



*1 Plan de Igualdad
para el personal de
Candelita
2012- 2015*

**PLAN DE
IGUALDAD**



ÍNDICE

Índice	2
Introducción	3
Estructura Plan de Igualdad.....	5
Objetivos del Plan de Igualdad	6
Ámbito de Aplicación	7
Ejes de actuación	8
Evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad.....	17
Indicadores	24
Cronograma.....	35

INTRODUCCIÓN

El **I Plan de Igualdad para el personal de Candelita 2012-2015** 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.

En este sentido, ya en su definición de Valores, Candelita pretende contribuir a la redefinición del modelo de ciudadanía acorde con la igualdad entre los géneros, a través de su política, sus estrategias y sus actuaciones.

Para la elaboración del presente Plan, se ha contado con la participación de una buena parte de las trabajadoras y trabajadores de la entidad, tanto a través de su trabajo dentro del Comité de Igualdad, que se constituyó para tal fin, como de su participación en las diferentes fases metodológicas del Diagnóstico de Situación de Género que se ha realizado con el apoyo de Global Equality. Por tanto, la participación ha sido un elemento clave en el diseño del Plan y será fundamental para su desarrollo y evaluación.

Finalmente, se espera que este Plan contribuya a mejorar tanto internamente como en el trabajo directo con usuarias y usuarios de nuestros programas y proyectos, y en definitiva tenga un impacto en la sociedad contribuyendo al logro de la igualdad real entre mujeres y hombres.

El Comité de Igualdad

Para la elaboración del Plan de Igualdad de Candelita se constituyó en la entidad un Comité de Igualdad con dos objetivos principales: por un lado, la valoración del diagnóstico de situación elaborado por la Asociación Global Equality y, por el otro, alcanzar un acuerdo para el diseño y selección de las medidas que debe incluir este Plan con el objetivo de dar respuesta al diagnóstico sobre la situación de la igualdad de género en la entidad.

En este Comité han quedado representados la dirección y representación de la plantilla en los máximos niveles de diversidad de perfiles posibles, con el fin de hacer la participación en el proceso lo más extensa posible: contando el Comité con el apoyo y asesoramiento técnico paralelo de la Asociación Global Equality.

A lo largo de todo el proceso de realización del diagnóstico de situación y elaboración de este Plan, se ha requerido el esfuerzo, compromiso y consenso de cada una de las partes implicadas en el Comité así como del resto de las trabajadoras y trabajadores de la plantilla en su participación directa en el proceso de recogida de información para el diagnóstico.

Este trabajo conjunto ha dado como resultado un Plan de Igualdad realista y efectivo basado íntegramente 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 pueda generar a través de sus proyectos y actuaciones .

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El plan de igualdad se estructura en 1 Objetivo general y 4 objetivos específicos que se operativizan a través de 4 ejes de actuación.



EJES DE ACTUACION



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 y voluntariado.
4. Promover la cultura de rechazo hacia todas las manifestaciones de violencia de género y la atención a víctimas de violencia de género, o de acoso y por razón de sexo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Igualdad tiene el siguiente ámbito de aplicación: 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.

- Plantilla
- Voluntariado
- Órganos de gobierno
- Actuaciones de la organización

EJES DE ACTUACIÓN

EJE 1: Cambios en la cultura organizacional

Este eje pretende facilitar que Candelita aplique los valores y principios de la igualdad de género como ejes determinantes de todas sus actuaciones y estructura.

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.

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

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

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.

E1O1 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.

E1O1 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 2: Aumentar la sensibilización del personal en cuestiones relativas a la igualdad.

E1O2 Medida 1: Incluir en el manual de bienvenida un apartado que incluya conceptos básicos sobre igualdad de género, comunicación inclusiva no sexista, violencia de género y las medidas de conciliación de este plan

E1O2 Medida 2: Diseñar un 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.

E1O2 Medida 3: Revisar la denominación del área competente en materia de igualdad desde la perspectiva de género.

E1O2 Medida 4: Publicar en la página Web el Plan de Igualdad de Candelita.

E1O2 Medida 5: Potenciar el espacio virtual creado en la intranet relacionadas con igualdad, violencia, lenguaje inclusivo, corresponsabilidad, etc., actualizándolo periódicamente con información relevante en materia de igualdad de género.

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

E1O3 Medida 1: Incluir en el Plan de Comunicación como principio fundamental el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo y la utilización de imágenes equilibradas y no estereotipadas de mujeres y hombres.

E1O3 Medida 2: Revisar todos los documentos de la entidad para adaptarlos a un lenguaje no sexista inclusivo.

E1O3 Medida 3: Incluir en la memoria anual indicadores que permitan conocer los datos desagregados por sexo del personal de plantilla y voluntariado.

