

Plan de Igualdad de Género



ASOCIACIÓN
**NUEVOS
PASOS**

Perú 

Bolivia 

Colombia 

España 

nuevospasos.org

1. PRESENTACIÓN:

La Asociación Nuevos Pasos es una organización sin ánimo de lucro que trabaja desde el año 2001 para mejorar las condiciones de vida de las poblaciones más vulnerables, con especial atención a la infancia en riesgo y sus familias. Nuestra labor se centra en garantizar el acceso a derechos fundamentales, como la educación, la alimentación y la salud, mientras fomentamos el desarrollo integral de las comunidades donde operamos.

Fundada el 19 de octubre de 2001 en Trujillo, Perú, la Asociación Nuevos Pasos surgió como una respuesta al llamado de apoyar a las comunidades más vulnerables, especialmente la infancia. En 2005, extendimos nuestra labor a España, en 2010 a Bolivia y en 2022 a Colombia, fortaleciendo nuestro compromiso con las poblaciones vulnerables a nivel internacional. A lo largo de más de dos décadas, hemos impactado positivamente en la vida de miles de personas, promoviendo proyectos de educación, alimentación y desarrollo comunitario.

Entre nuestros proyectos destacan el programa de alimentación infantil, programas de empoderamiento femenino en Perú y Bolivia así como la creación de espacios de formación integral en España y Colombia. Cada iniciativa está diseñada para responder a las necesidades específicas de las comunidades con las que trabajamos.

Visión:

Motivados por nuestra fe, nuestra visión es ser una asociación que contribuya a la mejora de las condiciones de vida de la población más desfavorecida en diferentes ciudades de Latinoamérica, mediante programas autosostenibles que promuevan el desarrollo integral de la infancia.

Misión:

Nuestra misión es promover, a través de diversos proyectos de desarrollo, las oportunidades necesarias para mejorar las condiciones de vida de las personas más desfavorecidas, con especial atención a la infancia y sus familias sin hacer diferencias por razones de género, clase social, creencias religiosas o ideas políticas.

Valores:

- Servicio a la comunidad más vulnerable.
- Pasión por el bienestar integral de la infancia.
- Excelencia en el trabajo.
- Transparencia en la gestión de recursos.
- Solidaridad hacia los más desfavorecidos.
- Compromiso con el trabajo de la defensa de la dignidad humana.

En la Asociación Nuevos Pasos, seguimos firmes en nuestro compromiso de construir un mundo más justo, equitativo e inclusivo, donde cada persona, independientemente de su género, origen o condición social, tenga la oportunidad de alcanzar su máximo potencial.

2. INTRODUCCIÓN

La igualdad de género es un derecho fundamental que debe ser garantizado en todas las etapas de la vida, especialmente para las niñas, niños y adolescentes que atendemos y viven en situaciones de vulnerabilidad. Además, la igualdad de género es un principio fundamental que garantiza que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades, derechos y responsabilidades en todos los ámbitos de la vida.

El Plan de Igualdad de Género de la Asociación Nuevos Pasos nace del compromiso firme de nuestra organización con la construcción de una sociedad más equitativa, inclusiva y respetuosa de los derechos de todas las personas, independientemente de su género. Como entidad sin ánimo de lucro que trabaja a favor de la población vulnerable, reconocemos que la igualdad de género es un principio fundamental para lograr el desarrollo integral de las comunidades con las que colaboramos en España y Latinoamérica.

Este plan constituye una herramienta estratégica diseñada para identificar, prevenir y eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de género en todos los ámbitos de nuestra organización. En línea con nuestro compromiso ético y los marcos normativos aplicables, el plan promueve una cultura organizacional basada en la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad y la participación equitativa de hombres y mujeres en la toma de decisiones.

Además, el plan busca ser un catalizador de cambio, no solo dentro de nuestra asociación, sino también en las comunidades donde operamos, contribuyendo al empoderamiento de mujeres y hombres como agentes de transformación social. Este documento es fruto de un proceso participativo que ha involucrado a todos los niveles de nuestra organización, garantizando que las estrategias y acciones reflejen las necesidades y aspiraciones reales de quienes forman parte de nuestra misión.

A través de este Plan de Igualdad de Género, reiteramos nuestro compromiso de seguir trabajando por un mundo más justo e igualitario, donde las brechas de género sean superadas y cada persona pueda desarrollar plenamente su potencial.

3. MARCO NORMATIVO:

La elaboración de un Plan de Igualdad de Género en una organización con presencia internacional como Asociación Nuevos Pasos, requiere un enfoque integral que considere tanto los compromisos globales como las normativas locales de cada país. Este marco normativo no solo asegura el cumplimiento de las obligaciones legales, sino que también fortalece el compromiso de la organización con la promoción de la equidad, la no discriminación y el respeto por los derechos humanos.

