

II Plan de Igualdad

Candelita
Centro de Promoción Personal
y Desarrollo Colectivo



Comisión de Igualdad

ÍNDICE

1. Introducción	2
2. La Comisión de Igualdad.....	2
3. Estructura y ámbito de aplicación del Plan de Igualdad.....	3
4. Objetivos del Plan de Igualdad.....	3
5. Ejes de actuación	3
6. Seguimiento del Plan de Igualdad	7
7. Ficha para la ejecución de las medidas del II Plan de Igualdad.....	8
8. Cronograma con medidas e indicadores.....	16

1. INTRODUCCIÓN

El II Plan de Igualdad para el personal de Candelita 2018-2020 que se presenta a continuación es un reflejo del compromiso de Candelita por la igualdad, en todos sus matices, y especialmente en lo que se refiere a la igualdad entre mujeres y hombres, y es una continuación del I Plan de Igualdad 2012-2015.

El I Plan se puso en marcha en 2012 y tuvo un recorrido hasta prácticamente finales del 2016, fecha en la que se inició un proceso de revisión y evaluación de las medidas que se habían planificado. Fue un proceso participativo, que culminó en 2018, con el II Plan de Igualdad para el personal de Candelita 2018-2020. Ha sido un proceso largo y lento, con el interés que cada una de las personas que han participado en la misma, tengan un conocimiento profundo, y se apropien del mismo, para así trasladarlos al interior de los equipos de trabajo.

Para la elaboración del II Plan, se han ido repasando una a una las medidas que estaban contenidas en el I Plan, analizando el grado de cumplimiento, así como la pertinencia o no de volver a incluirlas si no se habían realizado. Se revisaron los objetivos, tanto el general como los específicos que se operativizaban en 4 ejes de actuación, valorándose su vigencia y añadiendo indicadores y medidas por eje; asimismo, se amplió el eje 4.

Señalar que contar con un I Plan de Igualdad supuso materializar el compromiso de Candelita en estos temas, y nos sirvió de guía para avanzar en ello. El poder trabajar en la elaboración del II Plan, enriqueció el debate dentro de la Comisión de Igualdad y, aunque fue un proceso lento, si puede afirmarse que de conocimiento y afianzamiento. De destacar el esfuerzo y compromiso de todas las personas que forman parte de dicha Comisión.

El resultado es un Plan de Igualdad realista, efectivo y que profundiza en las necesidades detectadas y en el deseo generalizado de seguir avanzando por la igualdad en el interior de la entidad y en el conjunto de la sociedad a través de las sinergias que Candelita podía generar a través de sus proyectos y actuaciones.

2. LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad se crea en 2012, fruto de la realización del I Plan de Igualdad de Candelita, y para el seguimiento del mismo, como veíamos anteriormente. Funciona con una periodicidad mensual, está formada por una persona de cada equipo de trabajo de Candelita, en total 14 personas, y coordinada por la responsable del Área de Mujer e igualdad. El objetivo fundamental de la Comisión es dar seguimiento al Plan de Igualdad y a las actuaciones en materia de igualdad que se realicen en la entidad.

La Comisión pretende ser ejemplo de trabajo hacia la cultura organizacional sensible al género y a la erradicación de todo tipo de discriminación, impulsando un espacio de escucha, expresión libre, aprendizaje colaborativo, y, en suma, de cuidados y buen trato, donde como referente se tenga el Código ético de Candelita.

3. ESTRUCTURA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PLAN

El II Plan de Igualdad se estructura: 1 Objetivo general, 4 Objetivos específicos que se operativizan a través de 4 ejes de actuación, con sus indicadores y medidas correspondientes.

El grupo destinatario principal es el que conforma el conjunto de trabajadoras y trabajadores de la asociación Candelita así como el voluntariado comprometido con la entidad, así como la Junta directiva y en último lugar el Plan de Igualdad tiene también efecto directo sobre los proyectos e intervenciones que realiza la organización.