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

Este eje pretende facilitar que Candelita establezca criterios de transparencia en la gestión de los recursos humanos que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

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

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

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

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

E2O1 Medida 1: Definir criterios objetivos y establecer canales de información para el acceso profesional, la promoción y movilidad del personal.

E2O1 Medida 2: 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.

E2O1 Medida 3: Garantizar que el uso de los derechos derivados de la maternidad o la paternidad no sean un obstáculo para el acceso a un puesto o para la promoción en la carrera profesional.

E2O1 Medida 4: Incluir la perspectiva de género en la Evaluación de Riesgos Laborales.

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

E2O1 Medida 1: 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 3: Promover un sistema salarial transparente que garantice la equidad retributiva en los trabajos de igual valor.

E2O3 Medida 1: Realizar un estudio que permita conocer la realidad retributiva de la entidad con el fin de proponer criterios salariales que pueda asumir la entidad.

E2O3 Medida 2: Dar a conocer 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**

Este eje pretende formalizar, a través de un Plan, el uso de los tiempos de trabajo de manera que permitan la Conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras de Candelita.

Objetivo 1: Diseñar, formalizar y difundir un Plan de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar para la plantilla de personas trabajadoras y voluntarias de la entidad.

Objetivo 1: Diseñar, formalizar y difundir un Plan de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar para la plantilla de personas trabajadoras y voluntarias de la entidad.

E3O1 Medida 1: Crear un grupo de trabajo integrado por un equipo multidisciplinar encargado del diseño y formulación del plan de conciliación.

E3O1 Medida 2: Realizar un estudio de puestos y posibilidades de medidas de flexibilidad y conciliación vinculándolas a la responsabilidad y productividad.

E3O1 Medida 3: Realizar todas las tareas encaminadas a elaborar, aprobar y difundir el plan de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

EJE4: Rechazo a la violencia de género y al acoso sexual y por razón de sexo

Este eje pretende afianzar el compromiso de Candelita contra todas las manifestaciones de la violencia de género y la prevención del acoso sexual o el acoso por razón de sexo.

Objetivo 1: Elaborar dos Protocolos: uno frente las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo; y otro, para la atención a mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.

Objetivo 2. Facilitar a las personas de la plantilla que sean víctimas de violencia de género la continuidad laboral.

Objetivo 3.- Fomentar una cultura organizacional de rechazo a cualquier manifestación de violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo 1: Elaborar dos Protocolos: uno frente las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo; y otro, para la atención a mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.

E4O1 Medida 1: Diseñar y aprobar un protocolo para la prevención y actuación frente las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo

E4O1 Medida 2: Diseñar y aprobar un protocolo para la atención a trabajadoras víctimas de violencia de género.

E4O1 Medida 3: Publicar los dos protocolos en la Web y en la intranet de la organización y notificar de su existencia a todas las personas que conforman la plantilla de Candelita.

Objetivo 2. Facilitar a las personas de la plantilla que sean víctimas de violencia de género la continuidad laboral.

E4O2 Medida 1: Garantizar la confidencialidad de las trabajadoras víctimas así como el acompañamiento y apoyo requerido por las mismas.

E4O2 Medida 2: Velar por el mantenimiento de las condiciones laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género facilitando, en la medida de lo posible, la movilidad en caso de necesidad de protección.

E4O2 Medida 3: Facilitar las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, debidamente justificadas de las personas que sean víctimas de violencia de género.

E4O2 Medida 4: Plasmar en el Reglamento Interno de Candelita, las medidas que se contemplan para la atención de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Objetivo 3.-Fomentar una cultura organizacional de rechazo a cualquier manifestación de violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo.

E4O3 Medida 1: Incluir en el Plan de Formación, en la sección de género, programas de formación específicos que tengan como objetivo aumentar el conocimiento de la problemática de la violencia de género y sus diferentes manifestaciones sociales.

E4O3 Medida 2: Tipificar en el Reglamento de Régimen Interno las faltas y medidas sancionadoras por acoso sexual y por razón de sexo.

E4O3 Medida 3: Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.

E4O3 Medida 4: Procurar que en la externalización de servicios, la contratación de proveedores contemple, formación y sensibilización en igualdad.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Introducción

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.

Se crea para ello una **Comisión Técnica** encargada de las acciones que deban emprenderse de cara a la evaluación y seguimiento de este Plan de Igualdad.

En aras a definir la evaluación se define a continuación qué es lo que se pretende analizar (objetivos de la evaluación), cuándo hacerlo (momentos de la evaluación) y cómo medirlo (indicadores para la evaluación).