A continuación, se presenta una revisión detallada del marco normativo aplicable a la Asociación Nuevos Pasos, abarcando tanto las disposiciones internacionales como las específicas de España y los países de Latinoamérica donde opera la organización.

a. Marco Normativo Internacional

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW): Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, es un tratado internacional clave que establece los derechos de las mujeres y la obligación de los Estados para eliminarlos.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): El ODS 5 busca lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Ambos reconocen la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

b. Marco Normativo en España

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Establece medidas para asegurar la igualdad en el ámbito laboral, social y político.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo: Refuerza la legislación sobre igualdad, ampliando las medidas para prevenir la discriminación de género.
- Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades: Planes periódicos que orientan las políticas de igualdad en España.

c. Marco Normativo en Perú

- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres: Promueve la eliminación de la discriminación por género en diversos ámbitos.
- Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 (y posteriores actualizaciones): Orienta las acciones gubernamentales para promover la igualdad de género.

d. Marco Normativo en Bolivia

- Constitución Política del Estado (2009): Garantiza la igualdad de género y prohíbe toda forma de discriminación.
- Ley N° 348, Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia: Refuerza la protección de las mujeres contra la violencia de género.

e. Marco Normativo en Colombia

- Ley 1257 de 2008: Promueve la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- Constitución Política de Colombia: Artículos que aseguran la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.
- Ley 823 de 2003, Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres: Establece mecanismos para la igualdad de género.

4. OBJETIVOS:

Objetivo General:

- Establecer un marco integral que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la Asociación Nuevos Pasos, promoviendo un entorno laboral equitativo, inclusivo y libre de discriminación.

Objetivos Específicos:

- Reducir las brechas de Género: Identificar y cerrar las brechas existentes en términos de participación, acceso a oportunidades, y condiciones laborales entre mujeres y hombres.
- Fomentar la sensibilización y la formación: Proporcionar a todo el personal, formación continua sobre igualdad de género, derechos humanos y prevención de la discriminación.
- Asegurar la Igualdad en los procesos internos: Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, promoción, y desarrollo profesional.
- Promover la conciliación de la vida laboral y familiar: Implementar políticas que permitan a todos los empleados equilibrar sus responsabilidades laborales con su vida familiar.
- Establecer mecanismos de prevención y actuación: Crear protocolos claros para la prevención, detección y actuación frente a casos de acoso o discriminación por razones de género.
- Monitorear y evaluar progresos: Implementar sistemas de seguimiento y evaluación periódica para medir el impacto del plan y realizar ajustes cuando sea necesario.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El presente Plan de Igualdad de Género tiene como ámbito de aplicación todas las áreas, niveles y actividades de la Asociación Nuevos Pasos, abarcando tanto a su personal interno como a los voluntarios, beneficiarios, y demás personas relacionadas con la organización.

En el ámbito territorial, este plan será implementado en todos los países donde la Asociación opera: España, Perú, Bolivia y Colombia, adaptándose a las particularidades culturales, normativas y sociales de cada región, pero manteniendo una visión integral y coherente en la promoción de la igualdad de género.

De esta manera, el Plan de Igualdad busca impactar positivamente no solo dentro de la organización, sino también en las comunidades y grupos con los que trabaja, fomentando una sociedad más equitativa e inclusiva.

6. VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad de Género entrará en vigor a partir de su aprobación formal por parte de la dirección de la Asociación Nuevos Pasos y tendrá una duración inicial de cuatro años (2025-2029).

Durante este periodo, se desarrollarán las estrategias y acciones planteadas, con revisiones periódicas para garantizar su cumplimiento y adaptabilidad a nuevas necesidades o desafíos que puedan surgir.

Al término del periodo establecido, se realizará una evaluación integral del plan, tomando en cuenta los resultados obtenidos y la retroalimentación de los involucrados. A partir de esta evaluación, se procederá a la actualización o renovación del plan, asegurando la continuidad y mejora de las acciones en pro de la igualdad de género.

En caso de modificaciones significativas, estas serán comunicadas oportunamente a todos los miembros de la organización y a los grupos de interés relevantes.

7. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico de igualdad de género es una herramienta fundamental para analizar la situación actual de la ONG Nuevos Pasos en relación a la equidad entre hombres y mujeres en los diferentes países donde opera: Perú, España, Bolivia y Colombia. Este análisis tiene como objetivo identificar fortalezas, brechas y áreas de mejora que permitan establecer acciones concretas hacia un entorno laboral más inclusivo, equitativo y respetuoso con la diversidad.

Para este diagnóstico, se recopilaron y analizaron datos de las 93 personas que forman parte del equipo en las distintas sedes de la organización, considerando variables clave como: género, nacionalidad, edad, fecha de ingreso, cargo, tipo de contrato (planilla o voluntariado) y jornada laboral. La información recolectada permitirá:

- Conocer la distribución de género en los diferentes niveles jerárquicos y áreas de trabajo.
- Analizar las diferencias en participación por género en cada país.
- Evaluar las condiciones laborales desde una perspectiva de igualdad.

A través de este análisis, se busca obtener una visión integral que sirva como punto de partida para la planificación de políticas y estrategias que promuevan la igualdad de oportunidades, el desarrollo profesional y la equidad en todas las dimensiones de la ONG.

Para realizar este diagnóstico, se empleó una combinación de análisis cuantitativo y cualitativo. La información fue recopilada de los registros internos de la ONG, complementada con encuestas breves realizadas al personal en caso de datos faltantes. Se clasificaron y analizaron las variables según su relevancia para evaluar la igualdad de género, con especial énfasis en la distribución por género, niveles jerárquicos y condiciones laborales en los cuatro países donde opera la organización.