4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

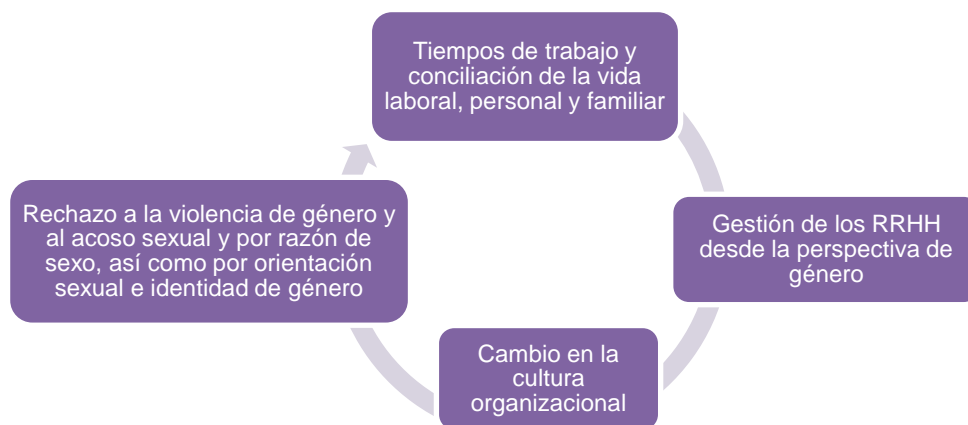
Objetivo general:

Profundizar y consolidar la igualdad de género para promover un cambio en la cultura organizacional que incremente la calidad en relación a todas las actuaciones que desarrolle Candelita.

Objetivos específicos:

1. Promover una Cultura Organizacional sensible al género que garantice la ausencia de discriminación por razón de sexo y la aplicación de los valores y principios de la igualdad en todas sus actuaciones y estructuras.
2. Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
3. Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la plantilla.
4. Promover la cultura de rechazo hacia todas las manifestaciones de violencia de género, al acoso sexual y por razón de sexo, así como por orientación sexual e identidad de género y la atención a mujeres en situación de violencia de género, o de acoso y por razón de sexo.

5. EJES DE ACTUACIÓN



EJE 1: Cambios en la cultura organizacional

Objetivo general del Eje 1: Promover una Cultura Organizacional sensible al género que garantice la ausencia de discriminación por razón de sexo y la aplicación de los valores y principios de la igualdad en todas sus actuaciones y estructuras.

Indicadores:

1. Diseñado el plan de formación en igualdad y ejecutado el 25% de las acciones formativas.
2. Valorada la aplicación de valores y principios de igualdad a través de la disponibilidad y acceso de la documentación general de la Entidad:(Misión, Visión, Valores, Reglamento de régimen interno, Código Ético...)

Objetivo específico 1: Integrar en el Plan de Formación de la entidad una sección específica en materia de género, ajustada a las necesidades de la plantilla

Medida 1: Desarrollar acciones de formación en materia de igualdad y análisis de género que respondan a las demandas formativas de toda la plantilla y a sus necesidades profesionales.

Medida 2: Incluir en el Plan de Formación del personal la capacitación en el uso de los instrumentos y herramientas imprescindibles para incorporar la transversalidad de género en la actividad profesional específica de los empleados y las empleadas, en la utilización no sexista del lenguaje.

Objetivo específico 2: Aumentar la sensibilización del personal en cuestiones relativas a la igualdad.

Medida 3: Mejorar el sistema de recogida de sugerencias/denuncias que favorezca la sensibilización en cuestiones relativas a la igualdad, para la plantilla y las personas voluntarias de Candelita.

Medida 4: Publicar en la página Web el II Plan de Igualdad de Candelita.

Medida 5: Crear una carpeta de "Biblioteca/Mediateca" con información relevante para sensibilizar al personal y voluntariado en temática de igualdad.

Objetivo específico 3: Velar por una comunicación no sexista en todos los canales de comunicación internos y externos de la organización.

Medida 6: Vigilar que todos los documentos gestionados en la entidad incorporen un lenguaje no sexista inclusivo.

Medida 7: Incluir en la memoria anual indicadores que permitan conocer los datos desagregados por sexo del personal de plantilla y voluntariado.

Medida 8: Identificar los casos de lenguaje sexista en la comunicación interna y externa de la entidad y eliminarlos.

EJE 2: Gestión de los RRHH desde la perspectiva de género:

Objetivo general del Eje 2: Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

Indicadores:

1. Número de mejoras implantadas para la promoción del principio de igualdad.
2. Grado de satisfacción con las mejoras implantadas (encuestas de clima laboral).

Objetivo específico 1: Eliminar los obstáculos que pueden generar o reproducir desigualdades en el acceso o promoción de mujeres y hombres.

Medida 9: Optimizar la base de RR.HH. para recoger información referida a nivel de estudios y formación complementaria para valorar su potencial ante a una posible promoción.