La Comisión Técnica para el Seguimiento y la Evaluación

- La Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad de Candelita será llevada a cabo por una Comisión Técnica a la cual le corresponderán las siguientes funciones:
- Velar por el Seguimiento del Plan de Igualdad, constatando su puesta en marcha, la progresiva ejecución de sus medidas y el impacto inicial de las mismas. Además, comprobará posibles dificultades o resistencias en el transcurso de la implementación, así como eventuales cambios en el contexto que pudieran repercutir en la progresiva puesta en marcha del Plan.
- Recibir actualizaciones periódicas del estado de la implementación del Plan.
- Asesorar en la puesta en marcha de las actuaciones que así lo requieran.
- Apoyar en la puesta en marcha de las actuaciones que así lo requieran.
- Velar por la Evaluación Final del Plan.
- Analizar los resultados de los indicadores diseñados, así como valorar el posible impacto de cambios contextuales.
- Redactar el Informe Final de Evaluación.
- Difundir los resultados del Informe de Evaluación.
- Velar para que las medidas a favor de la igualdad de género puestas en marcha con el Plan de Igualdad se mantengan en el tiempo (p. ej. recogida de información desagregada por sexo, medidas de fomento de la conciliación, respeto del principio de presencia equilibrada...).

Momentos para la evaluación

La evaluación puede producirse a lo largo del proceso, lo que se refiere al **seguimiento**, y al final del periodo de ejecución, lo que se conoce como **evaluación final**. Estos dos momentos de la evaluación tienen el mismo fin: identificar los aspectos de mejora de las políticas públicas para dotarlas de mayor calidad. No obstante, cada uno de ellos debe proporcionar información sobre las posibles actuaciones de mejora y rectificaciones que deberán guiar la posterior planificación y puesta en marcha de un nuevo Plan de Igualdad.

Objetivos de la evaluación

El objeto de realizar una evaluación del Plan de Igualdad es poder valorar:

- El nivel de cumplimiento de las actuaciones comprometidas y su validez para la consecución de los objetivos definidos
- La detección de las debilidades del Plan respecto a las medidas definidas para el alcance de los objetivos
- El nivel de cumplimiento del Plan
- El impacto del plan sobre la igualdad entre las mujeres y los hombres en la entidad
- Las dificultades encontradas en departamentos o equipos responsables de su implementación y en la coordinación requerida para su ejecución

Se plantea una doble estrategia de Seguimiento y Evaluación de este Plan de Igualdad. La naturaleza del Seguimiento se relaciona con la atención constante al proceso de ejecución del Plan, de modo que pueda reorientarse la acción en caso de que se produzcan dificultades o imprevistos, así como fortalecer pautas de actuación exitosas. El proceso de Seguimiento se extiende hasta la finalización del Plan de Igualdad. En este momento, tiene lugar la Evaluación final cuya razón de ser es analizar el proceso de implementación del Plan en su conjunto, valorando el grado de cumplimiento de las actuaciones en él recogidas, el impacto de dichas actuaciones y el establecimiento de recomendaciones de futuro. Ambos procesos ofrecerán a Candelita una estimable experiencia en materia de Igualdad de Género en la organización, así como un valioso conocimiento de formas de consolidar la igualdad que servirá de referente a otras organizaciones de su campo de acción.

Para la evaluación y seguimiento se prevé la utilización de técnicas de recogida de información tanto cuantitativa como cualitativa. Así mismo se realizará el seguimiento de los indicadores previstos por medidas de carácter cuantitativo que recaban información numérica de gran utilidad para comprobar los cambios que han tenido lugar en la organización e indicadores de índole cualitativa indagan en aspectos como el nivel de satisfacción de las personas que engloban los grupos diana de las actuaciones. La posibilidad de construir un análisis que contemple información de naturaleza cuantitativa y cualitativa enriquece de manera notable el proceso de evaluación.

Durante el seguimiento se realizarán las siguientes acciones

- Un primer monitoreo que deje fiel constancia de:
 - el arranque de la implementación del Plan.
 - el comienzo de la ejecución de sus medidas.
 - la incorporación y operatividad de los y las responsables de ejecutar dichas medidas.

- Análisis de la disposición de los medios económicos, técnicos, humanos y temporales requeridos.
- Difusión de los objetivos que se van cumpliendo, así como sus resultados. Este análisis puede generar un listado de lecciones aprendidas y buenas prácticas, que serán retomados y ampliados en la fase de Evaluación final.
- Evaluar la posible presencia de dificultades no previstas.

Por su parte, en la Evaluación se realizarán las siguientes actuaciones

- La detección del grado de cumplimiento de los compromisos reflejados en el Plan de Igualdad.
- La toma de conciencia de las dificultades que han surgido en el proceso de puesta en marcha de las medidas planificadas. La evaluación permite identificar esas dificultades para que puedan ser debatidas y abordadas.
- Aprendizaje para la planificación e implementación de acciones futuras.
- Los aspectos en los que la organización necesita profundizar, así como aquellos otros en los que la organización ha salido consolidada.
- Redacción del informe final de evaluación recogiendo los aspectos definidas anteriormente.