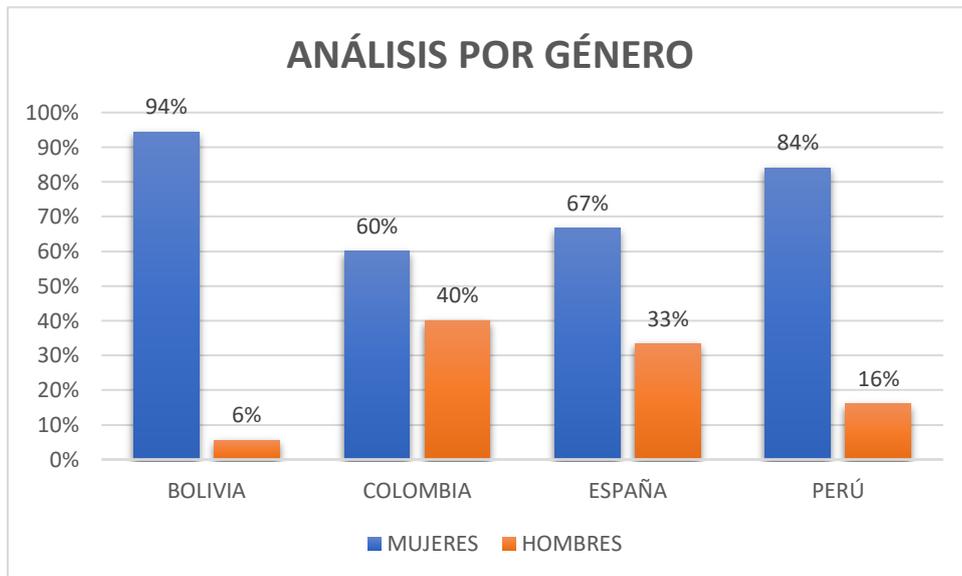
Los datos fueron desagregados por país y género para identificar patrones y posibles brechas en la representación y participación del personal. Posteriormente, los resultados se sistematizaron utilizando herramientas de análisis estadístico y visualización gráfica.

A. Distribución del Personal por Género

El análisis de la composición del equipo, conformado por 93 personas en los cuatro países donde opera la Asociación Nuevos Pasos, revela una predominancia femenina a nivel global, con un 76% de mujeres y un 24% de hombres. Sin embargo, al desglosar los datos por país, se observan variaciones significativas:

- Perú: El equipo está compuesto por un 84% de mujeres y un 16% de hombres.
- España: La distribución alcanza un 67% de mujeres frente a un 33% de hombres.
- Bolivia: Se identifica una marcada predominancia femenina, con un 94% de mujeres y solo un 6% de hombres.
- Colombia: La participación de mujeres y hombres es más equilibrada, con un 60% de mujeres y un 40% de hombres.

Estos datos reflejan una mayor representación femenina en todas las sedes de la organización, especialmente en Bolivia, donde las mujeres constituyen la gran mayoría. En contraste, Colombia presenta la distribución más equitativa entre géneros.



B. Distribución por Nivel Jerárquico

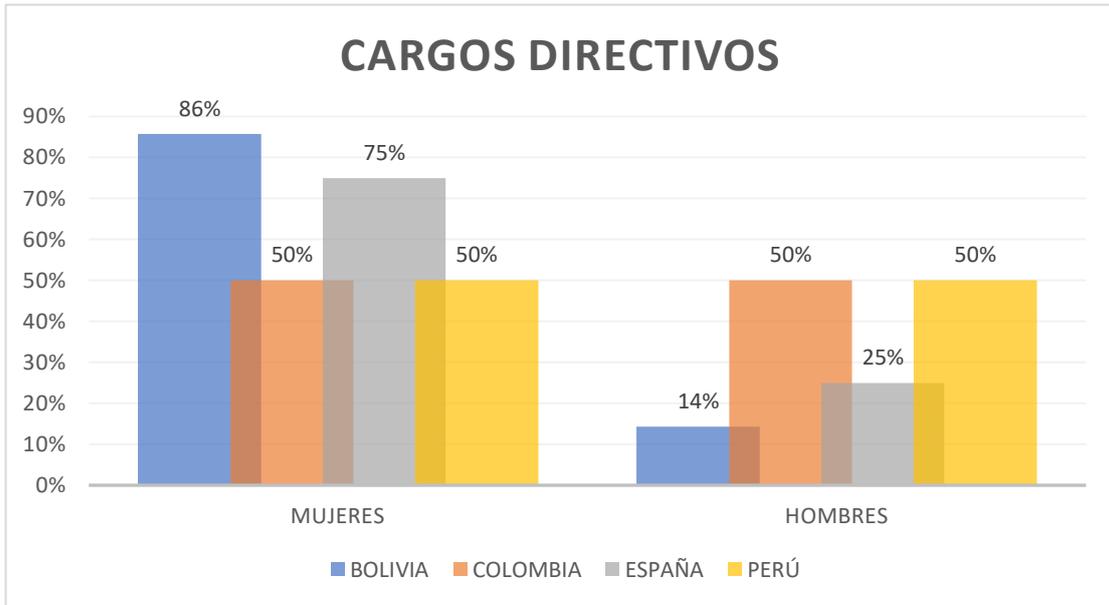
En Nuevos Pasos, el análisis por niveles jerárquicos refleja importantes tendencias sobre la representación de hombres y mujeres en cargos directivos, de coordinación y operativos.

