

## PLAN DE IGUALDAD

---

### 0. PRESENTACIÓN

#### TRAYECTORIA DE LA ORGANIZACIÓN

Carpintería de madera y montaje en obra con amplia experiencia en el sector

#### PECULIARIDADES DE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA Y DE CADA CENTRO DE TRABAJO

El material se trabaja y organiza en la factoría, de ahí se reparte en las diferentes obras para su montaje, que suelen estar en Madrid y Málaga.

### I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Se indican a continuación las partes legitimadas que suscriben el Plan de Igualdad:

#### 1. Parte social:

- Administrativo, responsable de Calidad
- Operario de Mantenimiento
- 3 operarios de Fábrica
- 

#### 2. Parte Empresarial:

- Administrador solidario de la Empresa
- Responsable de Recursos Humanos
- Responsable departamento de Contabilidad
- Dos administrativos

## II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la Organización, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicio en la entidad usuaria.

El ámbito territorial del Plan es **Nacional** y afecta a todos los centros de trabajo.

El Plan entra en vigor en 30 de Mayo de 2022, iniciándose a partir de la fecha indicada el plazo de 15 días para su remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos en el RD 901/2020 de 13 de octubre. Desde su vigencia el Plan de Igualdad estará en vigor durante **4 años**.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, la representación social y empresarial constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente (RD 901/2020 de 13 de octubre).

## III. INFORME DIAGNÓSTICO

Se ha realizado un Informe Diagnóstico de la situación de Igualdad en **GUILLEN INDUSTRIAS DE LA MADERA, S.L.**, en el Informe diagnóstico se explicitan:

- Metodología y herramientas utilizada
- Datos básicos Organización
- Información corporativa
- Análisis cuantitativo de la plantilla
- Análisis de Igualdad por materias
- Informe de Auditoría retributiva, en el que entre otros aspectos se hace constar que su vigencia será de 4 años
- A continuación se resumen las principales conclusiones:

Ítem	Fortaleza	Debilidad
Garantías en el proceso de selección		La Organización aún no dispone de una descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo que aporte garantías a la objetividad del proceso de selección
	Por su parte, la existencia de un protocolo de selección y contratación corporativo previene contra la aplicación de sesgos de	

	género individuales en este proceso	
	La participación de personal de Recursos humanos permite introducir mejoras rápidamente en este proceso	
Garantías de la igualdad retributiva	La Organización ha realizado una Valoración de Puestos de Trabajo acorde a la Normativa de aplicación	
	la empresa ha realizado el Registro retributivo exigido en la Normativa laboral	
Formación como herramienta de igualdad		La Organización no cuenta con un plan de Formación documentado
		El plan de formación debe incluir medidas de adaptación de jornada para asistencia a cursos
Garantías en la promoción profesional	La documentación de los criterios para la promoción dota de un mecanismo de objetividad a este proceso frente a la discriminación	
Derechos Digitales	Se ha introducido en la cultura corporativa mecanismos de garantía de los derechos digitales de las personas trabajadoras	
	La Organización ha aprobado e implantado una política de desconexión digital	
Prevención de Riesgos Laborales	Se han tenido en cuenta riesgos laborales específicos de las mujeres como riesgos laborales específicos para mujeres embarazadas y en situación de lactancia.	
Garantías en la organización del	La empresa ha implantado un proceso de revisión del sistema de organización y control del trabajo	

trabajo		La revisión del lenguaje empleado en este documento es una asignatura pendiente de la Organización
Conciliación	La Organización tiene implantadas algunas medidas para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	
	La Organización realiza esfuerzos en la comunicación de las medidas de conciliación disponibles por parte de la plantilla	
Cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género y apoyo a colectivos especiales		La Organización no prevé el asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género
Prevención y reacción ante el acoso	La Organización cuenta con un protocolo de acoso completo y alineado con las exigencias legales y éticas al respecto	
Comunicación inclusiva		Aspectos indicativos del tono de igualdad en la Organización, como la denominación de los puestos, aún no han sido revisados para garantizar un lenguaje inclusivo

#### IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo general del Plan de Igualdad es la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Se relacionan a continuación los objetivos específicos, tanto cuantitativos como cualitativos, por cada una de las materias que integran el Plan de igualdad

- **Selección y contratación**

- Garantizar la objetividad en el proceso de selección
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización
- Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización
- Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral ocupacional

