



asociación intercultural

**Candombe**

*I PLAN DE IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN CANDOMBE  
2020-2022*

# **I Plan de Igualdad Candombe 2020-2022**

Mayo 2020

## Contenido

1. Marco Jurídico .....	4
2. Declaración de intenciones del Plan.....	8
3. Garantía de compromiso. ....	10
4. Diagnóstico. ....	11
5. Ambito de aplicación.....	12
6. Diagnóstico. ....	13
Datos cuantitativos.....	13
Datos cualitativos.....	16
7. Cronograma. ....	36
8. Objetivos del Plan .....	37
Objetivos a largo plazo .....	37
Objetivos a corto plazo .....	38
9. Tratamiento de la información. ....	39
Plantilla (trabajadoras/es y voluntariado). ....	39
Represtante de la entidad.....	52
10. Estrategias y prácticas: Acciones .....	59
11. Sistema de seguimiento y evaluación del PI .....	60
12. Comité permanente de igualdad.....	60
13. Vigencia. ....	61

## Índice de gráficos.

Gráfico 1 Media de horas de trabajo .....	39
Gráfico 2 Promoción mujeres hombres .....	40
Gráfico 3 Conocimiento medidas conciliación disponibles .....	40
Gráfico 4 Necesidad Plan Igualdad .....	41
Gráfico 5 Conocimiento entre la plantilla en relación a la conciliación .....	43
Gráfico 6 Consideración flexibilización horarios por conciliación .....	44
Gráfico 7 Medidas de la organización que fomenten el reparto de responsabilidades familiares .....	44
Gráfico 8 Medidas que fomenten la conciliación familiar laboral y personal .....	45
Gráfico 9 Análisis necesidades formación para cada puesto de trabajo .....	47
Gráfico 10 Compensación tiempo empleado en formación fuera del horario laboral .....	48
Gráfico 11 Adaptación horarios de trabajo a la situación personal .....	50
Gráfico 12 Utilización lenguaje de forma genérica en referencia a mujeres y hombres .....	51

## 1. MARCO JURÍDICO

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universalmente reconocido cuya proyección se ha ido plasmando y desarrollando paulatinamente a través de distinta y numerosa normativa internacional y que conforma el actual entramado jurídico de ámbito supranacional que delimita el marco de actuación y protección jurídica-internacional.

La igualdad como principio fundamental, viene recogida, reconocida y amparada en diversos textos internacionales.

La Convención sobre eliminación de toda clase de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979, reconoce este derecho, identifica y define la situación de discriminación y establece una serie de medidas y garantías para su eliminación y tutela jurídica. Con su ratificación, los Estados firmantes, adquirieron un compromiso común para la lucha contra la discriminación contra la mujer en todas sus manifestaciones. (España ratificó la Convención en 1983).

En el ámbito europeo, la igualdad entre hombres y mujeres es reconocida por la Unión Europea como un derecho fundamental. La eliminación de la desigualdad se convierte en un objetivo común a integrarse dentro de las políticas de actuación y del ordenamiento jurídico tanto de la Unión como de sus estados miembros. (Tratado de Ámsterdam 1 de mayo de 1999).

Toda esta normativa internacional se ha venido integrando paulatinamente dentro del ordenamiento jurídico español, y desarrollando a través de normativa de distinta índole

La Constitución Española en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, e impone en su artículo 9, la obligación a los poderes públicos de que la igualdad sea efectiva.

En cumplimiento del mandato constitucional se establecen una serie de medidas y garantías de tutela jurídica específicas en todos los órdenes (penal, civil, laboral y administrativo) frente a situaciones de desigualdad o discriminación. En consonancia con lo dispuesto en la Constitución, el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en su artículo 10, establece que corresponde a la Generalitat, promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo.

La Ley 9/2003, de 2 de abril (BOE núm. 110 de 8 de mayo), para la igualdad entre hombres y mujeres. Esta ley atiende a los mandatos constitucionales establecidos en los artículos 9.2 y 14 (CE) y cumple con lo dispuesto en el Estatuto de Autonomía en vigor (Ley Orgánica 5/1982) así como las exigencias y recomendaciones internacionales y comunitarias.

Esta Ley de Igualdad tiene por objeto establecer una serie de medidas y garantías dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres, reflejando en su articulado y como medida de fomento de la igualdad en el ámbito laboral, el establecimiento de Planes de Igualdad por parte de las empresas.

En su artículo 20, determina que, a sus efectos se consideran Planes de Igualdad, “los documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio” y establece como medida de promoción de la igualdad la posibilidad de incentivar a las empresas que lleven a cabo un Plan de Igualdad mediante la concesión de ayudas, delimitando y exigiendo como requisito para su obtención, que el mismo sea visado por el órgano de la Generalitat competente en materia de mujer (competencia atribuida a la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad de la Conselleria de bienestar Social).

Se determina además que las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público están obligadas a la elaboración de un plan de igualdad (art. 20.4), El vigente Estatuto de Autonomía (Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982) en el apartado 26 de su artículo 49 otorga la competencia exclusiva en materia de «promoción de la mujer», a la Generalitat, y en el punto 3 del artículo 10, determina que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente en determinados ámbitos, entre los que se encuentra la «igualdad de derechos en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo».

En concordancia con el mismo, el artículo 11 de nuestro Estatuto establece que: «la Generalitat, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral».

En marzo de 2007, se publica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71 de 23 de marzo). Esta ley tiene por objeto «...hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria».

A estos efectos, esta ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

En este sentido, y centrándonos en el ámbito empresarial, la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en el Capítulo III del Título IV dedicado al derecho al

trabajo en igualdad de oportunidades, regula los Planes de Igualdad de las Empresas y otras medidas en materia de igualdad.

Respecto a la Igualdad de Oportunidades en el ámbito empresarial, la Ley establece la obligación de todas las empresas de «respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral...» adoptando «...medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores...».

Asimismo y para determinadas empresas, esta ley, establece la obligatoriedad de la adopción de este tipo de medidas a través de la puesta en marcha de Planes de Igualdad en la Empresa.

Especial interés dentro de los planes de igualdad, confiere esta ley a las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Así, en su artículo 48, establece mecanismos para la efectividad de las medidas preventivas en esta materia que deberán negociarse con la representación legal del personal y que contribuyan a la prevención de estas situaciones mediante actuaciones de sensibilización en la plantilla e información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos abusivos de los que pudieran tener conocimiento.

Por su parte, el Capítulo IV del Título IV, regula el establecimiento de un distintivo empresarial en materia de igualdad que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará con la finalidad de reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de Igualdad de Oportunidades, y que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios



## 2. DECLARACIÓN DE INTENCIONES DEL PLAN.

De acuerdo con el **art. 51 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva

de mujeres y hombres, la Asociación Candombe se compromete a:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

A estos compromisos establecidos por ley, la Asociación Candombe se compromete además a:

- h) Integrar la igualdad como principio básico, de manera transversal en todas sus actuaciones.
- i) Incluir este principio en los objetivos de la gestión de la Corporación y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.





j) Mantener la privacidad y protección de la identidad de las personas empleadas que denuncien situaciones de violencia de género, acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

k) Comunicar a la plantilla la realización y ejecución de las acciones previstas en el Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad propuesto propiciará una cultura, donde no tengan cabida los estereotipos ni los prejuicios, y se valoren en su justa medida las habilidades y competencias entre las personas, eliminando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta y proponiendo en su caso las acciones positivas que se consideren necesarias.

Igualmente sienta las bases para que la conciliación de la vida laboral y personal de todas las personas trabajadoras sea una realidad, así como la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo por razón de género.

En definitiva velará porque no se produzca ningún tipo de discriminación en el acceso a los puestos de responsabilidad o en la igualdad de retribuciones, en el trato y en la ordenación de los tiempos de trabajo para conciliarlos con la vida personal y laboral.

El Plan de Igualdad, fijará objetivos, estrategias y prácticas para procurar la consecución de una verdadera igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Asociación Candombe.

Todo ello respetando los principios de transversalidad para desarrollar el principio de igualdad en todos los espacios de la estructura organizativa de la entidad y poniendo especial cuidado en el uso de un lenguaje no sexista.

### 3. GARANTÍA DE COMPROMISO.

La Asociación Candombe declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de Candombe, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la asociación Candombe acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en Candombe y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

#### 4. DIAGNÓSTICO.

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Candombe durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de **información**, de **análisis**, de debate interno, y finalmente, de formulación de **propuestas** que pueden integrarse en el Plan de Igualdad.

El diagnóstico es:

- **Instrumental:** no es un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación.
- **Aplicado:** es de carácter práctico orientado a la toma de decisiones en la empresa.
- **Flexible:** el contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico deberá amoldarse a las necesidades concretas de cada empresa.
- **Dinámico:** se actualizará constantemente.

Se trata de analizar **desde una perspectiva de género:**

- Características de la empresa y estructura organizativa
- Características del personal
- Acceso a la empresa
- Desarrollo de la carrera profesional
- Formación y reciclaje
- Condiciones de trabajo en la empresa
- Remuneraciones (fijas y variables)
- Abandono de la empresa

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se establecerán unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en Candombe. Estas conclusiones y propuestas de mejora se plasmarán en un **informe posterior** para facilitar su análisis.

## 5. AMBITO DE APLICACIÓN.

Las dimensiones del Plan de Igualdad abarcan a las personas trabajadoras y voluntarias de la Asociación Candombe.

Quedan por tanto fuera del Plan de Igualdad el personal de empresas externas contratadas de manera puntual para la prestación de servicios diversos, tales como auditorías, evaluadoras, calidad, protección de datos, etc.

El Plan de Igualdad se completará con la información recogida durante el periodo de junio 2020 a junio 2020, con una duración de dos años, momento en el cual, se sistematizará la información obtenida de las personas trabajadoras y en calidad de voluntarias que hayan formado parte de la plantilla de Candombe, a partir de la sistematización de la información se podrán plantear acciones concretas en aquellos aspectos en los cuales la entidad presente mejoras susceptibles de llevar a cabo.