Los indicadores contemplados

En el Plan de Igualdad de Candelita cada una de las medidas contempladas va acompañada de un conjunto de indicadores (Véase Anexo). Los indicadores operacionalizan las medidas, es decir, permiten evaluar de manera sistemática el resultado de la medida que se analice. El análisis posterior del resultado de los indicadores, así como cuestiones en análisis del contexto configuran aspectos fundamentales del Informe de Evaluación.

Los indicadores contemplados combinan una aproximación cuantitativa y cualitativa. Así, por ejemplo, se incluyen indicadores de índole cuantitativa que inciden en el conocimiento del número de personas que han participado en las formaciones propuestas, el número de trabajadores y trabajadoras que han consultado un espacio virtual o han utilizado un protocolo. La recogida de información requerida para estos indicadores se basa principalmente en la contabilización de las personas que han participado de una determinada medida. Junto a estos indicadores de tipo numérico, se contemplan otros indicadores de naturaleza cualitativa que inciden, por ejemplo, en el grado de satisfacción de las personas participantes en una acción formativa. La recogida de información para estos indicadores puede ser llevada a cabo a través de distintas técnicas: cuestionarios, entrevistas o grupos de discusión.

Recomendación para la supervisión y diseño de los indicadores

Cuando los indicadores se refieran a las personas que constituyen el grupo diana de la medida siempre se tomará en cuenta:

- desagregación por razón de sexo,
- desagregación por categoría profesional, para estudiar el comportamiento diferencial entre categorías profesionales del mismo nivel y categorías profesionales de distinto rango jerárquico,

- inclusión de otras variables sensibles al género, (p. ej. el impacto del cuidado a dependientes en los trabajadores y trabajadoras, el impacto de la maternidad/ paternidad en la carrera laboral, etc.).

Cuando los indicadores se refieran a actuaciones que haya que poner en marcha (p. ej. Protocolos, Plan de Conciliación, etc.), acciones que diseñar o cambios a introducir, se contemplará el indicador relativo a:

- el grado de adecuación o idoneidad de las actuaciones diseñadas teniendo en cuenta los recursos temporales y económicos empleados.

Este indicador permite conocer además de la pertinencia de la medida la idoneidad del tiempo empleado para llevar a cabo las medidas, así como informar acerca de si los recursos económicos con que se han contado han sido suficientes para emprender y completar las tareas planificadas.

El Informe de Evaluación

Tras la toma en consideración de la información arrojada en el proceso de Seguimiento y el análisis de los indicadores señalados, se pasarán a redactar las principales conclusiones en el Informe de Evaluación. Este documento dará buena cuenta de la experiencia que ha supuesto la implementación del Plan de Igualdad en Candelita

Al mismo tiempo, el Informe de Evaluación establecerá pautas de actuación futura a partir de la experiencia que el proceso de ejecución del Plan de Igualdad ha traído consigo.

INDICADORES

FICHA PARA LA EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

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.

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.

MEDIDAS	INDICADORES	AGENTES RESPONSABLES
<p>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.</p>	<p>Número de acciones formativas realizadas en materia de igualdad y análisis de género.</p> <p>Listado de acciones.</p> <p>Grado de adecuación de los recursos económicos y temporales destinados -Número de horas de la formación.</p> <p>Número de personas formadas.</p> <p>Grado de pertinencia y satisfacción específicos en cuanto a conocimientos adquiridos y validez de los mismos.</p>	<p>Recursos Humanos (RR.HH.)</p>
<p>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.</p>	<p>Número de acciones formativas desarrolladas en materia de igualdad y análisis de género.</p> <p>Listado de acciones.</p> <p>Grado de satisfacción con la acción formativa.</p>	<p>Dirección; RR.HH.</p>

FICHA PARA LA EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

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.

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

MEDIDAS	INDICADORES	AGENTES RESPONSABLES
1 Incluir en el manual de bienvenida un apartado que incluya conceptos básicos sobre igualdad de género, comunicación inclusiva no sexista, violencia de género y las medidas de conciliación de este plan.	Existencia de hoja de recepción de documentación inicial.	RR.HH.
	Número de manuales entregados por año.	
	Grado de conocimiento de medidas de igualdad por parte de las personas trabajadoras. (Encuestas, cuestionarios, entrevistas).	
	Existencia de ítems en la base de datos del personal de la recepción del manual.	
2 Diseñar un 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.	Existencia en la intranet de un buzón de sugerencias.	Dirección; Departamento de Informática.
	Nº de sugerencias/denuncias recibidas.	
	Nº de respuestas a las sugerencias/denuncias.	
	Descripción de las respuestas.	
3 Revisar la denominación del área competente en materia de igualdad desde la perspectiva de género.	Número de Áreas que se revisen, especificando antigua y nueva denominación.	Departamento de Comunicación consultando a las Áreas de Intervención.
4 Publicar en la página Web el Plan de Igualdad de Candelita.	Inserción en la barra “Publicaciones” de la cara de la Web.	Departamento de Comunicación.
	Periodicidad de inclusión de “Noticias sobre el Plan de Igualdad. Registrarlo con “hard-copy” (“pantallazos”)	
5 Potenciar el espacio virtual creado en la intranet relacionadas con igualdad, violencia, lenguaje inclusivo, corresponsabilidad, etc, actualizándolo periódicamente con información relevante en materia de igualdad de género.	Grado de conocimiento y uso de esta medida. al personal	Departamento de Comunicación.

