

**Objetivo 2: preparar a la organización en la obtención de información sobre la variable sexo**

ÁREA	Cultura organizacional
OBJETIVO	<i>Preparar a la organización en la obtención de información sobre la variable sexo</i>
ACCIÓN	Incluir la variable "sexo" en los diferentes grupos profesionales y puestos por áreas.
FECHA INICIO	Tras la aprobación del plan de igualdad
FECHA FINALIZACIÓN	Transcurrido un año desde la aprobación del plan de igualdad
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	A la totalidad de la plantilla
INDICADORES	Realización de estadísticas segmentadas según la variable "sexo" (cumplir 100%)
ÁREA	Cultura organizacional
OBJETIVO	<i>Preparar a la organización en la obtención de información sobre la variable sexo</i>
ACCIÓN	Realizar un seguimiento anual de la proporción de mujeres en puestos intermedios
FECHA INICIO	Tras la aprobación del plan de igualdad
FECHA FINALIZACIÓN	Transcurrido un año desde la aprobación del plan de igualdad
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Personal de mandos intermedios
INDICADORES	Número de mujeres mandos intermedios / número total de mandos intermedios.

**3.2.2. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y RETRIBUCIÓN**

**Objetivo 3: revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.**

ÁREA	Selección, contratación y retribución
OBJETIVO	<i>Revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.</i>
ACCIÓN	Crear un Protocolo de selección y acceso a la entidad para evitar la discriminación por género en el acceso y la contratación, dentro del cual se confeccionen los documentos de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, página web, denominación de puestos en las ofertas...), cumpliendo, tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos, con el principio de igualdad.
FECHA INICIO	Tras la aprobación del plan de igualdad.
FECHA FINALIZACIÓN	Transcurrido un año tras la aprobación del plan
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Personal de futura contratación
INDICADORES	Realización de manual/protocolo de selección de personal
ÁREA	Selección, contratación y retribución
OBJETIVO	<i>Revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.</i>
ACCIÓN	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades
FECHA INICIO	Tras la aprobación del plan de igualdad, y tras próxima necesidad de contratación
FECHA FINALIZACIÓN	Transcurrido un año tras la aprobación del plan
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Personal de futura contratación
INDICADORES	Muestreo de publicaciones de ofertas de empleo (cumplir 100%)

ÁREA	Selección, contratación y retribución
------	---------------------------------------