## 6. DIAGNÓSTICO.

La composición de la información volcada en el Plan de Igualdad procederá principalmente de la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos siguiendo el esquema propuesto en el apartado siguiente.

### DATOS CUANTITATIVOS

Para las incorporaciones de personal en Candombe, la información solicitada al finalizar cada contratación de personal que se realice y en cualquier caso a las personas trabajadoras en el momento de la realización del seguimiento del Plan (Junio 2021)

Denominación social	Candombe				
Forma jurídica	Asociación (ONGD)				
Dirección					
Teléfono					
Correo:					
Web:	-				
		Mujeres	%	Hombres	%
<b>Plantilla disgregada según género:</b>					
		Mujeres	%	Hombres	%
<b>Plantilla con contrato fijo</b>					
<b>Representación legal de trabajadores</b>					
<b>Distribución de la planilla por edades:</b>		Mujeres	%	Hombres	%
Menos de 20 años					

de 20 a 29 años				
30 a 45 años				
46 o más				
Total:	-		-	
<b>Distribución de la plantilla por tipo de contratos:</b>	Mujeres	%	Hombres	%
Temporal a tiempo completo				
Temporal a tiempo parcial				
Fijo discontinuo				
Indefinido tiempo completo				
Indefinido tiempo parcial				
Prácticas				
Aprendizaje				
Total:	-		-	
<b>Distribución por antigüedad:</b>	Mujeres	%	Hombres	%
Menos de 6 meses				
De 6 meses a 1 año				
De 1 a 3 años				
De 3 a 5 años				
De 6 a 10 años				
Más de 10 años				
Total:	-		-	
<b>Distribución de la plantilla por categoría profesional y nivel de estudios</b>	Mujeres	%	Hombres	%



Categoría profesional:					
	Sin estudios				
	Primarios				
	Secundarios				
	Universitarios				
	Sin estudios				
	Primarios				
	Secundarios (BUP, COU, FP)				
	Universitarios				
	Sin estudios				
	Primarios				
	Secundarios				
	Universitarios				
<b>Distribución de la plantilla por bandas salariales</b>		<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>
Menos de 18.000 € brutos/año					
Entre 18.001 y 24.000 €					
Entre 24.001 a 30.000 €					
Entre 30.001 a 36.000 €					
Más de 36.000 €					

## DATOS CUALITATIVOS

### CUESTIONARIOS DE LA PLANTILLA DE CANDOMBE.

#### **Caracterización**

Género

Edad

Número de hijas/os

¿Consideras que es necesario un Plan de Igualdad?

#### **Conciliación.**

Edad de las hijas/os

Número de hijas/os con discapacidad

Número personas dependientes (excepto hijas/os)

¿has solicitado alguna vez una reducción de jornada?

¿Cuál es tu jornada laboral?

Si has solicitado alguna vez una reducción de jornada,

Cuáles fueron los motivos?

¿Consideras que Candombe tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

¿Consideras que las mujeres y los hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en los procesos de selección de personal?

¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por Candombe?

¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, laboral y personal? Valora de 0 a 10 siendo 0 nada y 10 valor máximo.



¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?

¿Se mejora la normativa en Candombe con relación a aspectos de conciliación? Los horarios de trabajo, reuniones, formaciones, etc.

¿Favorecen la conciliación de la vida familiar y laboral de las trabajadoras y trabajadores?

¿Se permite la flexibilización del horario de trabajo con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de las trabajadoras y trabajadores?

¿Se toman medidas que fomenten el reparto de responsabilidades familiares?

¿Se llevan a cabo medidas (económicas, jurídicas o de ocio) para favorecer la condición de maternidad/paternidad o cuidado de personas dependientes?

¿Se llevan a cabo formaciones a las trabajadoras y trabajadores en materia de igualdad de oportunidades y en concreto de conciliación?

¿Se lleva a cabo una correcta política de información sobre medidas de conciliación entre las personas trabajadoras? (información sobre la normativa legal de conciliación y acciones llevadas a cabo por Candombe)

### **Promoción.**

¿Trabajadores y trabajadoras promocionan por igual?

¿Qué medidas podría tomar Candombe para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

¿Se establecen criterios objetivos en los sistemas de promoción?

¿Los canales para informar al personal de las vacantes a las cuales pueden promocionar, garantizan la no discriminación por razón de sexo?

¿La publicidad de las vacantes a cubrir mediante promoción interna se hace extensiva a toda la plantilla utilizando un lenguaje neutro y sin ningún tipo de sesgo de género?

¿Las personas contratadas a tiempo parcial tienen las mismas posibilidades de promoción que tienen un contrato indefinido o a jornada completa?

¿Hay departamentos con mayores posibilidades de promoción que otros?

¿Los puestos ocupados por mujeres y hombres en Candombe tienen las mismas posibilidades de desarrollar una carrera profesional?

¿Se prevén medidas para facilitar el acceso de las mujeres a puestos en los que se encuentran subrepresentadas?

¿Se informa, motiva y forma a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional?

### **Contratación.**

¿Se publican las ofertas de empleo de forma que no se expresa claramente la preferencia por alguno de los sexos?

¿Se utiliza un lenguaje no sexista (neutro) cuando se oferta una vacante en la asociación?

¿Se establecen criterios claros y específicos para la aceptación de candidaturas, garantizándose en todo caso una elección de estas sin sesgo de género?

¿Los modelos de solicitud de empleo garantizan la obtención de información relevante para la selección sin extenderse a datos personales que pudieran entenderse discriminatorios?

¿Se fomenta la contratación de mujeres en puestos y categorías en las que se encuentran subrepresentadas?

¿Las personas responsables del proceso de selección han recibido formación/información y/o están sensibilizadas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

¿En el caso que se recurra a prestaciones de servicios externos se garantiza la información sobre las directrices a seguir en los procesos indicando expresamente la necesidad de que estos sean neutros y sin diferenciación de género?

¿En las entrevistas personales, se utiliza un cuestionario o batería de preguntas estandarizado, evitando la formulación de preguntas personales que pudieran entenderse discriminatorias?

¿Las categorías y/o grupos profesionales que engloban los distintos puestos de trabajo son neutras y se definen independientemente del género?

¿Hay mujeres en la empresa que ocupen cargos de responsabilidad?

¿Se puede apreciar la existencia de categorías y/o grupos profesionales feminizados o masculinizados?

Al observar el personal adscrito a las distintas categorías y/o grupos profesionales, ¿Podemos apreciar la pertenencia de las mujeres a categorías/grupos de menor jerarquía y la de los hombres a categorías/grupos de mayor jerarquía?

La relación entre nivel de estudios y categoría profesional, ¿Es la misma para las trabajadoras que para los trabajadores?

Aún dentro de la misma categoría/grupo profesional, ¿Existen departamentos o secciones donde el número de hombres sea claramente superior al de las mujeres o viceversa?

¿La promoción a puestos de mayor responsabilidad lleva implícita una mayor dedicación de las personas promocionadas a dicho puesto?

### **Formación**

¿Existe un plan de formación en la empresa que tiene en cuenta las necesidades de toda la plantilla?

¿Se analizan las necesidades de formación de cada uno de los puestos, y en particular, las de aquellos ocupados por mujeres?

¿Se comunica de forma clara y accesible a toda la plantilla mediante distintos medios de comunicación interna, el contenido del Plan de Formación Anual?

¿Existe una relación definida entre los planes de formación, los planes de carrera y la promoción interna?

¿La empresa cuenta con algún programa de seguimiento?

¿Tienen las trabajadoras y trabajadores de todas las categorías y departamentos las mismas posibilidades de acceso a la formación?

¿Se establece algún tipo de compensación por el tiempo empleado en formación fuera del horario laboral?

Número de horas destinadas a formación en el año anterior.

Tipo de formación:

Lugar de la formación:

Horario:

¿En el diseño de los programas de formación se atiende explícitamente a las necesidades del personal?

¿El acceso a los programas de formación entraña una especial dificultad para las mujeres?

¿Se fomenta la participación de las mujeres en los cursos de formación?

¿El diseño de los programas de formación incorpora soluciones que faciliten la conciliación de la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores que asisten a los cursos?

¿Se organizan cursos específicos para las mujeres de la empresa con la finalidad de prepararlas para promocionar en empleos o funciones en las que se encuentran subrepresentadas o que tradicionalmente han estado ocupados por hombres?

¿Se facilita información sobre los procesos formativos del plan anual de formación a las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia familiar, maternidad, paternidad..., especialmente con motivo de su reincorporación al puesto de trabajo?

¿Te consta que tanto el Equipo Directivo como el Equipo de Recursos Humanos recibe algún tipo de formación en igualdad de oportunidades?

### **Política retributiva.**

¿El convenio colectivo de la empresa define de manera objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos?

¿Tiene la empresa una política retributiva transparente?

¿Se publican los cuadros salariales o al menos se informa de los mismos a la representación de los trabajadores/as?

¿Los pluses o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para determinados/as profesionales?

¿Los pluses o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para las trabajadoras/as fijas/as?

¿Los pluses o beneficios sociales o económicos solo son accesibles para los trabajadores/as a jornada completa?

¿El salario medio de los trabajadores y trabajadoras es igual en una misma categoría o grupo profesional?

¿Hay colectivos o categorías profesionales a los que no les sea de aplicación el convenio en materia salarial?

¿Existen diferencias importantes en el número de horas semanales trabajadas por hombres y mujeres en las diferentes categorías profesionales?

¿Las categorías masculinizadas tienen más accesos a los pluses, complementos, primas o incentivos que las feminizadas?

¿Las mujeres que trabajan en categorías profesionales feminizadas cobran menos comparadas con otras categorías similares?

¿Existe mayor número de mujeres en los contratos a tiempo parcial o temporal (modalidades contractuales con menos ventajas económicas)?

¿Las mujeres perciben menos complementos salariales que los hombres?