FICHA PARA LA EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

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.

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

MEDIDAS		INDICADORES	AGENTES RESPONSABLES
1	Incluir en el Plan de Comunicación como principio fundamental el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo y la utilización de imágenes equilibradas y no estereotipadas de mujeres y hombres.	Grado de usabilidad de las medidas propuestas	Departamento de Comunicación.
		Grado del uso de comunicación no sexista en la entidad	
2	Revisar todos los documentos de la entidad para adaptarlos a un lenguaje no sexista inclusivo.	Número de documentos totales revisados.	Departamento de Comunicación.
3	Incluir en la memoria anual indicadores que permitan conocer los datos desagregados por sexo del personal de plantilla y voluntariado.	Número indicadores representativos elegidos e incluidos en la memoria de Plantilla y Voluntariado.	Departamentos de Comunicación y Áreas; Responsable del Voluntariado.
		Grado de relevancia de los indicadores elegidos	

FICHA PARA LA EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

EJE DE ACTUACIÓN 2: GESTIÓN 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.

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

MEDIDAS		INDICADORES	AGENTES RESPONSABLES
1	Definir criterios objetivos y establecer canales de información para el acceso profesional, la promoción y movilidad del personal.	Decálogo de criterios	Dirección RR.HH. Departamento de Informática
		Descripción de perfiles profesionales con detalle de competencias técnicas, profesionales y formativas.	
		Existencia de base de datos del personal.	
2	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.	Número de ítems incluidos en la base de datos de personal.	RR.HH.
		Descripción de los ítems incluidos	
		Número de currículos del personal actualizados	
3	Garantizar que el uso de los derechos derivados de la maternidad o la paternidad no sean un obstáculo para el acceso a un puesto o para la promoción en la carrera profesional.	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 Responsables de Áreas RR.HH.
		Número de padres y madres que completan el disfrute de sus permisos parentales.	
		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.	
4	Incluir la perspectiva de género en la Evaluación de Riesgos Laborales.	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 ósea, etc.).	RR.HH.
		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.	

FICHA PARA LA EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

EJE DE ACTUACIÓN 2: GESTIÓN 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.

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

MEDIDAS	INDICADORES	AGENTES RESPONSABLES
1 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.	Número de ítems añadidos.	RR.HH.
	Enumeración de los ítems añadidos.	
	Nº de indicadores de género creados.	
	Nº de indicadores de género y grado de relevancia que aparecen en la memoria de la entidad significativos.	

FICHA PARA LA EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

EJE DE ACTUACIÓN 2: GESTIÓN 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.

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

MEDIDAS	INDICADORES	AGENTES RESPONSABLES
1 Realizar un estudio que permita conocer la realidad retributiva de la entidad con el fin de proponer criterios salariales que pueda asumir la entidad.	Número de estudios realizados para velar por la igualdad de género en la organización.	RR.HH.
	Número de medidas propuestas que incrementen la transparencia retributiva.	
	Grado de calidad del estudio.	
	Nº de perfiles profesionales de la entidad estudiados.	
	Nº de convenios estudiados aplicados en la entidad.	
2 Dar a conocer los criterios retributivos a toda la plantilla con el fin de promover la transparencia y evitar la discriminación entre mujeres y hombres.	Publicación de los criterios aprobados por la entidad.	Dirección; Comunicación.

FICHA PARA LA EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

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 y voluntariado.

Objetivo específico 1: Diseñar, formalizar y difundir un Plan de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar para la plantilla de personas trabajadoras y voluntarias de la entidad

MEDIDAS	INDICADORES	AGENTES RESPONSABLES
1	<p>Crear un grupo de trabajo integrado por un equipo multidisciplinar encargado del diseño y formulación del plan de conciliación.</p>	<p>Reunión dirección y coordinadoras de áreas (con miembros del dpto. RRHH) donde se hagan propuesta de personas para formar el equipo encargado de la elaboración del plan de conciliación.</p>
2	<p>Realizar un estudio de puestos y posibilidades de medidas de flexibilidad y conciliación vinculándolas a la responsabilidad y productividad.</p>	<p>Número de participantes en dicho grupo (desagregación por sexo).</p>
3	<p>Realizar todas las tareas encaminadas a elaborar, aprobar y difundir el plan de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.</p>	<p>Nº de estudios. Grado de relevancia del estudio. Grado de validez de las propuestas del estudio. Grado de adecuación de los recursos económicos y temporales destinados a la elaboración del estudio.</p>
3	<p>Realizar todas las tareas encaminadas a elaborar, aprobar y difundir el plan de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.</p>	<p>Nº de reuniones para la elaboración del plan de conciliación. Nº de acciones de difusión del plan del plan de conciliación entre las personas trabajadoras y voluntarias de Candelita. Nº de noticias en la Web. Nº de correos o comunicaciones dirigidas a tal fin por el órgano director. Nº de personas trabajadoras y voluntarias que se acogen a medidas propuestas en el plan de conciliación. Percepción de la utilidad del plan de conciliación por parte de las personas trabajadoras y voluntarias de Candelita.</p>

FICHA PARA LA EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

EJE DE ACTUACIÓN 4: RECHAZO A LA VIOLENCIA DE GENERO Y AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

Objetivo general: Promover la cultura de rechazo hacia todas las manifestaciones de violencia de género y la atención a víctimas de violencia de género, o de acoso y por razón de sexo.

Objetivo específico 1: Elaborar dos Protocolos: uno frente las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo; y otro, para la atención a mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.

MEDIDAS	INDICADORES	AGENTES RESPONSABLES
1 Diseñar y aprobar un protocolo para la prevención y actuación frente las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo	Grado de idoneidad de los recursos económicos y temporales empleados en la elaboración del Protocolo. Número de veces que el Protocolo ha sido puesto en marcha desde su aprobación. Grado de formación en materia de prevención y actuación frente a las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo de las personas implicadas en la elaboración del Protocolo.	Dirección; Área de Igualdad; RR.HH.
2 Diseñar y aprobar un protocolo para la atención a trabajadoras víctimas de violencia de género.	Grado de formación en materia de violencia de género de las personas implicadas en la elaboración del Protocolo. Grado de idoneidad de los recursos económicos y temporales empleados en la elaboración del Protocolo. Número de veces que el Protocolo ha sido puesto en marcha desde su aprobación.	Dirección; Área de Igualdad; RR.HH.

MEDIDAS	INDICADORES	AGENTES RESPONSABLES
<p>3 Publicar los dos protocolos en la Web y en la intranet de la organización y notificar de su existencia a todas las personas que conforman la plantilla de Candelita.</p>	<p>Nº Protocolos de prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo incorporado a la intranet de Candelita.</p>	<p>Departamento de informática; Departamento de comunicación; Responsables de área.</p>
	<p>Nº Protocolos de atención a mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género incorporado a la intranet de Candelita.</p>	
	<p>Nº Protocolos de atención a mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género subido a la Web de Candelita.</p>	
	<p>Nº Protocolo de atención a mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género subido a la Web de Candelita Nº de acciones de comunicación / Notificación a I@s trabajadores de la entidad a través de I@s responsables de área.</p>	
	<p>Número de visitas al espacio virtual en el que se encuentran los Protocolo (desagregado por sexo).</p>	
	<p>Grado de conocimiento de dicho Protocolo entre las personas trabajadoras de Candelita.</p>	
	<p>Valoración sobre la percepción de utilidad de los Protocolos.</p>	
	<p>Número de descargas del Protocolo.</p>	

FICHA PARA LA EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

EJE DE ACTUACIÓN 4: RECHAZO A LA VIOLENCIA DE GENERO Y AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

Objetivo general: Promover la cultura de rechazo hacia todas las manifestaciones de violencia de género y la atención a víctimas de violencia de género, o de acoso y por razón de sexo.

Objetivo específico 2: Facilitar a las personas de la plantilla que sean víctimas de violencia de género la continuidad laboral.

MEDIDAS		INDICADORES	AGENTES RESPONSABLES
1	Garantizar la confidencialidad de las trabajadoras víctimas así como el acompañamiento y apoyo requerido por las mismas.	Nº de documentos firmados relativos a la confidencialidad en situación de violencia de género.	Dirección de Candelita; Responsables de áreas y equipos.
		Nº de atenciones realizadas con objeto de acompañar y asesorar en relación al servicio o itinerario más adecuado	
2	Velar por el mantenimiento de las condiciones laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género facilitando, en la medida de lo posible, la movilidad en caso de necesidad de protección.	Nº de solicitudes de cambio de puesto de trabajo por causa de violencia de género, que se han aprobado.	Dirección de Candelita; Responsables de Área; RR.HH.
		Nº de medidas que se han flexibilizado o adaptado para facilitar el mantenimiento de las condiciones laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.	
3	Facilitar salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, debidamente justificados de las personas que sean víctimas de violencia de género.	Nº de solicitudes o justificaciones, formalmente tramitadas.	Responsables de Área.
4	Plasmar en el Reglamento Interno de Candelita, las medidas que se contemplan para la atención de las trabajadoras víctimas de violencia de género.	Número de medidas introducidas.	Dirección; RR.HH.; Área de Igualdad.
		Grado de idoneidad de dichas medidas.	
		Grado de claridad y pertinencia de las medidas.	