- Cargos Directivos

El equipo directivo está compuesto por un total de 17 personas, de las cuales 12 son mujeres (70.6%) y 5 son hombres (29.4%). Al desglosar por país, la distribución es la siguiente:

- Bolivia: 6 mujeres y 1 hombre (85.7% mujeres, 14.3% hombres).
- Colombia: 1 mujer y 1 hombre (50% mujeres, 50% hombres).
- España: 3 mujeres y 2 hombres (60% mujeres, 40% hombres).
- Perú: 2 mujeres y 2 hombres (50% mujeres, 50% hombres).

Este análisis evidencia una notable representación femenina en los cargos directivos, especialmente destacada en Bolivia, donde las mujeres ocupan el 85.7% de estas posiciones.

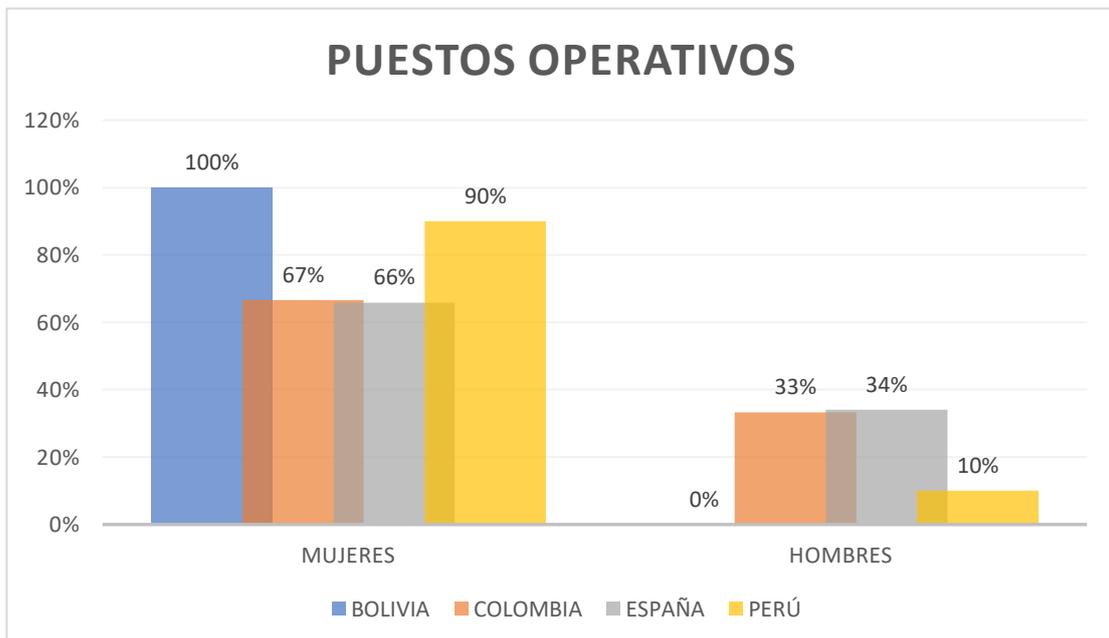


- Niveles de Coordinación

En los niveles de coordinación, se identifican 4 personas, todas mujeres. Estas posiciones corresponden exclusivamente a la sede de Bolivia. En Perú y Colombia, algunos directivos también realizan funciones de coordinación.

- Puestos Operativos

En los puestos operativos, que representan la mayoría del equipo, se cuenta con un total de 72 personas, de las cuales 55 son mujeres (76.4%) y 17 son hombres (23.6%). La predominancia femenina es evidente en este nivel, con una representación significativamente mayoritaria frente a los hombres.



C. Distribución por Jornada Laboral

El análisis de la jornada laboral del equipo de 93 colaboradores de la Asociación Nuevos Pasos muestra que la mayoría desempeña sus funciones a tiempo parcial (89.2%, es decir, 83 personas), mientras que solo un pequeño porcentaje trabaja a tiempo completo (10.8%, es decir, 10 personas). Dentro de quienes trabajan a tiempo parcial, se incluyen voluntarios que contribuyen ad honorem.

- Jornada Completa

De los 10 colaboradores que trabajan a tiempo completo, la distribución por país y género es la siguiente:

- Colombia: 2 personas (1 hombre y 1 mujer).
- Bolivia: 2 personas (100% mujeres).
- Perú: 6 personas (4 mujeres y 2 hombres).

A nivel global, las mujeres representan 70% (7 personas) de las jornadas completas, mientras que los hombres constituyen el 30% (3 personas). Por país:

- Colombia: 50% mujeres y 50% hombres.
- Bolivia: 100% mujeres.
- Perú: 66.7% mujeres y 33.3% hombres.

- Jornada Parcial

En los 83 colaboradores que trabajan a tiempo parcial, la distribución es la siguiente:

- Bolivia: 16 personas (15 mujeres y 1 hombre).
Mujeres: 93.8%.
Hombres: 6.2%.
- Colombia: 3 personas (2 mujeres y 1 hombre).
Mujeres: 66.7%.
Hombres: 33.3%.
- España: 45 personas (30 mujeres y 15 hombres).
Mujeres: 66.7%.
Hombres: 33.3%.
- Perú: 19 personas (17 mujeres y 2 hombres).
Mujeres: 89.5%.
Hombres: 10.5%.

A nivel global, las mujeres representan 77.8% (64 personas) de quienes trabajan a tiempo parcial, mientras que los hombres constituyen el 22.2% (19 personas).