### **Acoso.**

¿Se producen comentarios irónicos o burlones, admitidos con normalidad, en relación con el aspecto físico, a la vestimenta o a la tendencia sexual de compañeras y/o compañeros?

¿Se gastan bromas o se cuentan chistes misóginos, homófobos o racistas?

¿Se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista?

¿Existe en Candombe alguna regulación sobre el acoso por razón de sexo, el acoso sexual o el acoso moral?

¿Se tiene conocimiento de algún caso de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o acoso moral en la empresa?

En caso afirmativo ¿contó la víctima con el apoyo necesario para denunciar?

¿Sabrías que hacer o a quién dirigirte en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?

### **Embarazo.**

¿Consideras que se adaptan los horarios y condiciones de trabajo a tu situación personal?

¿Considera que se adaptan los horarios y condiciones de trabajo durante el embarazo?

¿Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos, a la situación personal?

¿Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos, a la situación durante el embarazo?

¿Se asegura la disponibilidad de asientos adecuados en caso de embarazo?

¿En caso de embarazo, se asegura el cambio de puesto de trabajo de la empleada, en caso de que las funciones que desarrolla habitualmente comporten peligro, tanto para su salud como para la salud de su futura hija o hijo, y mientras éste persista?

¿Son adecuados los uniformes o ropa de trabajo, según sus necesidades?

¿Se adapta el mobiliario y los utensilios a las características corporales específicas de mujeres y hombres?

#### **Publicidad.**

¿Aparecen en la publicidad de su empresa imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a las mujeres?

¿Se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género?

¿Suele ser desigual la presencia de mujeres y hombres en las imágenes y en la publicidad de su empresa?

#### **Lenguaje.**

¿Se utiliza de forma genérica el lenguaje cuando se hace referencia a mujeres y hombres?

¿Se usa el masculino independientemente de que sea este el sexo de la persona a la que nos dirigimos o sobre la que hablamos?

## CUESTIONARIO REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD.

### **Cultura de la entidad y responsabilidad social corporativa.**

Cultura de la entidad.

1. ¿Cuáles son los objetivos de la entidad?
2. ¿Cuál es la filosofía de la entidad? (Valores, creencias)
3. ¿Qué procesos de calidad se desarrollan?
  - 3.1. Internos
  - 3.2. Externos

Responsabilidad social corporativa.

1. ¿Cómo se integra la RSC en la cultura de la organización?
2. ¿Con que enfoque?
  - 2.1. Internos
  - 2.2. Externos
3. ¿Cómo se integra la RSC respecto a la plantilla?

### **Selección.**

1. ¿Qué factores determinan que la entidad inicie un proceso de selección y contratación? (P. ej. Necesidades de producción, sustituciones, jubilaciones, introducción de nuevas tecnologías, incentivos de contratación, etc.)
2. ¿Qué sistemas de reclutamiento de candidaturas utiliza la entidad?
3. ¿Quién y cómo se definen los perfiles requeridos para cada puesto?
4. ¿Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la entidad?  
En caso afirmativo, ¿Qué sistema se utiliza para realizar la publicación?
5. ¿Qué medios se utilizan para seleccionar al personal? Enumera las pruebas utilizadas por orden de utilización e indica cuáles son eliminatorias.



Prueba	Eliminatoria	
	Sí	No

6. ¿Qué personas intervienen en cada frase del proceso?
7. ¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación?
8. ¿Cuáles son las características generales que busca la entidad en las personas candidatas?
9. ¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía?
10. ¿Observas que existan puestos o departamentos que estén especialmente masculinizados (mayoría hombres)?

En caso afirmativo, indica que tipo de puestos y las razones que los provocan.

Puesto	Razones

### **Formación.**

1. ¿Existe en la entidad un Plan de Formación? (Sí/No)

En caso afirmativo, indica quien diseña el contenido del plan y en base a que criterios.

2. ¿Cómo se detectan las necesidades de formación de la plantilla?
3. ¿Qué tipo de cursos se suelen impartir (técnicos, de habilidades, etc.)?
  - Especialización técnica
  - Desarrollo carrera

- Formación genérica
- Transversal
- Otros. Cuáles: .....

4. ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres asisten a la formación?

Tipo de formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Especialización técnica					
Desarrollo de carrera					
Formación genérica (1)					
Transversal (2)					
Otros: (definir cuales)					
<b>TOTAL:</b>					
(1) Idiomas, informática					
(2) Habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión del estrés, liderazgo, comunicación, etc.					

5. ¿Observas una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto de los hombres? (Sí/No).

En caso afirmativo,

- ¿A qué tipo de cursos asisten menos?
- ¿Por qué razones?

6. ¿Se han tomado medidas para evitar la no asistencia de mujeres a estos cursos? (Sí/No)

1. En caso afirmativo, ¿De qué tipo?

7. ¿Cómo se difunden las ofertas de formación?

8. ¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?

9. La formación es de carácter: Voluntario / Obligatorio

10. ¿Puede solicitar el personal la asistencia a cualquier curso impartido en el Plan de Formación de la compañía?

11. Los cursos se realizan:



Los cursos se realizan (marca con una X)	
En el lugar de trabajo	Casi siempre
	Ocasionalmente
	Nunca
Fuera del lugar de trabajo	Casi siempre
	Ocasionalmente
	Nunca
On line	Casi siempre
	Ocasionalmente
	Nunca
En jornada laboral	Casi siempre
	Ocasionalmente
	Nunca
Fuera de la jornada laboral	Casi siempre
	Ocasionalmente
	Nunca

12. Si se imparten cursos fuera del horario laboral, ¿Qué tipo y para qué puestos?

Tipo de curso	Dirigido a:

13. ¿De qué depende que un curso se imparta dentro o fuera del horario laboral?

14. ¿Se ofrecen facilidades o compensaciones si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral? (Sí/No)

En caso afirmativo, ¿De qué tipo?

15. ¿Se conceden ayudas al personal para la formación externa (Másters, etc.)? (Sí/No)

16. En caso afirmativo, especifique qué tipo de ayudas o beneficios se conceden (desplazamiento, ayudas económicas, permisos, etc.), así como el número de personas desagregado por sexo que las han recibido.

Tipo de ayuda	Personas beneficiarias		
	Mujeres	Hombres	Total

17. ¿Se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo? (SI/NO)

En caso afirmativo, ¿Esta posibilidad está abierta a toda la plantilla? (SI/NO)

18. ¿Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres? (SI/NO)

En caso afirmativo, indique a qué puestos se impartió y cuál fue su contenido.

Dirigido a:	Contenido:

19. ¿Se ha impartido formación específica para mujeres? (SI/NO)

En caso afirmativo, indique a qué puestos se impartió y cuál fue su contenido.

Dirigido a:	Contenido:

### Promoción.

1. En líneas generales, ¿qué metodología y qué criterios se utilizan para la promoción?
2. Indique, por orden de importancia, los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal.

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

3. ¿Existe en la entidad alguna metodología estándar de evaluación del personal? (SI/NO).

En caso afirmativo, indicar brevemente en que consiste.

4. ¿Existen planes de carrera en la entidad? (SI/NO)

En caso afirmativo, indique en qué consisten y a qué tipo de puestos se dirigen.

Plan de Carrera. Denominación	Dirigido a:

5. En el caso de no existir planes de carrera, ¿disponen de algún método de valoración de personal promocionado? Descríbelo brevemente.
6. ¿Qué personas intervienen en la decisión de una promoción interna?
7. ¿Se comunica el personal de la entidad la existencia de vacantes? (SI/NO)

En caso afirmativo, ¿a través de qué medios?

8. ¿Se imparte formación en la entidad ligada directamente a la promoción? (SI/NO)

¿Quién puede optar a este tipo de formación?

9. ¿Es habitual la promoción ligada a la movilidad geográfica? (SI/NO)

En caso afirmativo, ¿para qué tipo de puestos?

10. ¿Observa dificultades para la promoción de mujeres en la entidad? (SI/NO)

En caso afirmativo, indique qué tipos de dificultades

11. ¿Se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la entidad? (SI/NO)

En caso afirmativo, detalla brevemente en qué consisten.

12. ¿Consideras que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la entidad? (SI/NO)

En caso afirmativo, ¿influye de igual manera en hombres y en mujeres? ¿Por qué razones?

### **Política salarial.**

1. ¿Qué criterios se utilizan para decidir los aumentos salariales?

2. Señala brevemente los tipos existentes de incentivos y beneficios

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

3. ¿Qué criterios se utilizan para determinar la distribución de incentivos y beneficios sociales?

### **Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.**

1. Indica si la entidad dispone de alguno de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Guardería en la entidad
- Subvenciones económicas para guardería
- Servicio para el cuidado de personas dependientes
- Campamentos de verano para hijas/os
- Jornadas reducidas



- Flexibilidad de horarios
- Jornada coincidente con el horario escolar
- Teletrabajo
- Trabajo compartido (1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial)
- Ampliación del permiso de maternidad o paternidad
- Otros. Cuales:

Realiza una breve descripción de los mecanismos utilizados en la entidad.

2. ¿Quiénes utilizan más esas medidas? Mujeres / Hombres
3. ¿Cuáles consideras que son las razones?
4. ¿Cuántos trabajadores/as han sido padres/madres en el último año? Especificar la cantidad por sexo.

Madres	Padres	Total

5. ¿Quiénes hacen más uso en la entidad de los permisos? (Mujeres / Hombres)  
¿Cuáles consideras que son las razones?

En el caso de que sean más las trabajadoras, ¿Se ha establecido alguna medida para tratar de cambiar esa situación?

6. Teniendo en cuenta la realidad de la entidad, ¿solicitar una reducción de jornada laboral podría afectar de alguna manera a la situación profesional dentro de la entidad? (SI/NO)

En caso afirmativo, razona en qué sentido.

## Comunicación.

1. Indica cuales son los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en la entidad:

- Reuniones
- Presentaciones a la plantilla
- Correo electrónico
- Panel en ascensores
- Tablón de anuncios
- Mensajes en nómina mensual
- Cuestionarios de obtención de información
- Manuales
- Publicaciones
- Periódico o revista interna
- Buzón de sugerencias
- Intranet
- Otros. Cuales: .....