Medida 10: Garantizar que el uso de los derechos derivados de la maternidad y/o la paternidad no sean un obstáculo para el acceso a un puesto o para la promoción en la carrera profesional.

Medida 11: Incluir la perspectiva de género en la Evaluación de Riesgos Laborales.

Objetivo específico 2: Promover la representatividad equilibrada de género en todos los ámbitos de Candelita.

Medida 12: Disponer de una base de datos que permita conocer los indicadores para elaborar índices de distribución de la representación de mujeres y hombres en los diferentes puestos y categorías profesionales de la organización con el fin de conocer y estudiar los referentes históricos.

Objetivo específico 3: Promover un sistema salarial transparente que garantice la equidad retributiva en los trabajos de igual valor.

Medida 13: Realizar un estudio que permita conocer la realidad retributiva de la entidad con el fin de proponer criterios salariales que pueda asumir la entidad.

Medida 14: Actualizar de manera periódica la información sobre los criterios retributivos a toda la plantilla con el fin de promover la transparencia y evitar la discriminación entre mujeres y hombres.

EJE 3: Tiempos de trabajo y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Objetivo general del Eje 3: Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la plantilla.

Indicadores:

1. Personas acogidas (porcentaje) al derecho de conciliación en la plantilla, desagregado por sexo.
2. Grado de satisfacción de las personas acogidas al derecho de conciliación.
3. Índice de rotación desagregado por sexo
4. Índice de absentismo desagregado por sexo

Objetivo específico 1: Revisar, actualizar y difundir el Plan de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar para la plantilla de personas trabajadoras de la entidad.

Medida 15: Crear un grupo de trabajo integrado por un equipo multidisciplinar encargado de la revisión y actualización del plan de conciliación.

Medida 16: Realizar un estudio de puestos y posibilidades de medidas de flexibilidad y conciliación.

Medida 17: Realizar todas las tareas encaminadas a revisar, actualizar y difundir el plan de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

EJE 4: Rechazo a la violencia de género y al acoso sexual y por razón de sexo, así como por orientación sexual e identidad de género.

Objetivo general del Eje 4: Promover la cultura de rechazo hacia todas las manifestaciones de violencia de género, al acoso sexual y por razón de sexo, así como por orientación sexual e identidad de género y la atención a mujeres en situación de violencia de género, o de acoso y por razón de sexo.

Indicadores:

1. Número de personas atendidas en casos de violencia de género, acoso sexual, orientación sexual e identidad de género. Desagregado por sexo.
2. Grado de satisfacción con la atención prestada en cada caso.
3. Nº de casos a los que se ha dado respuesta según el protocolo.

Objetivo específico 1: Evaluar la eficacia y la implantación de los protocolos elaborados frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo; y otro, para la atención a mujeres trabajadoras en situación de violencia de género.

Medida 18: Publicar los dos protocolos en la intranet de la organización y notificar de su existencia a todas las personas que conforman la plantilla de Candelita.

Medida 19: Evaluar la eficacia y la implantación del protocolo para la prevención y actuación frente las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Medida 20: Evaluar la implantación y la eficacia del protocolo para la atención a trabajadoras en situación de violencia de género.

Objetivo específico 2: Diseñar y evaluar la implantación y la eficacia del protocolo de actuación frente a las situaciones de discriminación por orientación sexual y/o identidad de género.

Medida 21: Diseñar el protocolo de atención para la actuación frente a las situaciones de discriminación por orientación sexual e identidad de género.

Medida 22: Publicar el protocolo en la intranet de la organización y notificar de su existencia a todas las personas que conforman la plantilla de Candelita.

Medida 23: Evaluar la implantación y la eficacia del protocolo para la actuación frente las situaciones de discriminación por orientación sexual e identidad de género.

6. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Para Candelita es imprescindible comprobar el grado en que los compromisos del Plan de Igualdad han sido cumplidos, así como tener constancia de los cambios hacia la igualdad de género que han tenido lugar, al tiempo que conocer los retos de futuro que se plantean. Para ello se plantea incorporar al plan acciones de evaluación y el seguimiento como fases esenciales del mismo que permitirán analizar los resultados de las acciones, su impacto, las transformaciones que han tenido lugar, y los aspectos que es preciso fortalecer, entre otros.

