

OBJETIVO	<b>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.</b>
ACCIÓN	En caso de igualdad de valoración entre 2 candidaturas (internas/externas) la decisión de incorporación/promoción se tomará considerando el género menos representado en la posición vacante.
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 de igualdad
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Personal de futura contratación
INDICADORES	Informe analítico de categorías profesionales desagregadas por sexo.

**Objetivo 4: eliminación de toda discriminación retributiva en función del sexo**

ÁREA	<b>Selección, contratación y retribución</b>
OBJETIVO	<b>Eliminación de toda discriminación retributiva en función del sexo</b>
ACCIÓN	Detección de discriminaciones retributivas en función del sexo; y en caso de detectarse, establecer incrementos adicionales en un plazo de tiempo determinado hasta lograr su equiparación y la aplicación en la empresa del principio de "igualdad de retribución por trabajos de igual valor".
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 de igualdad
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Personal de futura contratación
INDICADORES	Informe analítico de categorías profesionales desagregadas por sexo.

**3.2.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN**

**Objetivo 5: garantizar el acceso a los puestos poco representados por un género determinado**

ÁREA	<b>Clasificación profesional y promoción</b>
OBJETIVO	<b>garantizar el acceso a los puestos poco representados por un género determinado</b>
ACCIÓN	Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de todos los puestos y categorías profesionales, con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva para corregir la posible persistencia de desigualdades.
FECHA INICIO	A los seis meses desde la aprobación del plan de igualdad
FECHA FINALIZACIÓN	un año tras la aprobación del plan
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	A todo el personal interno de la organización
INDICADORES	Actas de reunión periódicas con evaluación de datos de plantilla por sexos

**3.2.4. EQUILIBRIO DE LA VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL**

**Objetivo 6: garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo.**

ÁREA	<b>Equilibrio de la vida profesional y personal</b>
OBJETIVO	<b>Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo</b>
ACCIÓN	Realización de un folleto informativo sobre las medidas de conciliación a implantar recogidas en el plan de igualdad, y difundir de manera efectiva dichas medidas de conciliación que existen, tratando de motivar a los hombres para que las utilicen
FECHA INICIO	Tras la aprobación del plan de igualdad
FECHA FINALIZACIÓN	Un año tras la aprobación del plan de igualdad
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	A la totalidad de la plantilla
INDICADORES	Folleto informativo con la descripción de las medidas de conciliación (disponible al personal)

**Objetivo 7: promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras**

ÁREA	<b>Equilibrio de la vida profesional y personal</b>
OBJETIVO	<b>Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras</b>
ACCIÓN	Establecer posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, de hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional