

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

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

<b>ÁREA</b>	Selección, contratación y retribución
<b>OBJETIVO</b>	<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>
<b>ACCIÓN</b>	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.
<b>FECHA INICIO</b>	Tras la aprobación del plan de igualdad.
<b>FECHA FINALIZACIÓN</b>	Transcurrido un año tras la aprobación del plan
<b>RESPONSABLE</b>	Director General
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA</b>	Personal de futura contratación
<b>INDICADORES</b>	Realización de manual/protocolo de selección de personal
<b>ÁREA</b>	Selección, contratación y retribución
<b>OBJETIVO</b>	<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>
<b>ACCIÓN</b>	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades
<b>FECHA INICIO</b>	Tras la aprobación del plan de igualdad, y tras próxima necesidad de contratación
<b>FECHA FINALIZACIÓN</b>	Transcurrido un año tras la aprobación del plan
<b>RESPONSABLE</b>	Director General
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA</b>	Personal de futura contratación
<b>INDICADORES</b>	Muestreo de publicaciones de ofertas de empleo (cumplir 100%)

<b>ÁREA</b>	Selección, contratación y retribución
-------------	---------------------------------------