FICHA PARA LA EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

EJE DE ACTUACIÓN 4: RECHAZO A LA VIOLENCIA DE GENERO Y AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

Objetivo general: Promover la cultura de rechazo hacia todas las manifestaciones de violencia de género y la atención a víctimas de violencia de género, o de acoso y por razón de sexo.

Objetivo específico 3: Fomentar una cultura organizacional de rechazo a cualquier manifestación de violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDAS		INDICADORES	AGENTES RESPONSABLES
1	Incluir en el Plan de Formación, en la sección de género, programas de formación específicos que tengan como objetivo aumentar el conocimiento de la problemática de la violencia de género y sus diferentes manifestaciones sociales.	Nº de participantes que asisten a estos cursos, teniendo en cuenta cargo que ocupan en Candelita y sexo de l@s asistentes.	RR.HH.
		Número de acciones formativas en VG	
3	Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo	Nº de acciones preventivas	Dirección; RR.HH.; Responsables Áreas.
		Nº de incidencias denunciadas en esta medida.	
		Grado de implicación de los proyectos de Candelita	
4	Procurar que en la externalización de servicios, la contratación de proveedores contemple, formación y sensibilización en igualdad.	Nº de contrataciones.	RR.HH.
		Nº CV revisados	

CRONOGRAMA

<p>* Esta temporalidad incluye el periodo de ejecución de las 3 primeras actuaciones obligadas a realizar antes del 31 de agosto de 2012 en la convocatoria</p> <p>** La temporalización prevista en estas fases sucesivas es provisional y su acuerdo depende de la decisión de la Comisión Técnica responsable del seguimiento del Plan de Igualdad</p>	FASE 1*				FASE 2**				FASE 3**				FASE 4**
	(hasta el 31 de diciembre de 2012, por trimestres)				(año 2013, por trimestres)				(año 2014, por trimestres)				(año 2015, por trimestres)
TRIMESTRES	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
Constitución de una Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad.		X											
E1O2 Medida 2: Diseñar un 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											
E1O2 Medida 4: Publicar en la página Web el Plan de Igualdad de Candelita.		X											
E1O2 Medida 5: Potenciar el espacio virtual creado en la intranet relacionadas con igualdad, violencia, lenguaje inclusivo, corresponsabilidad, etc, actualizándolo periódicamente con información relevante en materia de igualdad de género.		X											
E1O3 Medida 1: Incluir en el Plan de Comunicación como principio fundamental el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo y la utilización de imágenes equilibradas y no estereotipadas de mujeres y hombres.		X											
E4O3 Medida 2: Tipificar en el Reglamento de Régimen Interno las faltas y medidas sancionadoras por acoso sexual y por razón de sexo.		X											
Actuaciones prioritarias FASES 1, 2 y 3													
E1O1 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			

<p>* Esta temporalidad incluye el periodo de ejecución de las 3 primeras actuaciones obligadas a realizar antes del 31 de agosto de 2012 en la convocatoria</p> <p>** La temporalización prevista en estas fases sucesivas es provisional y su acuerdo depende de la decisión de la Comisión Técnica responsable del seguimiento del Plan de Igualdad</p>	FASE 1*				FASE 2**				FASE 3**				FASE 4**	
	(hasta el 31 de diciembre de 2012, por trimestres)				(año 2013, por trimestres)				(año 2014, por trimestres)				(año 2015, por trimestres)	
TRIMESTRES	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	
E1O1 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			
E1O2 Medida 1: Incluir en el manual de bienvenida un apartado que incluya conceptos básicos sobre igualdad de género, comunicación inclusiva no sexista, violencia de género y las medidas de conciliación de este plan.												X		
E2O1 Medida 1: Definir criterios objetivos y establecer canales de información para el acceso profesional, la promoción y movilidad del personal.						X								
E2O1 Medida 3: Garantizar que el uso de los derechos derivados de la maternidad o la paternidad no sean un obstáculo para el acceso a un puesto o para la promoción en la carrera profesional.						X								
E2O3 Medida 1: 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		
E2O3 Medida 2: Dar a conocer los criterios retributivos a toda la plantilla con el fin de promover la transparencia y evitar la discriminación entre mujeres y hombres.													X	
E3O1 Medida 1: Crear un grupo de trabajo integrado por un equipo multidisciplinar encargado del diseño y formulación del plan de conciliación.				X										

