

<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>	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.
<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 de igualdad
<b>RESPONSABLE</b>	Director General
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA</b>	Personal de futura contratación
<b>INDICADORES</b>	Informe analítico de categorías profesionales desagregadas por sexo.

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

<b>ÁREA</b>	Selección, contratación y retribución
<b>OBJETIVO</b>	<i>Eliminación de toda discriminación retributiva en función del sexo</i>
<b>ACCIÓN</b>	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".
<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 de igualdad
<b>RESPONSABLE</b>	Director General
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA</b>	Personal de futura contratación
<b>INDICADORES</b>	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**

<b>ÁREA</b>	Clasificación profesional y promoción
<b>OBJETIVO</b>	<i>garantizar el acceso a los puestos poco representados por un género determinado</i>
<b>ACCIÓN</b>	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.
<b>FECHA INICIO</b>	A los seis meses desde la aprobación del plan de igualdad
<b>FECHA FINALIZACIÓN</b>	un año tras la aprobación del plan
<b>RESPONSABLE</b>	Director General
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA</b>	A todo el personal interno de la organización
<b>INDICADORES</b>	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.**

<b>ÁREA</b>	Equilibrio de la vida profesional y personal
<b>OBJETIVO</b>	<i>Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo</i>
<b>ACCIÓN</b>	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
<b>FECHA INICIO</b>	Tras la aprobación del plan de igualdad
<b>FECHA FINALIZACIÓN</b>	Un año tras 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>	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**

<b>ÁREA</b>	Equilibrio de la vida profesional y personal
<b>OBJETIVO</b>	<i>Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras</i>
<b>ACCIÓN</b>	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