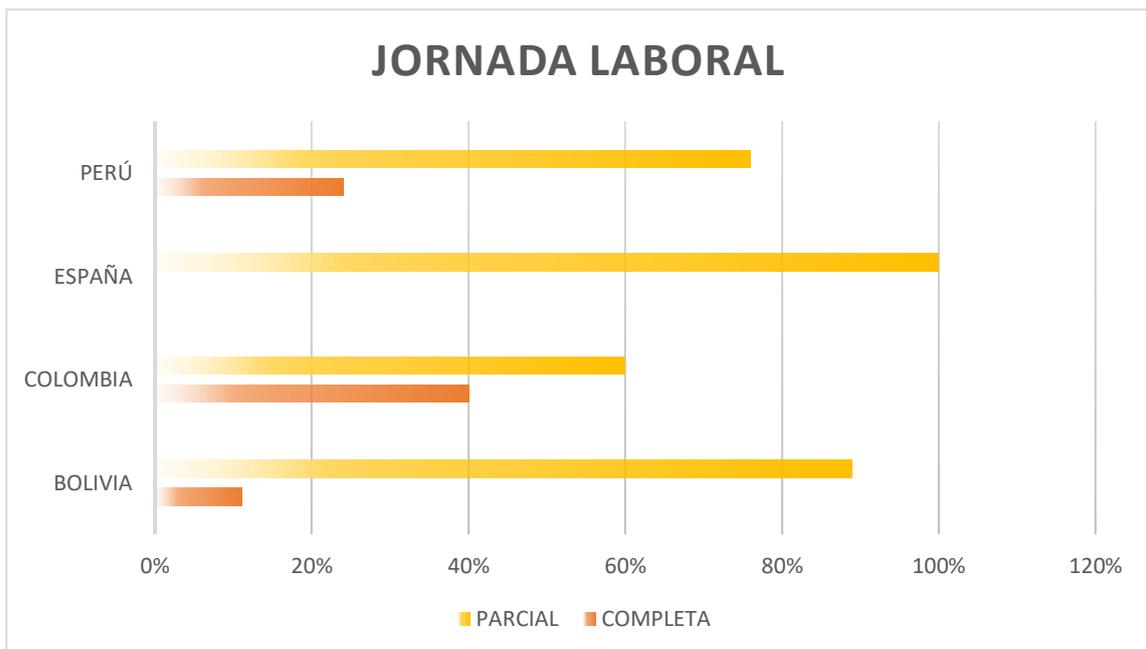
El análisis refleja que las mujeres predominan tanto en jornadas completas como parciales, con una representación global del 76.3% frente al 23.7% de los hombres. Sin embargo, la distribución varía significativamente entre los países:

En Bolivia, la participación femenina es especialmente predominante tanto en jornadas completas como parciales, superando el 93% en ambos casos.

En España, los hombres representan la mayoría de quienes trabajan a tiempo parcial, con el 66.7%, lo que contrasta con el patrón general de predominancia femenina.

En Colombia y Perú, la distribución es más equilibrada, aunque las mujeres siguen siendo mayoría en ambos países, especialmente en jornadas parciales en Perú (89.5% mujeres).

Estas cifras evidencian una notable participación femenina en las actividades de la Asociación, con un liderazgo significativo en todos los países y modalidades laborales. Este patrón podría responder tanto a la naturaleza de las actividades de la organización como a factores socioculturales de cada región.



D. Distribución por antigüedad:

El análisis de la antigüedad de los colaboradores en la Asociación Nuevos Pasos muestra cómo se distribuyen las personas según su tiempo de servicio en la organización. De un total de 93 colaboradores, la distribución por antigüedad y género es la siguiente:

De 0 a 4 años de antigüedad

- 47 mujeres (78.3%) y 13 hombres (21.7%).
- Total: 60 personas (64.5%).

De 5 a 10 años de antigüedad

- 10 mujeres (76.9%) y 3 hombres (23.1%).
- Total: 13 personas (14%).