2. ¿Se han realizado con anterioridad en la compañía alguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico?

En caso afirmativo, ¿Sobre qué tema? ¿Qué instrumentos se utilizaron para ello?

3. ¿Consideras que la imagen, tanto externa como interna de la entidad, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Indica los criterios que justifican la respuesta anterior.

4. ¿Existe algún canal de comunicación de la plantilla con la entidad? (SI/NO)

En caso afirmativo, indicar cuáles.

¿Con qué frecuencia lo utiliza la plantilla?



- A menudo
- Rara vez
- Nunca

¿A qué crees que se debe la respuesta anterior?

### **Ayudas, bonificaciones y política salarial**

1. ¿Se conocen en la entidad los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres? (SI/NO)
2. ¿Se han beneficiado alguna vez de ellas?
3. En caso afirmativo, ¿de qué tipo de bonificaciones se han beneficiado y cuantas mujeres han sido contratadas en cada una de ellas?

Tipo de bonificación	Mujeres contratadas

4. ¿Tiene la entidad algún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales tales como:
  - a) Personas con discapacidad (Si/No)  
En caso afirmativo especificar cuáles.
  - b) Personas inmigrantes. (SI/NO)  
En caso afirmativo, especificar cuáles.
  - c) Jóvenes. (SI/NO)  
En caso afirmativo, especificar cuales
  - d) Mujeres víctimas de violencia de género. (SI/NO)  
En caso afirmativo, especificar cuales
  - e) Otros.  
En caso afirmativo, especificar cuales

4. ¿Se ha realizado algún tipo de acción concreta para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades?

En caso afirmativo, especificar cuales

5. En el caso de haber realizado acciones para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades, ¿Alguna de ellas está incluida en el Convenio Colectivo?

### **Representatividad.**

1. ¿En qué áreas tienen las mujeres mayor presencia?

¿Y menos?

¿A qué crees que se debe?

### **Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.**

1. ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar posibles situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual?

En caso afirmativo, ¿Cuáles son las conclusiones?

2. Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿Se ha puesto en marcha alguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo? (SI/NO)

En caso afirmativo, indicar cuales.

3. La Ley para la Igualdad establece que las empresas deberán promover condiciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este (art. 48.1).

4. A partir de la entrada en vigor de la ley, qué medidas negociadas con la representación de los y las trabajadoras se han o se están poniendo en marcha?

- Medidas de prevención
- Procedimientos específicos

¿Cuál es el proceso de denuncia y qué penalización tiene?

### **Riesgos laborales y salud laboral.**

1. ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral? (SI/NO)

En caso afirmativo, ¿Cuáles son las conclusiones?

¿Se desprenden del estudio distintas necesidades entre mujeres y hombres? (SI/NO)

En caso afirmativo, ¿Cuáles?

2. ¿Tienen implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres? (SI/NO)

En caso afirmativo, indicar cuales.

3. ¿Existen medidas relativas a esta materia que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo? (SI/NO)

En caso afirmativo, indicar cuáles.

### **Mujeres en situación o riesgo de exclusión.**

1. Con anterioridad a la Ley de Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta para mujeres en situación o riesgo de exclusión. (SI/NO)

En caso afirmativo, indicar cuales.

2. ¿Tienen previsto algún programa específico para mujeres en situación o riesgo de exclusión? (SI/NO)

En caso afirmativo, indicar cuales.

### **Convenio colectivo.**

1. ¿Existe alguna medida específica en la entidad establecida por convenio referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

- SI
- NO
- Está en proceso de negociación con la representación legal de la plantilla.

En caso afirmativo, indica cuales.

### **Comentarios y otros.**

Si deseas añadir algún comentario o consideración, hazlo a continuación.

## **7. CRONOGRAMA.**

El presente Plan de Igualdad contempla 4 fases como se puede ver en el cronograma:

Fase 1: Borrador preliminar del Plan de Igualdad (Abril Mayo 2020)

Fase 2: Puesta en marcha del Plan de Igualdad (Junio 2020).

Fase 3: Seguimiento del PI: Junio 2021 e identificación acciones y mecanismos para su puesta en marcha

Fase 4: Evaluación de las acciones propuestas y mejoras introducidas en Candombe a raíz del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad (Junio 2022).

## 8. OBJETIVOS DEL PLAN

### OBJETIVOS A LARGO PLAZO

Los objetivos a largo plazo que se propone Candombe con la ejecución del presente Plan de Igualdad son:

- Contribución al desarrollo de políticas efectivas de igualdad.
- Mejoras en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Además, no solo eliminar las posibles desigualdades entre trabajadoras y trabajadores, sino que tiene que ir creando una nueva cultura empresarial, donde no tengan cabida los estereotipos ni los prejuicios, y se valoren en su justa medida las habilidades y competencias de unas y otros, eliminando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta y proponiendo en su caso las acciones positivas que se consideren necesarias

El Plan de Igualdad tendrá como objetivo a largo plazo fijar estrategias y prácticas para alcanzar una verdadera igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, respetando en todo momento el principio de transversalidad para desarrollar el principio de igualdad en toda la estructura organizativa de Candombe y poniendo especial cuidado en la utilización de un lenguaje no sexista, promoviendo la conciliación familiar, laboral y personal de las personas trabajadoras, así como la promoción de los permisos por conciliación, formación y la no utilización de imágenes estereotipadas por género.

---

## OBJETIVOS A CORTO PLAZO

Los objetivos marcados por Candombe en el corto plazo son:

- Promover una política interna que visibilice el compromiso de Candombe con la igualdad mediante la creación de una Comisión Permanente de Igualdad.
- Poner en marcha medidas inmediatas encaminadas a favorecer procedimientos internos que tengan como prioridad la perspectiva de género.
- Garantizar la transparencia y la igualdad en los componentes salariales.
- Poner en marcha un documento de comunicación en torno a las medidas existentes en Candombe para la efectiva conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Promoción de la igualdad a través de campañas de sensibilización y formación, tanto interna como externa al público en general mediante los proyectos que ejecuta.
- Editar protocolos internos sensibles a la igualdad y no discriminación, tales como el protocolo de acoso sexual y laboral, tanto a nivel interno de la entidad como mediante la efectiva transversalización en las acciones de programas que Candombe lleva a cabo.

## 9. TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.

### PLANTILLA (TRABAJADORAS/ES Y VOLUNTARIADO).

Son tres personas las que responden; dos mujeres y un hombre, con edades entre los 33 a 57 años, una persona no tiene hijas/os, el resto sí.

Las edades de los hijos están entre 26 y 31 año, no tienen hijas/os con discapacidad ni tampoco personas dependientes a su cargo.

Ninguna de las tres personas ha solicitado nunca una reducción de jornada.

El 33% de la plantilla trabaja una media de 40 horas semanales, el 66% entre 35 a 39 horas/semana.

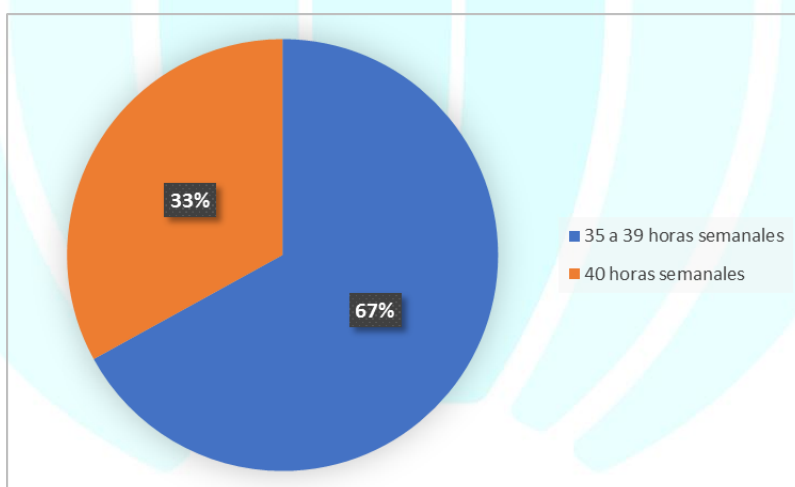


Gráfico 1 Media de horas de trabajo

Consideran que Candombe tienen en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Aunque son conscientes que en cuanto a las posibilidades de acceso a procesos de selección de personal en el mercado laboral, no son las mismas entre hombres y mujeres.

Hombres y mujeres acceden por igual a las formaciones ofrecidas por Candombe. El 67% consideran que hombres y mujeres promocionan por igual, el 33% manifiesta que tal vez.

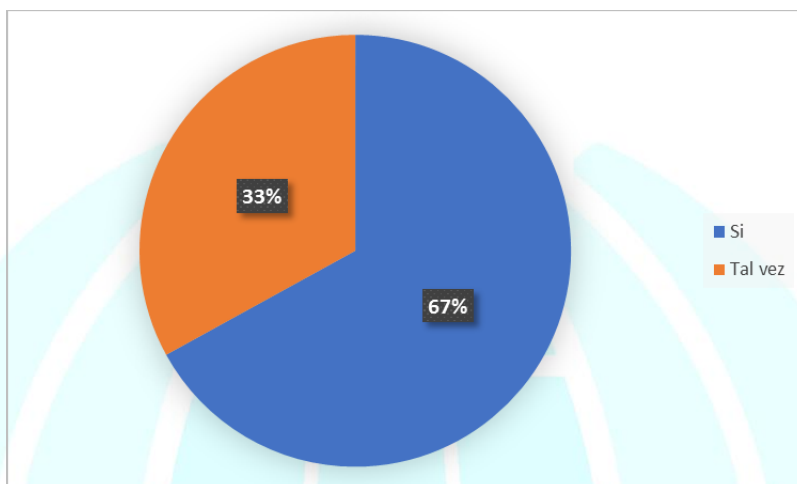


Gráfico 2 Promoción mujeres hombres

En cuanto a si se favorece la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, la media de las puntuaciones es de 8,6 puntos sobre 10.