* Esta temporalidad incluye el periodo de ejecución de las 3 primeras actuaciones obligadas a realizar antes del 31 de agosto de 2012 en la convocatoria ** La temporalización prevista en estas fases sucesivas es provisional y su acuerdo depende de la decisión de la Comisión Técnica responsable del seguimiento del Plan de Igualdad	FASE 1*				FASE 2**				FASE 3**				FASE
	(hasta el 31 de diciembre de 2012, por trimestres)				(año 2013, por trimestres)				(año 2014, por trimestres)				4** (año 2015, por trimestres)
TRIMESTRES	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
E3O1 Medida 2: Realizar un estudio de puestos y posibilidades de medidas de flexibilidad y conciliación vinculándolas a la responsabilidad y productividad.							X	X					
E3O1 Medida 3: Realizar todas las tareas encaminadas a elaborar, aprobar y difundir el plan de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.										X	X	X	X
E4O1 Medida 2: Diseñar y aprobar un protocolo para la atención a trabajadoras víctimas de violencia de género.					X								
E4O2 Medida 4: Plasmar en el Reglamento Interno de Candelita, las medidas que se contemplen para la atención de las trabajadoras víctimas de violencia de género.						X							
E4O3 Medida 1: Incluir en el Plan de Formación, en la sección de género, programas de formación específicos que tengan como objetivo aumentar el conocimiento de la problemática de la violencia de género y sus diferentes manifestaciones sociales.									X				
Resto de actuaciones													
E1O2 Medida 3: Revisar la denominación del área competente en materia de igualdad desde la perspectiva de género.					X								
E1O3 Medida 2: Revisar todos los documentos de la entidad para adaptarlos a un lenguaje no sexista inclusivo.					X								
E1O3 Medida 3: Incluir en la memoria anual indicadores que permitan conocer los datos desagregados por sexo del personal de plantilla y voluntariado.												X	

* Esta temporalidad incluye el periodo de ejecución de las 3 primeras actuaciones obligadas a realizar antes del 31 de agosto de 2012 en la convocatoria ** La temporalización prevista en estas fases sucesivas es provisional y su acuerdo depende de la decisión de la Comisión Técnica responsable del seguimiento del Plan de Igualdad	FASE 1*				FASE 2**				FASE 3**				FASE
	(hasta el 31 de diciembre de 2012, por trimestres)				(año 2013, por trimestres)				(año 2014, por trimestres)				4** (año 2015, por trimestres)
TRIMESTRES	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
E201 Medida 2: 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							
E201 Medida 4: Incluir la perspectiva de género en la Evaluación de Riesgos Laborales.								X					
E201 Medida 1: 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			
E401 Medida 1: Diseñar y aprobar un protocolo para la prevención y actuación frente las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.								X					
E401 Medida 3: Publicar los dos protocolos en la Web y en la intranet de la organización y notificar de su existencia a todas las personas que conforman la plantilla de Candelita.									X				
E402 Medida 1: Garantizar la confidencialidad de las trabajadoras víctimas así como el acompañamiento y apoyo requerido por las mismas.					X	X	X	X	X	X	X	X	
E402 Medida 2: Velar por el mantenimiento de las condiciones laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género facilitando, en la medida de lo posible, la movilidad en caso de necesidad de protección.					X	X	X	X	X	X	X	X	
E402 Medida 3: Facilitar las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, debidamente justificadas de las personas que sean					X	X	X	X	X	X	X	X	

víctimas de violencia de género. * Esta temporalidad incluye el periodo de ejecución de las 3 primeras actuaciones obligadas a realizar antes del 31 de agosto de 2012 en la convocatoria ** La temporalización prevista en estas fases sucesivas es provisional y su acuerdo depende de la decisión de la Comisión Técnica responsable del seguimiento del Plan de Igualdad	FASE 1*				FASE 2**				FASE 3**				FASE 4**	
	(hasta el 31 de diciembre de 2012, por trimestres)				(año 2013, por trimestres)				(año 2014, por trimestres)				(año 2015, por trimestres)	
TRIMESTRES	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	
E4O3 Medida 3: Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.									X					
E4O3 Medida 4: Procurar que en la externalización de servicios, la contratación de proveedores contemple, formación y sensibilización en igualdad.										X				
Seguimiento: Primer monitoreo														
Realización de informe.														
Difusión de los resultados.							X							
Seguimiento: Segundo monitoreo														
Realización de informe.														
Difusión de los resultados.											X			
Evaluación final														
Realización de informe.														
Difusión de los resultados.													X	X