El Seguimiento constatará los avances paulatinos hacia los objetivos previstos y analiza de las circunstancias en las que las actuaciones se ponen en marcha, las fortalezas y debilidades que aparecen en la ejecución. Esta valiosa información será recogida en la Evaluación final, que observa el proceso de ejecución del Plan de Igualdad en su conjunto.

La Comisión de Igualdad es la encargada de velar por el Seguimiento del Plan, y realizar los informes correspondientes. Esto se realizará a lo largo de todo el proceso, y dará información acerca de posibles actuaciones de mejora y rectificaciones de cara a la posterior planificación y puesta en marcha del nuevo Plan.

7. FICHA DE EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS DEL II PLAN DE IGUALDAD. CRONOGRAMA CON MEDIDAS E INDICADORES.

EJE DE ACTUACIÓN 1: CAMBIOS EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO GENERAL.

Promover una Cultura Organizacional sensible al género que garantice la ausencia de discriminación por razón de sexo y la aplicación de los valores y principios de la igualdad en todas sus actuaciones y estructuras.

INDICADORES.

1. Diseñado el plan de formación en igualdad y ejecutado el 25% de las acciones formativas.
2. Valorada la aplicación de valores y principios de igualdad a través de la disponibilidad y acceso de la documentación general de la Entidad:(Misión, Visión, Valores, Reglamento de régimen interno, Código Ético...)

Objetivo Específico 1: Integrar en el Plan de Formación de la entidad una sección específica en materia de género, ajustada a las necesidades de la plantilla.

MEDIDAS		INDICADORES	AGENTES RESPONSABLES
1	Desarrollar acciones de formación en materia de igualdad y análisis de género que respondan a las demandas formativas de toda la plantilla y a sus necesidades profesionales.	Número de acciones formativas realizadas en materia de igualdad y análisis de género.	Recursos Humanos (RR.HH.) Área Mujer e Igualdad. Dirección
		Grado de adecuación de los recursos económicos y temporales destinados -Número de horas de la formación y horario	
		Número de personas formadas. % mujeres y hombres	
		Grado de pertinencia y satisfacción específicos en cuanto a conocimientos adquiridos y validez de los mismos.	
2	Incluir en el Plan de Formación del personal la capacitación en el uso de los instrumentos y herramientas imprescindibles para incorporar la transversalidad de género en la actividad profesional específica de los empleados y las empleadas, en la utilización no sexista del lenguaje.	Número de acciones formativas desarrolladas en materia de igualdad y análisis de género.	Dirección. RR.HH. Área Mujer e Igualdad.
		Grado de satisfacción con la acción formativa.	

Objetivo específico 2: Aumentar la sensibilización del personal en cuestiones relativas a la igualdad.		
MEDIDAS	INDICADORES	AGENTES RESPONSABLES
3	Mejorar el sistema de recogida de sugerencias/denuncias que favorezca la sensibilización en cuestiones relativas a la igualdad, para la plantilla y las personas voluntarias de Candelita.	Área de Nuevas Tecnologías. Comisión de Igualdad.
	Existencia en la intranet de un buzón de sugerencias.	
	Nº de sugerencias/denuncias recibidas.	
	Nº de respuestas a las sugerencias/denuncias.	
4	Publicar en la página Web el II Plan de Igualdad de Candelita.	Comisión de Comunicación.
	Descripción de las respuestas.	
5	Insertión en la barra "Publicaciones" de la cara de la Web.	Comisión de Comunicación.
	Periodicidad de inclusión de "Noticias sobre el Plan de Igualdad. Registrarlo con "hard-copy" ("pantallazos")	
5	Crear una carpeta de "Biblioteca/Mediateca" con información relevante para sensibilizar al personal y voluntariado en temática de igualdad.	Área Mujer e Igualdad. Comisión de Igualdad.
	Nº de documentos subidos a la Biblioteca/Mediateca. Grado de conocimiento y uso de esta medida.	
Objetivo 3: Velar por una comunicación no sexista e inclusiva en todos los canales de comunicación internos y externos de la organización.		
MEDIDAS	INDICADORES	AGENTES RESPONSABLES
6	Vigilar que todos los documentos gestionados en la entidad incorporen un lenguaje no sexista inclusivo.	Comisión de Comunicación. Comisión de Igualdad. Área de Mujer e Igualdad.
	Número de documentos gestionados por la Entidad revisados.	
6	Tipología de los documentos revisados. Nº de documentos de cada categoría: administrativos (convenio, contratos, etc) y técnicos (memorias, proyectos, etc)	Comisión de Comunicación. Comisión de Igualdad. Área de Mujer e Igualdad.
	Nº de documentos subidos a la Biblioteca/Mediateca. Grado de conocimiento y uso de esta medida.	

