamento responsable</i>	<i>Recursos</i>	<i>Indicadores, seguimiento y evaluación</i>
Incorporar como requisito “deseable” en las ofertas de empleo la sensibilización o formación en igualdad de género. Incorporar como requisito en las ofertas de empleo, el envío de curriculum ciego en la fase de filtrado de méritos previo a entrevista.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	- % de ofertas de empleo con los requisitos explicitados. - % de nuevas personas con formación en igualdad incorporadas, según año y sexo.
Ante igualdad de méritos y formación, elegir a la persona candidata del sexo infrarrepresentado.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	-Nº de procesos de selección en los que se ha aplicado este criterio. - Nº de mujeres y de hombres contratados aplicando este criterio

11.3. EJE 3: FORMACIÓN

<i>Acción</i>	Elaboración de un Plan de Formación que incluya formación en igualdad.
<i>Objetivos</i>	Incorporar la perspectiva de género en el Plan de Formación.

<i>Medidas</i>	<i>Persona / Departamento responsable</i>	<i>Recursos</i>	<i>Indicadores, seguimiento y evaluación</i>
Realizar difusión entre los/as trabajadores de acciones formativas en materia de igualdad vinculadas al complemento salarial de desarrollo profesional.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	- Número de acciones formativas difundidas.
Realización de acciones formativas en igualdad por parte de la plantilla y/o voluntariado de la Entidad.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Número de trabajadores que durante la vigencia del plan realizan la formación.

11.4. EJE 4: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Acción	Difundir las medidas de conciliación disponibles en la Entidad .
Objetivos	Promocionar las medidas de conciliación propias y promover nuevas, adaptándose a las necesidades de la plantilla.

Medidas	Persona / Departamento responsable	Recursos	Indicadores, seguimiento y evaluación
Difundir e informar de medidas actualmente aprobadas en materia de conciliación y evaluar las necesidades y/o posibles mejoras en relación con esta materia en la Entidad, hacer propuestas de nuevas medidas realistas y realizables.	Responsable Efr Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Informe final con conclusiones y propuestas. - Nº y distribución porcentual de participantes, desagregada por sexo. - Nº y tipo de propuestas que se acuerdan implantar.

11.5. EJE 5: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Acción	Difundir el protocolo de sensibilización, prevención y actuación ante posibles situaciones de acoso.
Objetivos	Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la Entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

Medidas	Persona / Departamento responsable	Recursos	Indicadores, seguimiento y evaluación
Realizar difusión del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla, al equipo de voluntarios/as y a la sociedad en su conjunto.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	- Difusión del protocolo realizada. - Nº difusiones, métodos y alcance. - Nº de consultas recibidas de acoso. - Nº denuncias presentadas/resueltas.

11.6. EJE 6: COMUNICACIÓN

Acción	Incorporar el compromiso con la Igualdad de oportunidades en la comunicación de la Organización.
Objetivos	Promover y difundir una imagen interna y externa comprometida con la igualdad de oportunidades.

Medidas	Persona / Departamento responsable	Recursos	Indicadores, seguimiento y evaluación
Informar a la ciudadanía y seguidores/as en redes de la existencia del Plan Igualdad de la Entidad y de donde pueden consultar su contenido completo.	Responsable de redes Comisión de Igualdad	Humanos	- Canales utilizados. - N.º personas informadas.
Participar en actividades de sensibilización sobre igualdad de género, tales como 8 de marzo, 25 de noviembre, etc.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	-Nº y tipo de actuaciones de sensibilización en las que se participa. - Nº y tipo de actuaciones de sensibilización que se organizan desde la Entidad.

11.7. EJE 7: VOLUNTARIADO

Acción	Incorporar el compromiso con la Igualdad de oportunidades en la comunicación de la Organización.
Objetivos	Promover y difundir una imagen interna y externa comprometida con la igualdad de oportunidades.

Medidas	Persona / Departamento responsable	Recursos	Indicadores, seguimiento y evaluación
Elaborar e implantar código de conducta con compromiso de igualdad para personas voluntarias, que afectará al conjunto de profesionales de la entidad.	Coordinador/a voluntariado Comisión de Igualdad	Humanos	- Nº de personas voluntarias informadas. - Nº de trabajadores/as informados/as.

12. CALENDARIO

Medidas	2026	2027	2028	2029	2030
Eje 1. Revistar la perspectiva de género en las publicaciones realizadas en RRSS.					
Eje 1. Incluir referencias de los avances del Plan de Igualdad en las publicaciones de la entidad y en las memorias-resultados anuales					
Eje 1. Identificar y dar a conocer a la plantilla, voluntarios/as y usuarios/as los recursos de igualdad y de información, prevención y atención en violencia de género local, autonómico y estatal actualizándolos anualmente.					
Eje 2. Incorporar como requisito “deseable” en las ofertas de empleo la sensibilización o formación en igualdad de género.					
Eje 2. Incorporar como requisito en las ofertas de empleo, el envío de curriculum ciego en la fase de filtrado de méritos previo a entrevista.					
Eje 2. Ante igualdad de méritos y formación, elegir a la persona candidata del sexo infrarrepresentado.					
Eje 3. Realizar difusión entre los/as trabajadores de acciones formativas en materia de igualdad vinculadas al complemento salarial de desarrollo profesional.					
Eje 3. Realización de acciones formativas en igualdad por parte de la plantilla y/o voluntariado de la Entidad.					
Eje 4. Difundir e informar de medidas actualmente aprobadas en materia de conciliación y evaluar las necesidades y/o posibles mejoras en relación con esta materia en la Entidad, hacer propuestas de nuevas medidas realistas y realizables.					
Eje 5. Realizar difusión del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla, al equipo de voluntarios/as y a la sociedad en su conjunto.					
Eje 6. Informar a la ciudadanía y seguidores/as en redes de la existencia del Plan Igualdad de la Entidad y de donde pueden consultar su contenido completo.					
Eje 6. Participar en actividades de sensibilización sobre igualdad de género, tales como 8 de marzo, 25 de noviembre, etc.					
Eje 7. Elaborar e implantar código de conducta con compromiso de igualdad para personas voluntarias, que afectará al conjunto de profesionales de la entidad.					

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El **seguimiento** durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La **evaluación** del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de NORJOMI. La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de **4 años** a contar desde la fecha de su firma.

- Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan constituirse en Comisión que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

- Funciones de la Comisión de seguimiento:

- Reunirse como mínimo cada seis meses y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

- Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:

El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de la Fundación y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción de empleados/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

Seguimiento: La información recogida se plasmará en informes anuales. Los informes harán referencia a la situación actual de la Entidad y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a la Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de NORJOMI en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Evaluación: La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes anuales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

*Como muestra de conformidad, firman el presente documento en Mieres a 30 de junio de 2026.

*Se establece un periodo de 15 días de consulta y revisión del documento entre la plantilla de trabajadores/as de la Asociación. Cualquier modificación o propuesta de mejora se someterá a la correspondiente aprobación y emisión de nuevo texto.

Las propuestas actuales parten de reunión de personal celebrada el 22 de junio de 2026.