- **Clasificación Profesional**

- Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de la Organización
- Implantar un sistema objetivo de valoración del trabajo
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral entre mujeres y hombres

- **Retribuciones**

- Garantizar el principio de Igualdad Retributiva

- **Formación**

- Incorporar la formación a la estrategia de Igualdad de la Organización
- Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización
- Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la Organización
- Incorporar la formación como herramienta para la igualdad

- **Promoción Profesional**

- Prevenir y actuar contra la segregación laboral vertical
- Garantizar la objetividad del proceso de promoción profesional
- Dar objetividad y garantías a la promoción profesional
- Fomentar la incorporación del sexo infrarrepresentado en puestos de dirección y mandos intermedios
- Promover candidaturas del sexo infrarrepresentado en los procesos de promoción profesional

- **Condiciones de trabajo**

- Dar trazabilidad a las políticas de mejora del empleo con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral
- Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación
- Integrar en la gestión de la empresa la igualdad entre mujeres y hombres
- Garantizar el principio de igualdad retributiva
- Garantizar la no discriminación en aspectos generales que afecten al sistema de organización y control del trabajo

- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

- Garantizar la desconexión digital
- Facilitar el desarrollo profesional del personal con necesidades de conciliación
- Garantizar que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral lleguen a toda la plantilla

- Establecer una política de conciliación acorde a las necesidades de la plantilla
- **Infrarrepresentación femenina**
- Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina
- **Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo**
- Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo
- Establecer mecanismos que aseguren la indemnidad de un eventual denunciante de situación de discriminación y/o acoso estableciendo garantías legales en el tratamiento de la denuncia para denunciante y denunciado
- Dar integridad y garantías a las comunicaciones recibidas alertando de incumplimientos legales
- **Derechos laborales en las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social**
- Medidas de sensibilización sobre la violencia de género
- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género y apoyo a colectivos especiales
- Garantizar el alineamiento de la Organización con los derechos de las víctimas
- **Lenguaje y comunicación no sexista**
- Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto

## V. MEDIDAS DE IGUALDAD

A continuación, se expone el listado de medidas que, a resultas del diagnóstico de situación elaborado en **Guillén Industrias de la Madera, S.L.**, han sido diseñadas en aras de corregir las desigualdades.

### I. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

1.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Procesos de selección y contratación
Medida	Documentar una descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo.
Objetivos que persigue	Garantizar objetividad en el proceso de selección.
Descripción detallada de la medida	Se elaborará una descripción de todos los puestos de trabajo de la organización, determinando su perfil profesional en base a criterios homogéneos y no sesgados respecto a las competencias, habilidades y conocimientos que requieren cada uno de ellos.

<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo.</li> <li>2. N.º de perfiles profesionales elaborados</li> <li>3. Tipo de criterios empleados en la elaboración de los perfiles profesionales</li> </ol>

2.

<b>Ficha de Medida</b>	
<b>Área de actuación</b>	<b>Procesos de selección y contratación.</b>
<b>Medida</b>	Revisión periódica de la descripción de puestos de trabajo: alcance, completitud, integralidad y lenguaje.
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar objetividad en el proceso de selección.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	De la descripción de todos los puestos de trabajo de la organización, determinando su perfil profesional realizado llevar una revisión respecto a su alcance, integralidad y lenguaje.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Verificación de la documentación.

3.

<b>Ficha de Medida</b>	
<b>Área de actuación</b>	<b>Procesos de selección y contratación</b>
<b>Medida</b>	Implementar protocolos de discriminación positiva del sexo infrarrepresentado a igualdad de condiciones en los procesos de selección de personal (puestos afectados).
<b>Objetivos que persigue</b>	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización.

<b>Descripción detallada de la medida</b>	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia del sexo infrarrepresentado en el procedimiento de selección.</li> <li>2. Número total de procesos de selección realizados.</li> <li>3. Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.</li> <li>4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.</li> <li>5. Número y porcentaje de mujeres y hombres contratadas y contratados con respecto al nº de mujeres y hombres que han presentado candidatura.</li> </ol>

4.