7	<i>Incluir en la memoria anual indicadores que permitan conocer los datos desagregados por sexo del personal de plantilla y voluntariado.</i>	Número indicadores representativos elegidos e incluidos en la memoria de Plantilla y Voluntariado.	Comisión de Comunicación y Áreas. Área de Mujer e Igualdad. Área de Voluntariado. Área de Gestión Técnica.
8	<i>Identificar los casos de lenguaje sexista en la comunicación interna y externa de la entidad y eliminarlos.</i>	Nº de casos detectados	Comisión de Comunicación. Comisión de Igualdad. Área de Mujer e Igualdad.
		Porcentaje de casos eliminados con respecto a los detectados	
		Tipología de los casos detectados	

EJE DE ACTUACIÓN 2: GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS

OBJETIVO GENERAL:

Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

INDICADORES:

1. Número de mejoras implantadas para la promoción del principio de igualdad.
2. Grado de satisfacción con las mejoras implantadas (encuestas de clima laboral)

Objetivo 1: Eliminar los obstáculos que pueden generar o reproducir desigualdades en el acceso o promoción de mujeres y hombres.

MEDIDAS		INDICADORES	AGENTES RESPONSABLES
9	<i>Optimizar la base de RR.HH. para recoger información referida a nivel de estudios y formación complementaria para valorar su potencial ante a una posible promoción.</i>	Número de ítems incluidos en la base de datos de personal.	RR.HH.
		Descripción de los ítems incluidos	
		Nº de postulaciones partido por Nº de vacantes ofertadas.	
		Número de currículos del personal actualizados.	
10	<i>Garantizar que el uso de los derechos derivados de la maternidad y/o la paternidad no sean un obstáculo para el acceso a un puesto o para la promoción en la carrera profesional</i>	Número de acciones destinadas a la facilitación del acceso a un puesto/promoción en la carrera profesional de padres y madres (p.ej. flexibilidad horaria, servicios de cuidado, espacios de lactancia, etc.).	Dirección Áreas RR.HH.
		Número de padres y madres que completan el disfrute de sus permisos parentales.	

		Nº de formaciones dentro de horario laboral	
		Nº de formaciones en horario laboral	
		Número de padres y madres que han optado y conseguido promocionar en su puesto de trabajo.	
		Número de padres y madres que rescinden su contrato de trabajo tras la paternidad/maternidad.	
11	<i>Incluir la perspectiva de género en la Evaluación de Riesgos Laborales.</i>	Grado de desagregación de los datos por sexo y otras variables sensibles a género (p.ej. salud materna, patologías más frecuentes en las mujeres (salud mental, patologías óseas, etc.).	RR.HH. Área de Mujer e Igualdad.
		Existencia de datos sobre salud laboral desagregada por sexo y categoría.	
		Existencia de medidas específicas para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo.	
		Existencia de medidas específicas de prevención de riesgos laborales en el caso de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.	
Objetivo específico 2:			
Promover la representatividad equilibrada de género en todos los ámbitos de Candelita.			
MEDIDAS		INDICADORES	AGENTES RESPONSABLES
12	<i>Disponer de una base de datos que permita conocer los indicadores para elaborar índices de distribución de la representación de mujeres y hombres en los diferentes puestos y categorías profesionales de la organización con el fin de conocer y estudiar los referentes históricos.</i>	Número de ítems añadidos.	RR.HH. Área Mujer e Igualdad.
		Enumeración de los ítems añadidos.	
		Nº de indicadores de género y grado de relevancia que aparecen en la memoria de la entidad significativos.	
		Evolución del género en la plantilla según la categoría	

Objetivo específico 3:

Promover un sistema salarial transparente que garantice la equidad retributiva en los trabajos de igual valor.