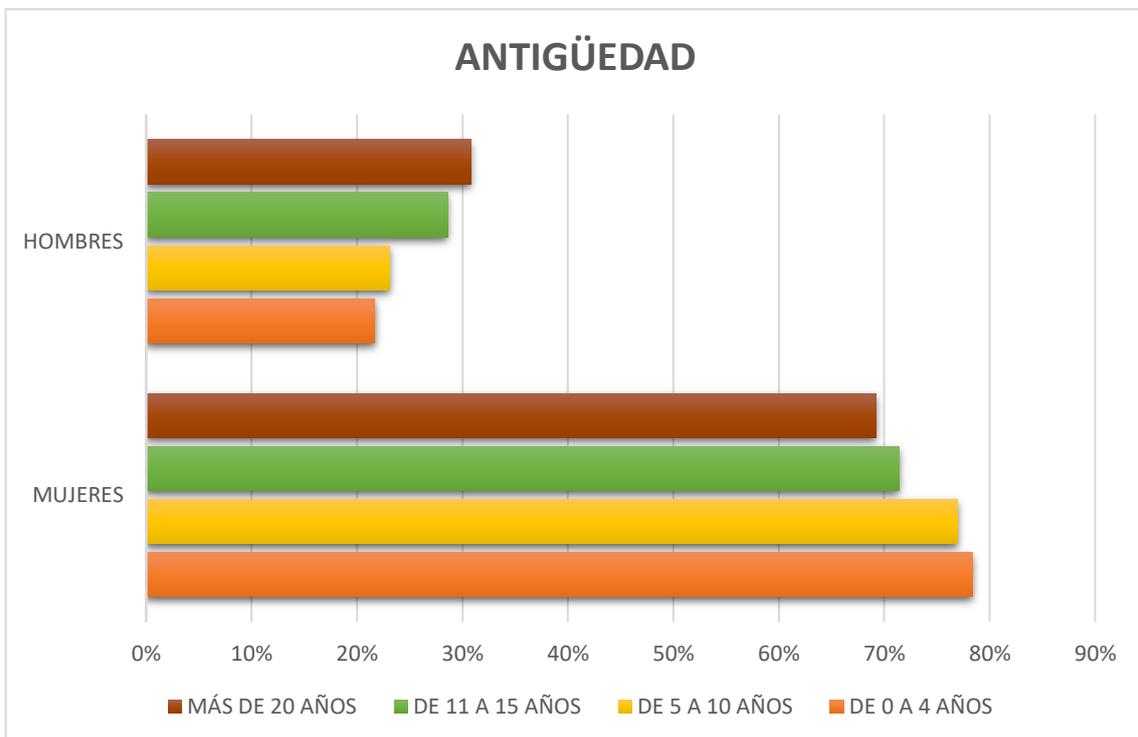
De 11 a 15 años de antigüedad

- 5 mujeres (71.4%) y 2 hombres (28.6%).
- Total: 7 personas (7.5%).

Más de 20 años de antigüedad

- 9 mujeres (69.2%) y 4 hombres (30.8%).
- Total: 13 personas (14%).

El análisis por antigüedad muestra una notable concentración de colaboradores con menos de 5 años de antigüedad, representando el 64.5% del total, con una mayoría femenina (78.3% mujeres frente a 21.7% hombres). Las personas con más de 10 años de antigüedad constituyen un 21.5% del equipo, con una distribución algo más equilibrada entre géneros. Sin embargo, las mujeres siguen siendo mayoría en todos los rangos de antigüedad, destacándose especialmente en los primeros años de trabajo dentro de la organización.



E. Conclusiones

Este diagnóstico revela la composición actual de los colaboradores de la Asociación Nuevos Pasos en términos de género, jornada laboral y antigüedad. A nivel global, las mujeres constituyen una gran mayoría, lo que resalta su importante rol en todas las funciones de la organización. Además, se observa una distribución desigual en los diferentes países y categorías laborales, con algunas regiones mostrando una mayor equidad de género y otras una marcada preponderancia femenina, particularmente en Bolivia y Perú.

En cuanto a la antigüedad, la mayor parte del equipo se encuentra en los primeros años de servicio, lo que refleja una renovación constante de personal, mientras que los colaboradores con más de 10 años en la organización siguen siendo una parte fundamental del equipo, manteniendo una distribución mayoritariamente femenina.

Este análisis inicial proporciona una base sólida para identificar áreas de mejora y establecer estrategias para promover la igualdad de género de manera más efectiva en todos los niveles de la organización. En los siguientes pasos del Plan de Igualdad de Género, se deberán profundizar en aspectos como el acceso a oportunidades de liderazgo, la brecha salarial y el apoyo a la conciliación de la vida laboral y personal, con el fin de garantizar un entorno más inclusivo y equitativo para todos.

8. ESTRATEGIAS Y ACCIONES

La implementación del Plan de Igualdad de Género requiere la definición de estrategias claras y acciones específicas que permitan abordar de manera efectiva las desigualdades identificadas en el diagnóstico previo. Estas estrategias están diseñadas para promover un cambio cultural dentro de la organización, garantizar el cumplimiento de las normativas legales y fomentar un entorno laboral equitativo, inclusivo y libre de discriminación. Cada acción busca responder a las necesidades particulares de nuestra asociación y su personal, teniendo en cuenta su contexto internacional en España y Latinoamérica.

Del diagnóstico previo, concluimos los siguientes puntos:

- Nuestra organización se enfoca en un trabajo altamente sensible: la protección, el cuidado y el desarrollo integral de niños y niñas en situaciones de vulnerabilidad. Debido a la naturaleza de estas actividades, tradicionalmente ha habido una mayor representación femenina en estas áreas, ya que, culturalmente, se ha asociado a las mujeres con roles de cuidado y educación. Este patrón se refleja también en nuestro equipo, donde actualmente el 76% son mujeres.
- El párrafo anterior no significa que los hombres no puedan ni deban desempeñar un papel importante en este trabajo. Al contrario, creemos firmemente que la diversidad en el equipo, tanto en género como en perspectivas, enriquece nuestra labor. La presencia de hombres en nuestras actividades no solo aporta equilibrio, sino que también envía un mensaje poderoso a los niños y niñas que atendemos: hombres y mujeres pueden trabajar juntos, compartir roles de cuidado y ser modelos positivos para las nuevas generaciones.
- En nuestra asociación creemos que cuando los hombres se involucran en el cuidado y la protección de niños y niñas, desafían los estereotipos tradicionales, muestran a los niños que el cuidado no tiene género, y a las niñas les ayudan a visualizar relaciones basadas en el respeto y la igualdad. Este enfoque contribuye directamente

a nuestra visión de transformar las comunidades para que sean más inclusivas y libres de violencia

- A pesar de que las mujeres son la mayoría en Asociación Nuevos Pasos, la prioridad debe ser seguir siendo fortalecer sus capacidades, pero de una manera que integre a toda la comunidad para evitar conflictos con los hombres e impulsar una sociedad más inclusiva en todo aspecto.