Las medidas de conciliación disponibles se conocen para un 67% de la plantilla, el 33% las desconoce.

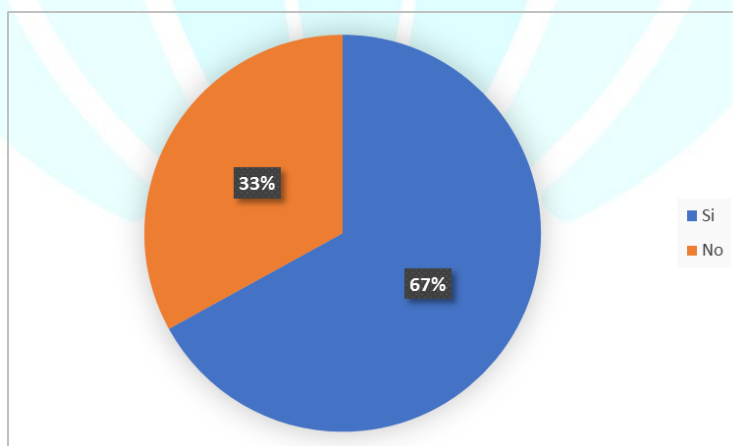


Gráfico 3 Conocimiento medidas conciliación disponibles



Todas las personas consideran necesario un Plan de Igualdad. Entre las necesidades identificadas que debería contener el PI desde el punto de vista de las personas que forman la plantilla de candombe están la necesidad de concretar acciones de sensibilización y formación para capacitar a las personas que forman parte de la ONGD para que puedan ser replicables a las personas usuarias de la entidad.

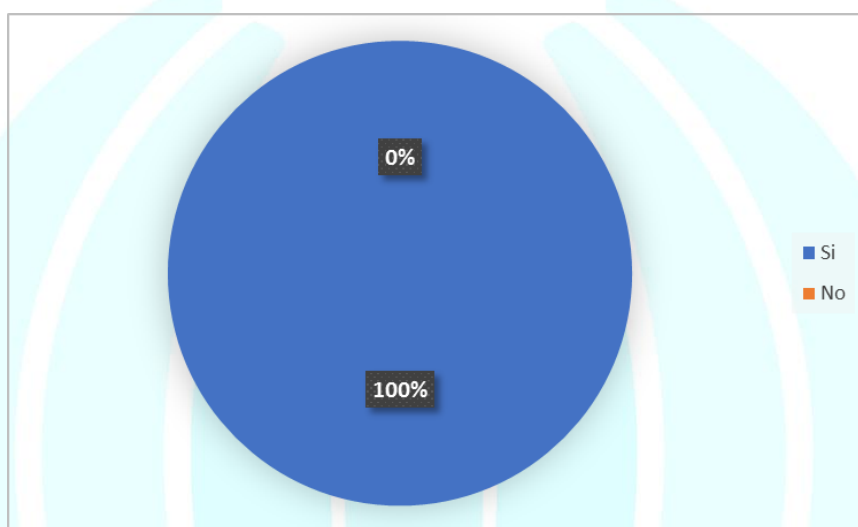


Gráfico 4 Necesidad Plan Igualdad

Candombe, como entidad que tiene entre otros fines la plena igualdad de género, y como línea de trabajo a replicar en espacios laborales, considera que las entidades deberían:

- promover procesos de selección justos, en los que no se discrimine por género,
- promover el crecimiento profesional de las mujeres a través de planes de formación y sensibilización y educación.
- Trazas líneas de trabajo colaborativas entre hombres y mujeres donde cada una de las personas participantes tenga la misma relevancia a la hora de liderar, proponer, exponer.
- En materia salarial, lucha por la igualdad de sueldo

Candombe manifiesta elevado compromiso en la facilitación del desarrollo del Plan de Igualdad asumiendo el compromiso de colaboración, siendo propositivas, aceptando las sugerencias de las personas capacitadas para el desarrollo del plan, haciendo autocrítica y una valoración con perspectiva de género en aquellos aspectos que deberían revisarse para un mejor funcionamiento de la organización en términos de igualdad. Dar a conocer el plan de igualdad entre las personas integrantes del equipo y estableciendo contacto directo con el personal de la entidad.

Así mismo, Candombe sugiere que por el hecho de tratarse de una asociación y no una empresa como tal, y dada la importancia de la participación del voluntariado como capital humano imprescindible para el logro de los fines estratégicos, siente la necesidad de incluir estos perfiles de personal de la organización, además del alumnado en prácticas y las personas miembro de la Junta Directiva, con el fin de tener diferentes visiones al respecto de la plena Igualdad.

En cuanto al acceso al empleo, el 67% de la plantilla considera que se expresa claramente la preferencia por alguno de los dos sexos, un 33% considera que sí.

Cuando se produce una vacante en la organización, para el 67% de la plantilla se utiliza un lenguaje no sexista, sin embargo, un 33% no lo considera así pues según manifiestan, no se establecen criterios claros y específicos para la aceptación de candidaturas garantizándose en todo caso una elección de estas sin sesgo de género.

La plantilla está de acuerdo en que los modelos de solicitud de empleo garantizan la obtención de información relevante para la selección sin extenderse a datos personales que pudieran entenderse discriminatorios.

Sin embargo, no toda la plantilla considera que se fomenta la contratación de mujeres en puestos y categorías en las que se encuentran subrepresentadas.

Un 33% no considera que las personas responsables del proceso de selección hayan recibido formación e información y en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Toda la plantilla está de acuerdo en que en el caso que se recurra a prestaciones de servicios externos se garantiza la información sobre las directrices a seguir en los procesos indicando expresamente la necesidad de que estos sean neutros y sin diferenciación de género.

Al igual, consideran que en las entrevistas personales, se utiliza un cuestionario o batería de preguntas estandarizado, evitando la formulación de preguntas personales que pudieran entenderse discriminatorias.

En materia de conciliación las respuestas son bastante dispares, 1/3 considera que se mejora la normativa de la empresa en relación a aspectos de conciliación, 1/3 considera que tal vez y el otro 1/3 lo desconoce.

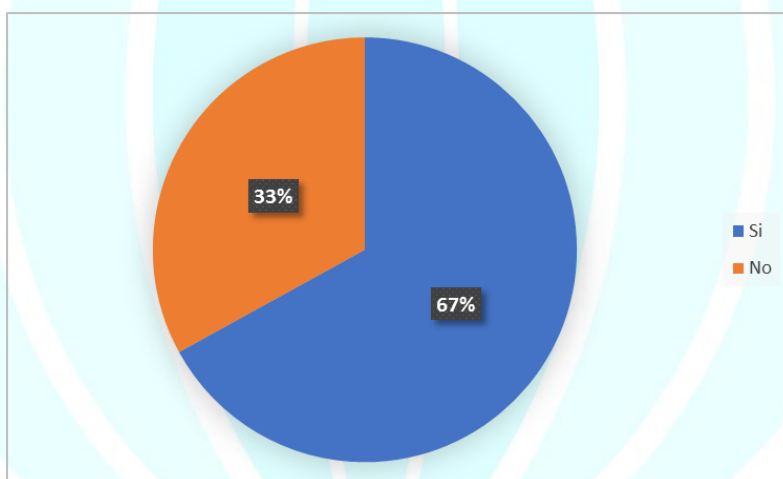


Gráfico 5 Conocimiento entre la plantilla en relación a la conciliación

El 66% de la plantilla considera que los horarios de trabajo, reuniones, formaciones, etc. favorecen la conciliación de la vida familiar y laboral de trabajadoras/es, pero un 33% considera lo contrario. Sin embargo, toda la plantilla considera que se permite la flexibilización del horario de trabajo con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de las trabajadoras/es.

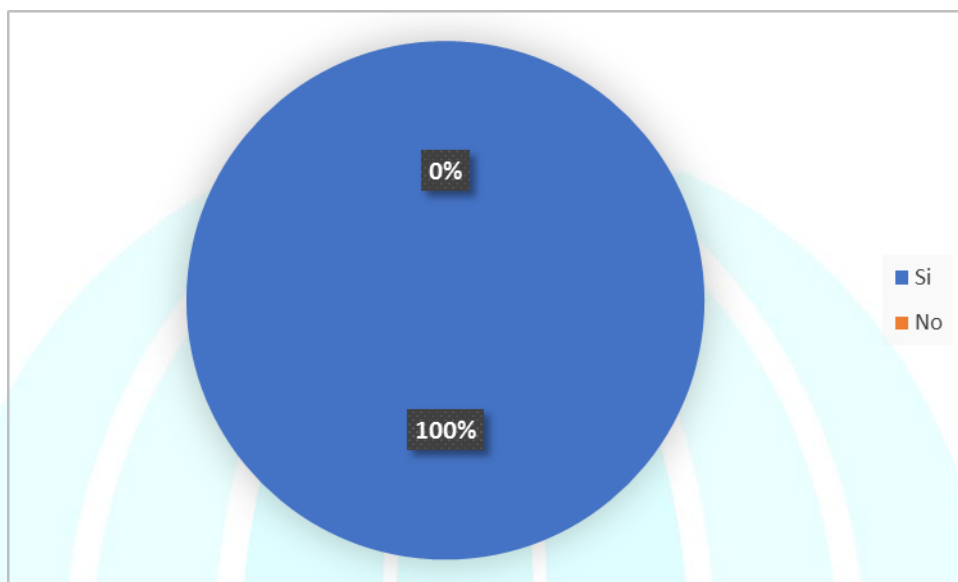


Gráfico 6 Consideración flexibilización horarios por conciliación

El 66% considera que la organización toma medidas que fomentan el reparto de responsabilidades familiares, pero un 33% no lo tiene tan claro y manifiesta que tal vez.