MEDIDAS		INDICADORES	AGENTES RESPONSABLES
13	<i>Realizar un estudio que permita conocer la realidad retributiva de la entidad con el fin de proponer criterios salariales que pueda asumir la entidad.</i>	<i>Número de estudios realizados para velar por la igualdad de género en la organización.</i>	<i>RR.HH.</i>
		<i>Número de medidas propuestas que incrementen la transparencia retributiva.</i>	
		<i>Grado de calidad del estudio.</i>	
		<i>Nº de perfiles profesionales de la entidad estudiados.</i>	
		<i>Nº de convenios estudiados aplicados en la entidad.</i>	
14	<i>Actualizar de manera periódica la información sobre los criterios retributivos a toda la plantilla con el fin de promover la transparencia y evitar la discriminación entre mujeres y hombres.</i>	<i>Publicación de los criterios aprobados por la entidad.</i>	<i>Dirección. RR.HH. Comisión de Comunicación.</i>
		<i>Nº de actualizaciones realizadas.</i>	

EJE DE ACTUACIÓN 3: TIEMPOS DE TRABAJO Y CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

OBJETIVO GENERAL:

Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la plantilla.

INDICADORES:

1. *Personas acogidas (porcentaje) al derecho de conciliación en la plantilla, desagregado por sexo.*
2. *Grado de satisfacción de las personas acogidas al derecho de conciliación.*
3. *Índice de rotación desagregado por sexo*
4. *Índice de absentismo desagregado por sexo*

Objetivo específico 1:

Revisar, actualizar y difundir el Plan de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar para la plantilla de personas trabajadoras de la entidad.

MEDIDAS		INDICADORES	AGENTES RESPONSABLES
15	<i>Crear un grupo de trabajo integrado por un equipo multidisciplinar encargado de la revisión y actualización del plan de conciliación.</i>	<i>Número de participantes en dicho grupo (desagregación por sexo).</i>	<i>Dirección. RR.HH. Áreas. Comisión de Igualdad.</i>
16	<i>Realizar un estudio de puestos y posibilidades de medidas de flexibilidad y conciliación.</i>	<i>Nº de estudios.</i>	<i>Dirección RR.HH.</i>
		<i>Grado de relevancia del estudio.</i>	
		<i>Grado de validez de las propuestas del estudio.</i>	
		<i>Grado de adecuación de los recursos económicos y temporales destinados a la elaboración del estudio.</i>	
17	<i>Realizar todas las tareas encaminadas a revisar, actualizar y difundir el plan de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.</i>	<i>Nº de reuniones para la revisión y actualización del plan de conciliación.</i>	<i>Dirección. RR.HH. Áreas. Comisión de Comunicación. Comisión e Igualdad.</i>
		<i>Nº de acciones de difusión del plan del plan de conciliación entre las personas trabajadoras y voluntarias de Candelita.</i>	
		<i>Nº de noticias en la Web.</i>	
		<i>Nº de correos o comunicaciones dirigidas a tal fin por el órgano director.</i>	
		<i>Nº de personas trabajadoras y voluntarias que se acogen a medidas propuestas en el plan de conciliación.</i>	
		<i>Percepción de la utilidad del plan de conciliación por parte de las personas trabajadoras y voluntarias de Candelita</i>	

EJE DE ACTUACIÓN 4: RECHAZO A LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO, ASÍ COMO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO.

OBJETIVO GENERAL:

Objetivo general: Promover la cultura de rechazo hacia todas las manifestaciones de violencia de género, al acoso sexual y por razón de sexo, así como por orientación sexual e identidad de género y la atención a mujeres en situación de violencia de género, o de acoso y por razón de sexo.

INDICADORES:

1. Número de personas atendidas en casos de violencia de género, acoso sexual, orientación sexual e identidad de género. Desagregado por sexo.
2. Grado de satisfacción con la atención prestada en cada caso.
3. N° de casos a los que se ha dado respuesta según el protocolo.

Objetivo específico 1:

Evaluar la eficacia y la implantación de los protocolos elaborados frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo; y otro, para la atención a mujeres trabajadoras en situación de violencia de género.

MEDIDAS		INDICADORES	AGENTES RESPONSABLES
18	<i>Publicar los dos protocolos en la intranet de la organización y notificar de su existencia a todas las personas que conforman la plantilla de Candelita.</i>	<i>Nº protocolos publicados en la intranet (drive) de Candelita.</i>	<i>Área de Nuevas Tecnologías. Comisión de Comunicación. Áreas. Área de Mujer e Igualdad. Comisión de Igualdad.</i>
		<i>Nº de notificaciones a todas las personas que conforman la plantilla de Candelita.</i>	
		<i>Nº de acciones de comunicación a las personas trabajadoras de la entidad a través de las áreas.</i>	
		<i>Grado de conocimiento de los protocolos entre las personas trabajadoras de Candelita.</i>	
		<i>Valoración sobre la percepción de utilidad de los protocolos.</i>	
		<i>Número de descargas de los protocolos en la web.</i>	