A continuación, se detallan las estrategias y acciones planteadas para mejorar las deficiencias encontradas en el diagnóstico previo del presente plan.

Estrategia	Acción Específica	Indicador de Seguimiento
1. Sensibilización y Formación Continua	1.1. Organizar talleres periódicos sobre conceptos clave de igualdad de género y derechos humanos.	Número de talleres realizados. Porcentaje de asistentes. Nivel de satisfacción medido en encuestas.
	1.2. Desarrollar un curso obligatorio de formación online sobre igualdad de género para todos los nuevos empleados.	Número de cursos completados. Número de empleados capacitados.
	1.3. Invitar a expertos en género para charlas y conferencias, creando un espacio de aprendizaje y reflexión.	Número de charlas realizadas. Número de asistentes. Calidad percibida en encuestas.
2. Revisión y Adaptación de Políticas Internas	2.1. Realizar una auditoría de género de todas las políticas internas y procedimientos operativos.	Informe de auditoría generado. Número de políticas ajustadas.
	2.2. Establecer un comité de igualdad que revise periódicamente las políticas y proponga mejoras.	Comité formado. Número de reuniones realizadas. Propuestas implementadas.
	2.3. Incluir cláusulas de igualdad de género en los contratos laborales y convenios de la ONG.	Número de contratos actualizados. Evaluación de cumplimiento en auditorías internas.
3. Igualdad en la Selección, Promoción y Desarrollo del Personal	3.1. Implementar procesos de selección anónima para evitar sesgos inconscientes.	Porcentaje de procesos realizados de manera anónima. Reducción de brechas de género en contrataciones.
	3.2. Desarrollar un programa de mentoría y coaching dirigido a mujeres para fomentar el liderazgo femenino.	Número de participantes. Satisfacción evaluada en encuestas. Incremento de mujeres en roles de liderazgo.
	3.3. Establecer metas para alcanzar una representación equilibrada de género en roles directivos y de toma de decisiones.	Porcentaje de representación femenina. Cumplimiento de metas establecidas.

4. Promover la inclusión masculina en todas las áreas de la ONG	4.1. Crear talleres de capacitación para preparar a hombres interesados en roles de liderazgo y áreas como administración o gestión.	Listas de asistencia a capacitaciones y encuestas de percepción organizacional. Satisfacción percibida
	4.2. Diseñar oportunidades específicas para voluntarios hombres en áreas como logística, mantenimiento, comunicación, tecnología, transporte, etc.	Porcentaje de participación masculina en el voluntariado.
5. Prevención y Atención de la Violencia de Género	5.1. Diseñar y difundir un protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso y violencia de género.	Protocolo diseñado y difundido. Número de casos gestionados.
	5.2. Proporcionar formación específica al personal encargado de gestionar casos de violencia de género.	Número de formaciones realizadas. Número de participantes.
	Ofrecer apoyo psicológico y asesoramiento legal a víctimas de violencia de género dentro de la organización.	Número de víctimas atendidas. Satisfacción de los servicios ofrecidos.
6. Promoción de la Igualdad en la Participación y Toma de Decisiones	Revisar la composición de los comités y juntas directivas para garantizar la paridad de género.	Porcentaje de paridad alcanzado. Informe de evaluación anual.
	Establecer y revisar las cuotas de participación femenina en roles de liderazgo y toma de decisiones.	Porcentaje de mujeres en roles clave. Metas alcanzadas según cronograma.
	Promover la creación de espacios de diálogo donde las mujeres y hombres puedan expresar sus ideas y necesidades.	Número de espacios habilitados. Número de asistentes. Encuestas de satisfacción.
7. Monitoreo, Evaluación y Mejora Continua	Definir indicadores de desempeño específicos para cada acción del plan.	Número de indicadores definidos. Calidad de las evaluaciones realizadas.
	Realizar evaluaciones anuales del impacto de las estrategias implementadas y publicar los resultados.	Número de evaluaciones anuales. Número de resultados publicados.
	Incorporar retroalimentación de los empleados y beneficiarios para mejorar continuamente el plan.	Número de encuestas realizadas. Recomendaciones implementadas.

9. CRONOGRAMA:

Para garantizar una adecuada planificación y ejecución de las estrategias y acciones establecidas en este Plan de Igualdad, se ha elaborado un cronograma detallado que organiza las actividades por trimestres, comenzando en febrero de 2025. Este cronograma permite visualizar las metas a

corto, mediano y largo plazo, facilitando el monitoreo y el cumplimiento de los objetivos propuestos. Cada acción está asignada a responsables específicos y cuenta con plazos definidos, asegurando así un progreso ordenado y eficiente hacia la igualdad de género dentro de la organización.