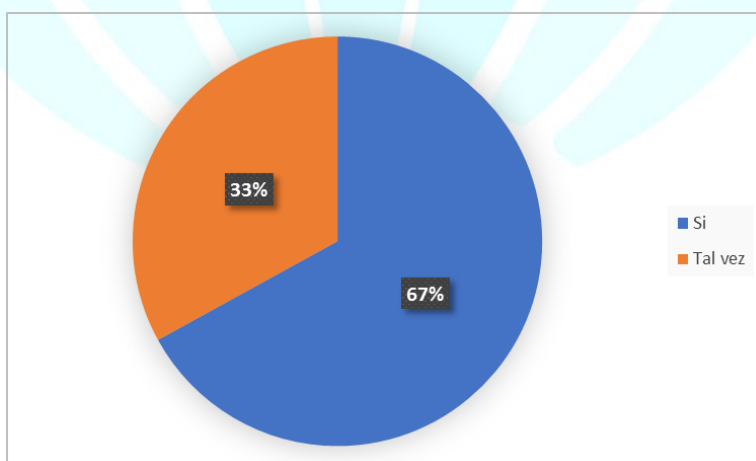
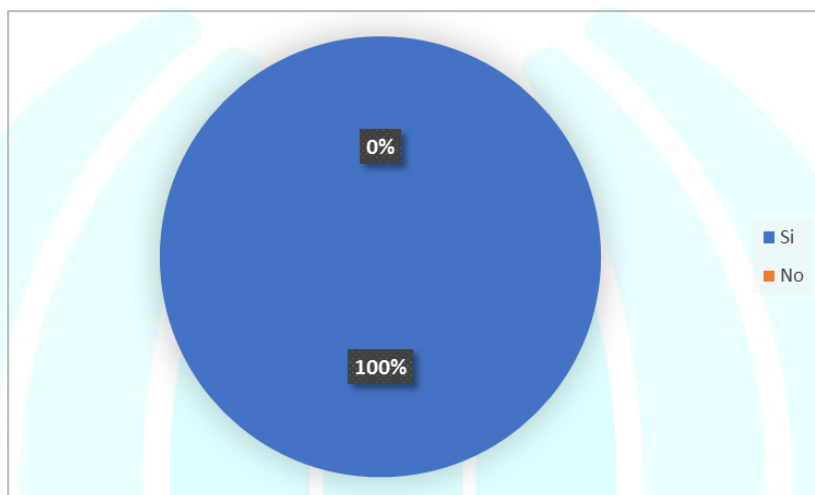


Gráfico 7 Medidas de la organización que fomenten el reparto de responsabilidades familiares

En general, se llevan a cabo medidas (económicas, jurídicas o de ocio) para favorecer la condición de maternidad/paternidad o cuidado de personas dependientes así como formaciones a las trabajadoras y trabajadores en materia de igualdad de oportunidades y en concreto de conciliación.



*Gráfico 8 Medidas que fomenten la conciliación familiar laboral y personal*

Un 33% de la plantilla considera que se podría mejorar la política de información sobre medidas de conciliación entre las personas trabajadoras (información sobre normativa legal de conciliación y acciones llevadas a cabo por la organización).

En cuanto a la Clasificación Profesional.

Toda la plantilla considera que las categorías y/o grupos profesionales que engloban los distintos puestos de trabajo son neutras y se definen independientemente del género.

En la organización hay mujeres que ocupan cargos de responsabilidad. No se aprecia la existencia de categorías o grupos profesionales masculinizados, si feminizados o en cualquier caso, neutros.

Al observar el personal adscrito a las distintas categorías y/o grupos profesionales no se aprecia la pertenencia de las mujeres a categorías/grupos de menor jerarquía y la de los hombres a categorías/grupos de mayor jerarquía, así lo manifiestan las personas de la plantilla.

Manifiestan además que la relación entre nivel de estudios y categoría profesional es la misma para las trabajadoras que para los trabajadores.

Un 33% a la pregunta si existen departamentos o secciones donde el número de hombres sea claramente superior al de las mujeres o viceversa, manifiesta que sí, el 66% No.

Al respecto de la promoción.

La plantilla al completo manifiesta que:

- Se establecen criterios objetivos en los sistemas de promoción,
- Que los canales para informar al personal de las vacantes a las cuales pueden promocionar garantizan la no discriminación por razón de género.
- La publicidad de las vacantes a cubrir mediante promoción interna se hace extensiva a toda la plantilla utilizando un lenguaje neutro y sin ningún tipo de sesgo de género
- Las personas contratadas a tiempo parcial tienen las mismas posibilidades de promoción que tienen un contrato indefinido o a jornada completa
- No hay departamentos con mayores posibilidades de promoción que otros.
- Los puestos ocupados por mujeres y hombres en la empresa tienen las mismas posibilidades de desarrollar una carrera profesional.
- Se informa, motiva y forma a las mujeres que participen en procesos de promoción profesional.

- Son conscientes que la promoción a puestos de mayor responsabilidad lleva implícita una mayor dedicación de las personas promocionadas en dichos puestos, implica más dedicación en la medida en que son puestos de mayor responsabilidad.

Un 33% considera que no se prevén medidas para facilitar el acceso de las mujeres a puestos en los que se encuentran subrepresentadas, el 67% responde afirmativamente.

Al respecto de la Formación.

Existe un plan de formación en la empresa que tiene en cuenta las necesidades de toda la plantilla. No obstante, el 67% manifiesta que tal vez no se analicen las necesidades de formación de cada uno de los puestos, en particular, las de aquellos ocupados por mujeres, el resto considera que sí.

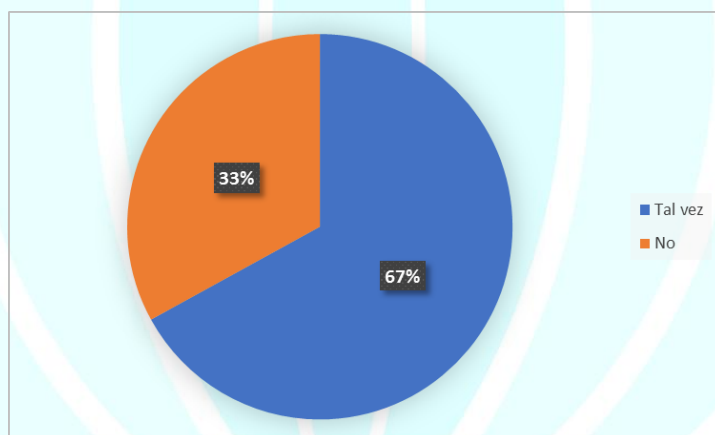


Gráfico 9 Análisis necesidades formación para cada puesto de trabajo

Toda la plantilla afirma que se comunica de forma clara y accesible a toda la plantilla mediante distintos medios de comunicación interna, el contenido del Plan de Formación Anual, aunque 1/3 no tiene claro que haya una relación definida entre los planes de formación, los planes de carrera y la promoción interna.

También coinciden en que las trabajadoras y trabajadores de todas las categorías y departamentos las tienen mismas posibilidades de acceso a la formación

En el 67% de los casos se establece algún tipo de compensación por el tiempo empleado en formación fuera del horario laboral, el 33% no opina lo mismo.

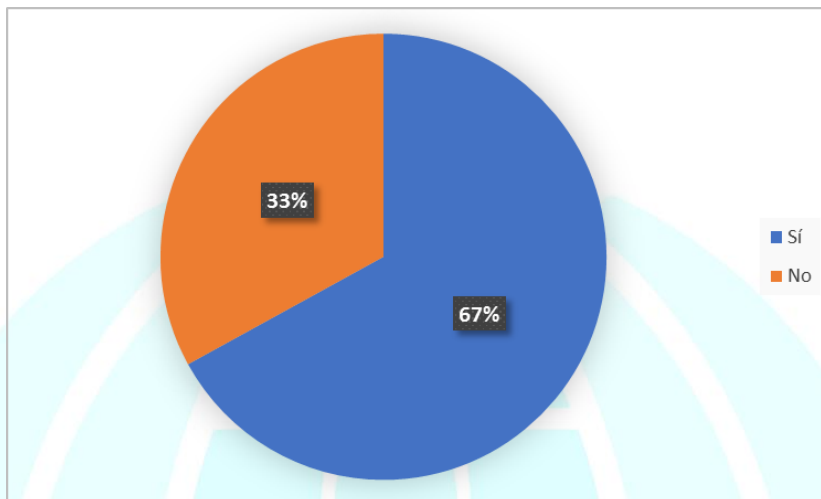


Gráfico 10 Compensación tiempo empleado en formación fuera del horario laboral.

Toda la plantilla de trabajadoras/es participó en alguna formación en año anterior, las horas dedicadas a formación fueron una media de entre 11 a 40 horas. El 67 % participó de manera mixta y el 33% la formación la hizo de manera presencial. Toda la formación se realizó en el centro de trabajo, un 67% durante la jornada laboral y un 33% fuera de la jornada laboral.

Afirman que en el diseño de los programas de formación se atiende explícitamente a las necesidades del personal.

El 33% considera que el acceso a los programas de formación tal vez entrañan una especial dificultad para las mujeres, el 67% considera que no.

Todas las personas consideran que Candombe fomenta la participación de las mujeres en los cursos de formación. En el 67% de los casos, consideran que los programas de formación incorporan soluciones que facilitan la conciliación de la vida personal y familiar, en un 33% de los casos manifiestan que no, más que existía la posibilidad de elegir “tal vez”.



El 67% considera que Candombe facilita información sobre los procesos formativos del plan anual de formación a las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia familiar, maternidad, paternidad..., especialmente con motivo de su reincorporación al puesto de trabajo, un 33% considera que tal vez.

El equipo directivo ha recibido algún tipo de formación en igualdad de oportunidades.

En cuanto a las retribuciones.

Toda la plantilla de trabajadoras/es está de acuerdo en que:

- El convenio colectivo de la empresa define de manera objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos
- La empresa tiene una política retributiva transparente
- Se publican los cuadros salariales o al menos se informa de los mismos a la representación de los trabajadores/as
- Los pluses o beneficios sociales o económicos son accesibles para todas las personas de la organización.
- El salario medio de los trabajadores y trabajadoras es igual en una misma categoría o grupo profesional

Respecto a la salud laboral.