19	<i>Evaluar la eficacia y la implantación del protocolo para la prevención y actuación frente las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</i>	<i>Nº de veces ha sido puesto en marcha desde su publicación.</i>	<i>Área de Mujer e Igualdad. Comisión de Igualdad. RR.HH.</i>
		<i>Nº de casos resueltos/atendidos internamente (en Candelita).</i>	
		<i>Nº de casos derivados a recursos externos.</i>	
20	<i>Evaluar la implantación y la eficacia del protocolo para la atención a trabajadoras en situación de violencia de género.</i>	<i>Nº de veces que el protocolo ha sido puesto en marcha desde su publicación.</i>	<i>Área de Mujer e Igualdad. Comisión de Igualdad. RR.HH.</i>
		<i>Nº de casos resueltos/atendidos internamente (en Candelita).</i>	
		<i>Nº de casos derivados a recursos externos.</i>	
Objetivo específico 2: Diseñar y evaluar la implantación y la eficacia del protocolo de actuación frente a las situaciones de discriminación por orientación sexual y/o identidad de género.			
MEDIDAS		INDICADORES	AGENTES RESPONSABLES
21	<i>Diseñar el protocolo de atención para la actuación frente a las situaciones de discriminación por orientación sexual e identidad de género.</i>	<i>Protocolo diseñado</i>	<i>Área de Mujer e Igualdad. Comisión de Igualdad.</i>
22	<i>Publicar el protocolo en la intranet de la organización y notificar de su existencia a todas las personas que conforman la plantilla de Candelita.</i>	<i>Protocolo publicado en la intranet (drive) de Candelita.</i>	<i>Área de Nuevas Tecnologías. Comisión de Comunicación. Áreas. Área de Mujer e Igualdad. Comisión de Igualdad.</i>
		<i>Nº de notificaciones a todas las personas que conforman la plantilla de Candelita.</i>	
		<i>Nº de acciones de comunicación a las personas trabajadoras de la entidad a través de las áreas.</i>	
		<i>Grado de conocimiento de los protocolos entre las personas trabajadoras de Candelita.</i>	
		<i>Valoración sobre la percepción de utilidad de los protocolos.</i>	
<i>Número de descargas de los protocolos en la web.</i>			
23	<i>Evaluar la implantación y la eficacia del protocolo para la actuación frente las situaciones de discriminación por orientación sexual e identidad de género</i>	<i>Nº de veces que ha sido puesto en marcha desde su publicación.</i>	<i>Área de Mujer e Igualdad. Comisión de Igualdad.</i>
		<i>Nº de casos resueltos/atendidos internamente (en Candelita).</i>	
		<i>Nº de casos derivados a recursos externos.</i>	

8. CRONOGRAMA

	AÑOS				2018				2019				2020			
	TRIMESTRES				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
EJE1: CAMBIOS EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL.																
Objetivo 1: Integrar en el Plan de Formación de la entidad una sección específica en materia de género, ajustada a las necesidades de la plantilla.																
Medida 1: Desarrollar acciones de formación en materia de igualdad y análisis de género que respondan a las demandas formativas de toda la plantilla y a sus necesidades profesionales.				X				X				X				X
Medida 2: Incluir en el Plan de Formación del personal la capacitación en el uso de los instrumentos y herramientas imprescindibles para incorporar la transversalidad de género en la actividad profesional específica de los empleados y las empleadas, en la utilización no sexista del lenguaje.								X								
Objetivo 2: Aumentar la sensibilización del personal en cuestiones relativas a la igualdad.																
Medida 3: Mantener y actualizar el sistema de recogida de sugerencias/denuncias que favorezca la sensibilización en cuestiones relativas a la igualdad, para la plantilla y las personas voluntarias de Candelita.				X												
Medida 4: Publicar en la página Web el II Plan de Igualdad de Candelita.								X								
Medida 5: Crear una carpeta de “Biblioteca/Mediateca” con información relevante para sensibilizar al personal y voluntariado en temática de igualdad.				X												
Objetivo 3: Velar por una comunicación no sexista e inclusive en todos los canales de comunicación internos y externos de la organización.																
Medida 6: Vigilar que todos los documentos de la entidad incorporen un lenguaje no sexista inclusivo.				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Medida 7: Incluir en la memoria anual de la entidad y de todos los programas y proyectos, indicadores que permitan conocer los datos desagregados por sexo del personal de plantilla y voluntariado.	X							X					X			
Medida 8: Identificar los casos de lenguaje sexista en la comunicación interna y externa de la entidad, y eliminarlos.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