Estrategia	Acción Específica	Plazo Estimado	Estado
1. Sensibilización y Formación Continua	Organizar talleres periódicos sobre igualdad de género y derechos humanos.	12 meses	En planificación
	Desarrollar un curso obligatorio online para nuevos empleados.	6 meses	En desarrollo
	Invitar a expertos en género para charlas y conferencias.	18 meses	Pendiente
2. Revisión y Adaptación de Políticas Internas	Realizar una auditoría de género de las políticas internas.	12 meses	Pendiente
	Formar un comité de igualdad y revisar políticas periódicamente.	3 meses	Pendiente
	Incluir cláusulas de igualdad de género en contratos y convenios.	6 meses	En proceso
3. Igualdad en la Selección, Promoción y Desarrollo del Personal	Implementar selección anónima para evitar sesgos.	12 meses	Pendiente
	Desarrollar un programa de mentoría y coaching para liderazgo femenino.	10 meses	En desarrollo
	Establecer metas de representación equilibrada en roles directivos.	12 meses	En planificación
4. Conciliación de la Vida Laboral y Familiar	Crear talleres de capacitación para preparar a hombres interesados en roles de liderazgo y áreas como administración o gestión.	12 meses	Pendiente
	Diseñar oportunidades específicas para voluntarios hombres en áreas como logística, mantenimiento, comunicación, tecnología, transporte, etc.	12 meses	Pendiente
5. Prevención y Atención de la Violencia de Género	Diseñar y difundir un protocolo de prevención de acoso y violencia.	6 meses	En desarrollo
	Capacitar al personal para gestionar casos de violencia de género.	6 meses	En desarrollo
	Ofrecer apoyo psicológico y legal a víctimas dentro de la organización.	12 meses	Pendiente
6. Promoción de la Igualdad en la Participación y Toma de Decisiones	Revisar la composición de comités para garantizar paridad.	6 meses	En proceso
	Establecer cuotas de participación femenina en roles clave.	12 meses	Pendiente
	Crear espacios de diálogo para expresar ideas y necesidades femeninas y masculinas.	12 meses	Pendiente

7. Monitoreo, Evaluación y Mejora Continua	Definir indicadores de desempeño específicos para cada acción.	6 meses	Pendiente
	Realizar evaluaciones anuales del impacto del plan.	Anual	Pendiente
	Incorporar retroalimentación para mejorar continuamente el plan.	6 meses	En desarrollo

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación son componentes esenciales para garantizar el éxito del Plan de Igualdad. Estas actividades permitirán medir el progreso de las estrategias implementadas, identificar áreas de mejora y ajustar las acciones según las necesidades y los resultados obtenidos.

Se establecerán mecanismos de monitoreo regulares que incluyan la recopilación de datos mediante indicadores clave, la elaboración de informes periódicos y la realización de reuniones de evaluación con los responsables de cada estrategia. La evaluación se llevará a cabo en diferentes etapas del plan, asegurando una revisión continua y detallada del impacto de las acciones realizadas. Además, se recogerá la retroalimentación de los participantes y beneficiarios para asegurar que el plan cumple con sus objetivos y genera cambios positivos.

Objetivo

El objetivo principal de esta etapa es garantizar que las acciones definidas en el Plan de Igualdad se implementen de manera efectiva, logrando los resultados esperados. Además, busca identificar áreas de mejora continua y asegurar la sostenibilidad de las estrategias aplicadas.

Seguimiento

La información obtenida será comunicada a través de informes semestrales coincidiendo con la periodicidad de las reuniones de la Comisión de Igualdad. Los informes harán referencia a la situación actual de Asociación Nuevos Pasos 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. Algunos de los factores clave dentro del seguimiento son:

1. **Indicadores Clave de Desempeño (KPI):** Se utilizarán indicadores previamente definidos para medir el impacto y avance de cada acción. Estos indicadores incluyen, pero no se limitan a:
 - Número de actividades realizadas.
 - Porcentaje de participación desglosado por género.
 - Nivel de satisfacción de los beneficiarios.

2. **Informes Periódicos:**
 - Elaboración de informes trimestrales que reflejen el progreso de las acciones.
 - Revisión semestral de las políticas y ajustes según las necesidades detectadas.

3. Reuniones de Monitoreo:

- Realización de reuniones con los responsables de las acciones para revisar avances y resolver obstáculos.
- Presentación de resultados al comité directivo de igualdad.

Evaluación

Respecto a la evaluación del Plan de Igualdad, este 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:

1. Encuestas y Entrevistas:

- Aplicación de encuestas a empleados y beneficiarios para evaluar la percepción de los cambios.
- Entrevistas con los responsables de las áreas clave para obtener retroalimentación cualitativa.

2. Revisión de Indicadores:

- Análisis de los datos recopilados para verificar si se han cumplido las metas establecidas.

3. Informe Final:

- Redacción de un informe anual que detalle los logros, retos y recomendaciones para futuras estrategias de igualdad.

Plan de Mejora Continua

En función de los resultados obtenidos, se implementará un plan de mejora continua que permita ajustar las estrategias y acciones según las necesidades identificadas. Esto asegurará que el Plan de Igualdad siga siendo relevante, eficiente y efectivo.

11. CONCLUSIONES Y COMPROMISOS FINALES

La implementación del presente Plan de Igualdad de Género refleja el compromiso firme de la Asociación Nuevos Pasos de construir un entorno laboral y social basado en la equidad, el respeto y la igualdad de oportunidades para todas las personas. Este plan no solo constituye un instrumento para garantizar el cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales, sino también un paso significativo hacia la transformación cultural de la organización y su impacto positivo en la sociedad.

Reconocemos que el éxito de este plan dependerá del esfuerzo conjunto de todo el personal, voluntarios y colaboradores, así como de una evaluación constante que permita adaptarlo a las necesidades cambiantes de nuestra realidad.

Desde la Asociación Nuevos Pasos, renovamos nuestro compromiso con la igualdad de género, convencidos de que este es el camino hacia una organización más inclusiva y una sociedad más justa.