Toda la plantilla de trabajadoras/es está de acuerdo en que:

- En la organización no se producen comentarios irónicos o burlones, admitidos con normalidad, en relación con el aspecto físico, a la vestimenta o a la tendencia sexual de compañeras y/o compañeros.
- No se gastan bromas ni se cuentan chistes misóginos, homófobos o racistas.
- No se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista.

- Existe en la empresa regulación sobre el acoso por razón de sexo, el acoso sexual o el acoso moral.
- No se tiene conocimiento de algún caso de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o acoso moral en la empresa
- Los horarios y condiciones de trabajo de adaptan durante el embarazo.
- En caso de embarazo, se asegura el cambio de puesto de trabajo de la empleada, en caso de que las funciones que desarrolla habitualmente comporten peligro, tanto para su salud como para la salud de su futura hija o hijo, y mientras éste persista
- Los uniformes o ropa de trabajo son adecuados según sus necesidades.

Un 33% de la plantilla considera que algunas veces se adaptan los horarios y las condiciones de trabajo a la situación personal, el 67% responde afirmativamente.

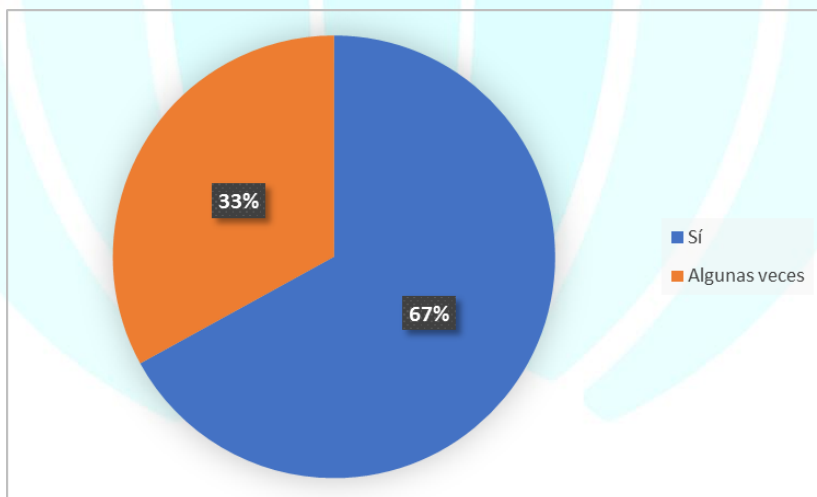


Gráfico 11 Adaptación horarios de trabajo a la situación personal.

Un 33% considera que los ritmos de trabajo, el volumen y los descansos no son adecuados a la situación personal.

Un 33% considera que el mobiliario y los utensilios no se adaptan a las características corporales específicas de mujeres y hombres.

Comunicación y lenguaje no sexista.

Toda la plantilla de trabajadoras/es y voluntariado de Candombe manifiesta que:

- Conoce personalmente la política de igualdad de la empresa
- Sabe en qué consiste el plan de igualdad y en que les afecta
- En la publicidad de su empresa no aparecen imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a las mujeres
- Tampoco se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género.
- La presencia de hombres y mujeres es igual en la publicidad de la organización.
- No se usa el masculino independientemente de que sea este el sexo de la persona a la que se dirigen o sobre la que hablan. En un 67% de los casos considera que no se utiliza de forma genérica el lenguaje cuando se hace referencia a mujeres y hombres.

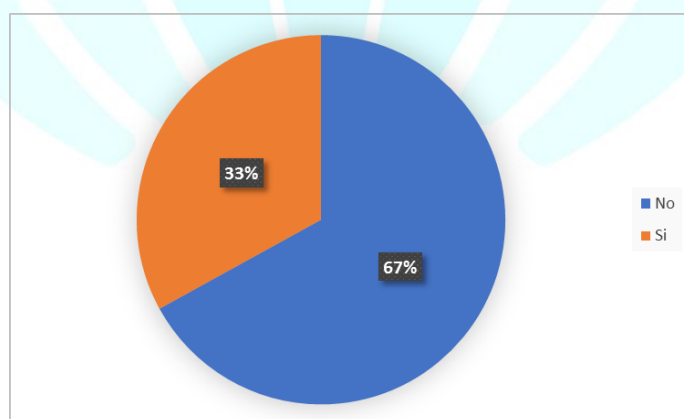


Gráfico 12 Utilización lenguaje de forma genérica en referencia a mujeres y hombres

---

## REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD.

### **Cultura de la entidad y responsabilidad social corporativa.**

Los objetivos de la entidad son:

- Desarrollar programas de intervención social dirigidos a personas migrantes y/o autóctonas que se encuentran en situación de exclusión o vulnerabilidad.
- Promover la integración de la infancia, juventud y personas adultas en la sociedad de acogida, a través de programas de inclusión que fomenten el desarrollo comunitario con la finalidad de cambiar la situación de marginalidad en la que se encuentran.
- Desarrollar el voluntariado y el trabajo en red con otras asociaciones, asociaciones de vecinos y con todos aquellos servicios brindados por la administración pública, a nivel nacional, autonómico o local, según la situación lo amerite.
- Representar al colectivo inmigrante, siempre que la situación lo requiera, ante organismos públicos y/o privados.
- Actuar, mediante proyectos que fomenten la participación y la interculturalidad en colectivos autóctonos y de personas migrantes.

Participar, a través de proyectos de cooperación y codesarrollo, con los países de origen de las personas vinculadas a la asociación

La filosofía de la entidad (valores/creencias); Candombe es una asociación intercultural fundada en febrero de 2009 como consecuencia de la inquietud de un grupo de personas de diferentes orígenes, pero con una misma inquietud: la consecución de una sociedad más justa donde todas las personas tengan la posibilidad de participar y encontrar nuestro lugar.

Los valores de la entidad son:

- Compromiso social: La Asociación Intercultural Candombe cree que sólo a través del compromiso social, traducido en acciones integrales de intervención, se contribuye a crear una sociedad igualitaria, donde todas las personas sin distinción de raza, sexo, religión, orientación política y país de origen tengan las mismas oportunidades y convivan de una manera plena y participativa.

- **Coherencia:** Todas las acciones que se realicen deben estar impregnadas por los valores fundacionales de Candombe; tanto los objetivos marcados como aquellas actividades y recursos, humanos, técnicos y materiales, necesarios para su consecución.
- **Profesionalidad-seriedad-confidencialidad:** Candombe es una entidad de Acción Social que trabaja directamente con personas y colectivos en situación o riesgo de exclusión social, por tanto considera que toda la información que recibe debe ser tratada de una manera profesional, con absoluta seriedad y atendiendo a la confidencialidad que la misma requiere, protegiendo siempre los derechos de las personas.

En cuanto a los procesos de calidad de desarrollan son;

- **Internos:** a través de encuestas de valoración anónimas y de reuniones de equipo de trabajo 4 veces por año, en estas se incentiva, a las personas trabajadoras de la entidad, a expresar la valoración que tienen de las actividades y procesos realizados dentro de la asociación y puntualmente en sus puestos de trabajo, buscando con ello una mejora continua para los mismos.

La Responsabilidad Social Corporativa, se integra en la cultura de la organización; mediante los valores éticos de transparencia, responsabilidad, consumo responsable y compromiso social.

**Enfoque interno:** todas las acciones se realizan teniendo en cuenta los principios mencionados anteriormente y los mismos con enfoque de género de manera transversal.

**Enfoque externo:** a través de la página web en la que ofrecemos información transparente a la que puede acceder la ciudadanía en general.

La RSC se integra respecto a la plantilla concienciando acerca de la importancia que tiene la responsabilidad social ya que está hace parte de nuestra misión, visión, valores y objetivos.

### **Selección.**

El factor determinante para la selección y contratación son las necesidades de ejecución de los proyectos.

En cuanto a los sistemas de reclutamiento de candidaturas utiliza la entidad se pone en valor el compromiso y la responsabilidad del voluntariado teniendo en cuenta su

formación profesional, priorizando a estas personas para cubrir el puesto existente. Los perfiles requeridos para cada puesto dependen en gran medida de las características de los proyectos a ejecutar.

La última decisión sobre la incorporación de personas nuevas a la plantilla la tiene el equipo de personas que en ese mismo momento trabajan así como el voluntariado de larga trayectoria en la organización.

Las características generales que busca la entidad en las personas candidatas son fundamentalmente:

- Compromiso social,
- Conciencia acerca de los objetivos y principios de la entidad y
- A título personal las habilidades sociales y la empatía con las personas en riesgo o situación de exclusión social.

No se observan barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la organización.

No existen puestos o departamentos que estén especialmente masculinizados, por el contrario, en Candombe siempre han sido contratadas mujeres, salvo el año anterior que debió ser contratado un médico para la ejecución de un proyecto específico.

### **Formación.**

La entidad cuenta con un Plan de Formación diseñado por las personas voluntarias y una persona psicóloga que en el momento se definía el Plan de Formación, se encontraba haciendo prácticas del Máster de Acción Social. Para su elaboración se han tenido en cuenta: objetivos a perseguir, contenidos, personas que impartirían las distintas fases de la formación, tiempo dedicado a la formación, evaluación por parte de las personas participantes.

En Candombe consideramos que la formación debe ser la misma tanto para las personas trabajadoras como para las personas voluntarias que participan en los proyectos de la entidad

La detección de las necesidades de formación de la plantilla se detectan al inicio de la incorporación de cualquier nueva persona a la organización tanto de manera laboral como voluntariado, la norma establecida en Candombe es la impartición de un curso de formación cada vez que se incorpora una persona nueva pues considera Candombe que es de vital importancia dotar de las habilidades y competencias necesarias a las personas que dedicarán su tiempo a trabajar con

personas que se encuentran en riesgo de exclusión social o exclusión social propiamente dicha, además de sumar las competencias necesarias para trabajar con personas inmigrantes con códigos culturales diferentes a los nuestros.