EJE 2: GESTION DE LOS RRHH DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.												
Objetivo 1: Eliminar los obstáculos que pueden generar o reproducir desigualdades en el acceso o promoción de mujeres y hombres.												
Medida 9: Optimizar la base de datos de personal para recoger información referida a nivel de estudios y formación complementaria para valorar su potencial ante a una posible promoción.	X				X				X			
Medida 10: Garantizar que el uso de los derechos derivados de la maternidad y/o la paternidad no sean un obstáculo para el acceso a un puesto o para la promoción en la carrera profesional.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Medida 11: Incluir la perspectiva de género en la Evaluación de Riesgos Laborales.						X	X					
Objetivo 2: Promover la representatividad equilibrada de género en todos los ámbitos de Candelita.												
Medida 12: Disponer de una base de datos que permita conocer los indicadores para elaborar índices de distribución de la representación de mujeres y hombres en los diferentes puestos y categorías profesionales de la organización con el fin de conocer y estudiar los referentes históricos.					X							
Objetivo 3: Promover un sistema salarial transparente que garantice la equidad retributiva en los trabajos de igual valor.												
Medida 13: Realizar un estudio que permita conocer la realidad retributiva de la entidad con el fin de proponer criterios salariales que pueda asumir la entidad.				X	X							
Medida 14: Actualizar de manera periódica la información sobre los criterios retributivos a toda la plantilla con el fin de promover la transparencia y evitar la discriminación entre mujeres y hombres.					X	X						
EJE 3: TIEMPOS DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR												
Objetivo 1: Revisar, actualizar y difundir el Plan de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar para la plantilla de personas trabajadoras y voluntarias de la entidad.												
Medida 15: Crear un grupo de trabajo integrado por un equipo multidisciplinar encargado de la revisión y actualización del plan de conciliación.				X	X							
Medida 16: Realizar un estudio de puestos y posibilidades de medidas de flexibilidad y conciliación vinculándolas a la responsabilidad y productividad					X	X						
Medida 17: Realizar todas las tareas encaminadas a revisar, actualizar y difundir el plan de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

EJE 4: RECHAZO A LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO, ASÍ COMO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO.

Objetivo 1: Objetivo específico 1: Evaluar la eficacia y la implantación de los protocolos elaborados frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo; y otro, para la atención a mujeres trabajadoras en situación de violencia de género.

Medida 18: Publicar los dos protocolos en la intranet de la organización y notificar de su existencia a todas las personas que conforman la plantilla de Candelita.						X														
Medida 19: Evaluar la implantación y eficacia del protocolo para la prevención y actuación frente las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.													X	X						
Medida 20: Evaluar la implantación y eficacia del protocolo para la atención a trabajadoras en situación de violencia de género.													X	X						

Objetivo 2: Objetivo específico 2: Diseñar y evaluar la implantación y la eficacia del protocolo de actuación frente a las situaciones de discriminación por orientación sexual y/o identidad de género.

Medida 21: Diseñar el protocolo de atención para la actuación frente a las situaciones de discriminación por orientación sexual e identidad de género.								X												
Medida 22: Publicar el protocolo en la intranet de la organización y notificar de su existencia a todas las personas que conforman la plantilla de Candelita.													X							
Medida 23: Evaluar la implantación y la eficacia del protocolo para la actuación frente las situaciones de discriminación por orientación sexual e identidad de género.																			X	

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Seguimiento año 1 del Plan.	<i>Primer monitoreo</i>							X												
	<i>Realización de informe.</i>							X												
	<i>Difusión de los resultados</i>							X												
Seguimiento año 2 del Plan	<i>Segundo monitoreo</i>													X						
	<i>Realización de informe.</i>													X						
	<i>Difusión de los resultados</i>													X						
Seguimiento año 3 del Plan	<i>Tercer monitoreo</i>																			X
	<i>Realización de informe.</i>																			X
	<i>Difusión de los resultados</i>																			X
Evaluación final																				
<i>Realización de informe.</i>																				X
<i>Difusión de los resultados.</i>																				X