La tipología de cursos que se suelen impartir son:

- Especialización técnica y transversal, sobre todo referidos a la sensibilización acerca de las diferentes realidades migratorias, movilidad humana, etc.

No se observa menor asistencia de las mujeres a las formaciones respecto a los hombres, por tanto, no consideran necesario tomar medidas concretas al respecto.

Las ofertas de formación se difunden mediante redes sociales, correo electrónico y el “boca a boca” entre las personas que se encuentran participando en la entidad.

Los cursos normalmente se desarrollan en el lugar de trabajo, ocasionalmente fuera del lugar de trabajo así como online o en la jornada laboral.

La impartición de un curso dentro del horario laboral o no depende de los horarios de las personas participantes y su disponibilidad.

Se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo siempre y cada vez que se recibe información acerca de cursos o talleres formativos relacionados con las necesidades de la entidad, se da a conocer a trabajadoras y voluntarias/os de la misma.

Se han impartido formaciones sobre la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, los cursos fueron dirigidos a la plantilla de Candombe (laboral y voluntariado) y los contenidos tratados fueron: La política de igualdad en el Estado Español, Violencia de género y Utilización de lenguaje no sexista.

Además se ha impartido formación específica para mujeres (trabajadoras y voluntarias), los contenidos tratados fueron principalmente la Igualdad entre mujeres y hombres, la importancia de la participación de las mujeres en diferentes ámbitos sociales, talleres de salud específicos para mujeres.

### **Promoción.**

Los criterios que se utilizan para la promoción son los específicos del puesto de trabajo, además de: habilidades sociales, escucha activa, empatía, disciplina, capacidad de organización, responsabilidad y compromiso.

No existe en la entidad metodología estándar de evaluación del personal. Tampoco existen en la entidad planes de carrera.

Cuando hay vacantes en la entidad, primero se comunica al voluntariado participante, para la valoración se tiene en cuenta la trayectoria de la persona, el nivel de compromiso e implicación en el trabajo previo desarrollado.

No se imparte formación ligada directamente a la promoción, tampoco promoción ligada a la movilidad geográfica. No se observan dificultades para la promoción de las mujeres en la entidad, más bien lo contrario.

### **Política salarial.**

Los criterios utilizados para decidir los aumentos salariales son consensuados por el resto de la organización, los incentivos vienen dados según el proyecto y la disponibilidad de partida presupuestaria según los límites establecidos en las convocatorias de las entidades financiadoras. Por el momento, la organización no se puede plantear otro tipo de incentivos por el volumen de financiación que recibe y la dependencia de las subvenciones públicas.

### **Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.**

La entidad Candombe cuenta con mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, los más utilizados son la posibilidad de jornadas reducidas, flexibilidad horaria, teletrabajo, trabajo compartido (1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial).

Las mujeres son las que más utilizan estas medidas y la razón fundamental es la conciliación familiar. El hecho de solicitar una reducción de la jornada laboral no afecta de ninguna manera a la situación profesional de la trabajadora/or en el marco de la entidad.

### **Comunicación.**

Los canales de comunicación interna que habitualmente se utilizan en la entidad son: Reuniones, correo electrónico y manuales.

En Candombe se han realizado con anterioridad campañas de comunicación y sensibilización (internas) sobre temas específicos, principalmente se ha incidido mucho en el tema de la utilización de un lenguaje no sexista.

Candombe considera que la imagen tanto interna como externa de la entidad, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se trabaja en profundidad todo lo relacionado con la igualdad de género.



El canal de comunicación más utilizado internamente es el WhatsApp y el teléfono. Estos canales son mas efectivos y dan agilidad a problemas emergentes de manera puntual.

### **Ayudas, bonificaciones y política salarial.**

En Candombe se conocen los incentivos y ayudas que existen actualmente para la contratación de mujeres. E incluso en alguna ocasión, se han beneficiado de alguna de ellas.

Las bonificaciones que se han beneficiado principalmente han sido el certificado de exclusión social, jóvenes en desempleo y paradas de larga duración.

Candombe no tienen programas de inserción y/o promoción de colectivos especiales como personas con discapacidad, pero sí, con personas inmigrantes, pues además, es parte de la misión institucional. También programas para jóvenes, mujeres víctimas de violencia de género no se han dado pero por supuesto que lo contemplarían, manifiesta Candombe.

Se han realizado acciones concretas para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades, sobre todo incentivando a participar en el programa MIH Salud, para obtener el título de agentes de salud de base comunitaria, participación en la formación impartida por otra entidad (Jovesolidés) en desarrollo de páginas web entre otros.

### **Representatividad.**

Las áreas en las que las mujeres tienen mayor presencia son: incidencia política, sensibilización, acción social, mediación intercultural y formaciones. En las que menos presencia tienen las mujeres es en tareas de mantenimiento y limpieza y es debido a que Candombe trata de romper estereotipos que relegan a las mujeres a este tipo de trabajos.

### **Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género.**

Por el momento no se ha identificado la necesidad de realizar ningún estudio para detectar situaciones de acoso tanto psicológico como sexual, la mayoría de las personas trabajadoras son mujeres y el resto de personas que acuden a la entidad a realizar prácticas o voluntariado son personas sensibilizadas con el tema. De todos modos para prevenir este tipo de situaciones en la charla de acogida se tiene en cuenta tratar este tema y dejarlo claro desde el principio.

Con anterior a la Ley de Igualdad, desde Candombe se han puesto en marcha medidas concretas contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, entre ellas las charlas a título individual y grupal acerca del tema.

A partir de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad, las medidas que se están poniendo en marcha han sido fundamentalmente medidas de prevención y la elaboración de este I Plan de Igualdad de Candombe.

### **Riesgos y salud laboral.**

No se ha realizado por el momento ningún estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales. Los riesgos habituales correspondientes al trabajo en oficina. No se tienen implantadas medidas de salud laboral dirigidas especialmente a mujeres.

Sí se han puesto en marcha medidas concretas para mujeres en situación o riesgo de exclusión con anterioridad a la Ley de Igualdad: Ofrecer apoyo formativo y oportunidad laboral. Grupo de mujeres para trabajar de manera horizontal temas de igualdad, violencia de género y tejer redes sociales y de amistad entre ellas.

Tienen programas específicos para mujeres en situación o riesgo de exclusión: Formación, grupo de mujeres, actividades de ocio y tiempo libre. Contamos con el “raconet del somnis” para que las mujeres puedan disfrutar de sus tiempos y espacios mientras las y los niños están atendidas/os.

### **Convenio colectivo.**

No existe ninguna medida específica en la entidad establecida por convenio referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

## 10. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

Las acciones a implantar se clasificarán según sus diferentes áreas de actuación, estas son:

AREAS	ACCIONES
Selección	Eliminación de posibles casos de segregación
Promoción	Promover el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad
	Garantizar la promoción de todas las personas de la plantilla (trabajadoras y voluntarias).
Orientación tiempos de trabajo	Comunicación de las medidas de conciliación existentes y mecanismos para la solicitud y trámite de estas medidas
	Estudio de la viabilidad del teletrabajo
	Análisis carga de trabajo de las personas contratadas y voluntarias
Conciliación	Garantizar el pleno ejercicio del derecho de conciliación, informando de ello a la plantilla de Candombe
	Presión política para mejorar las medidas legales que garanticen una efectiva conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
Formación	Diseño e impartición de cursos de igualdad de género en el ámbito laboral dirigido al personal de Candombe (voluntariado y contratado).
	Apoyo y participación en seminarios, jornadas, acciones, actividades, proyectos, etc. sobre temas relacionados con el género, la discriminación y la igualdad de oportunidades.
Política	Realización de acciones de incidencia política mediante los proyectos que regularmente ejecuta la entidad
Acciones específicas para mujeres en riesgo de exclusión	Edición y difusión de una guía o protocolo de acción ante una situación de acoso laboral y/o sexual
	Actividades o proyectos que contribuyan a la disminución de los ratios estadísticos de mujeres en riesgo de exclusión y situación de vulnerabilidad.

## 11. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PI

Dado que es el I Plan de Igualdad que realiza la entidad Candombe, dada la reducida plantilla de personal (laboral y voluntariado) y dadas las conclusiones obtenidas mediante las preguntas formuladas, se propone como plan de seguimiento la realización del cuestionario preparado para la realización del Plan a todas aquellas personas que pasen por la entidad en el plazo de un año, de esta forma se obtendrá más información y de mayor calidad, con datos cualitativos que nos permitan establecer indicadores y acciones de mejora.

A partir del año, incorporar la información reclutada de las nuevas incorporaciones y a partir de ahí, tratar de establecer acciones concretas con indicadores y mecanismos para su evaluación.

## 12. COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD.

En el mes de Mayo 2020, queda nombrado el Comité Permanente de Igualdad de Candombe que estará formado por:

1. Representante legal de la organización
2. Representante sindical (en caso de haberlo)
3. Persona miembro del equipo directivo
4. Persona miembro del equipo técnico laboral
5. Persona del equipo técnico en calidad de voluntaria.

Este comité de igualdad se reunirá con carácter ordinario cada semestre (Junio y diciembre) y con carácter extraordinario siempre que las condiciones lo permitan mediante petición de mínimo dos representantes del Comité de Permanente de Igualdad.

### 13. VIGENCIA.

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 2 años, con el objetivo de instalarse de forma permanente en la práctica y corregir los efectos de la desigualdad y discriminación por razón de género, además de una mejora en el funcionamiento, eficacia y rendimiento de la plantilla de trabajadoras/es y voluntariado de la organización.

El I Plan de Igualdad de Candombe pretende establecer una nueva cultura en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombre que forme parte de los valores de la organización, por tanto, el impacto sobre los resultados y medidas que se vayan estableciendo contarán con una proyección indefinida en el tiempo.

El plan se revisará y actualizará cada dos años en el momento en que se realicen los estudios correspondientes que permitan su revisión, en todo caso, ante la existencia de una nueva normativa aplicable a la materia.

En Valencia, a 8 de Junio de 2020.