<b>Ficha de Medida</b>	
<b>Área de actuación</b>	<b>Procesos de selección y contratación</b>
<b>Medida</b>	Llevanza de un registro de las ofertas de Empleo; indicando: nombre del puesto ofertado / nº de candidatos desagregado por sexo / resultado de la selección: sexo, edad, formación, departamento al que se adscribe la persona contratada.
<b>Objetivos que persigue</b>	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Elaborar un sistema de registro de candidaturas por puesto de trabajo y resultados del mismo.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Recursos asociados</b>	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificación de la realización del registro en el que consten los procedimientos de selección.</li> <li>2. Número total de procesos de selección realizados y registrados.</li> <li>3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas</li> </ol>

- presentadas.
4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.
  5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

## II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

5.

Ficha de Medida	
<b>Área de actuación</b>	<b>Clasificación profesional</b>
<b>Medida</b>	Revisión periódica y documentada del proceso de clasificación profesional.
<b>Objetivos que persigue</b>	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Evaluar, corregir, revisar y documentar la clasificación profesional, así como el lenguaje empleado para definir los puestos de trabajo y sus funciones, realizando los ajustes necesarios para adecuar las categorías a las tareas efectivamente encomendadas, evitando todo tipo de discriminación.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género.</li> <li>2. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.</li> <li>3. Criterios tenidos en cuenta para elaborar la clasificación y departamentos que se han visto involucrados.</li> <li>4. Verificación de la utilización de lenguaje inclusivo.</li> </ol>

## III. FORMACIÓN

6.

Ficha de Medida	
<b>Área de actuación</b>	<b>Formación</b>
<b>Medida</b>	Documentar un plan de formación anual alineado con la

	estrategia de igualdad de la organización.
<b>Objetivos que persigue</b>	Fomentar la formación igualitaria
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Diseñar, aprobar e implantar un plan de formación para la plantilla que integre la perspectiva de igualdad de género a través de sus objetivos, su ámbito de aplicación y las medidas de fomento en la participación para su desarrollo.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evidencia de un Plan de formación anual</li> <li>2. Evidencia inclusión de objetivos de igualdad en el Plan.</li> </ol>

7.

<b>Ficha de Medida</b>	
<b>Área de actuación</b>	<b>Formación</b>
<b>Medida</b>	Llevanza de un registro de la ejecución Plan de formación desagregado por sexo: participantes, tipo de acciones formativas, horario de la formación (jornada laboral o fuera de ella).
<b>Objetivos que persigue</b>	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realizar el seguimiento y evaluación de formaciones de igualdad entre la plantilla (hombres y mujeres), así como la formación de la totalidad de empresa en igualdad preferentemente en horario laboral.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Plan de formación anual.</li> <li>2. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. Informe con estadísticas de formación disgregadas por sexo.</li> <li>3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.</li> </ol>

	<p>4. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.</p> <p>5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.</p> <p>6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.</p>
--	---

8.

Ficha de Medida	
<b>Área de actuación</b>	<b>Procesos de selección y contratación</b>
<b>Medida</b>	Formación en Igualdad para personal Directivo, mandos intermedios y personal del Departamento de RRHH.
<b>Objetivos que persigue</b>	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Incluir en el plan de formación de la empresa formación específica de "sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres" para el personal directivo y mandos intermedios de la organización.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Recursos asociados</b>	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<p>1. N.º personas formadas en igualdad en cada departamento / nº integrantes de cada departamento</p> <p>2. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.</p> <p>3. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo en el departamento.</p>

#### IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL

9.

Ficha de Medida	
<b>Área de actuación</b>	<b>Promoción profesional</b>
<b>Medida</b>	Elaborar una base de datos de personas con probabilidades de

	promoción desagregando por sexo: formación, méritos, promoción, puesto al que se puede promocionar.
<b>Objetivos que persigue</b>	Promover candidaturas del sexo infrarrepresentado en los procesos de promoción profesional.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Elaboración de listas de candidaturas, desagregadas por sexo, cualificación, aptitudes y capacidades, así como actualizar dichas listas cada vez que se produzcan procesos de promoción.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificar que se ha llevado a cabo la formación de la base de datos.</li> <li>2. Comprobar la veracidad de los datos incluidos.</li> <li>3. Verificar que los procesos de promoción profesional se han llevado a cabo teniendo en cuenta los datos incluidos.</li> </ol>

## V. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

10.

<b>Ficha de Medida</b>	
<b>Área de actuación</b>	<b>Auditoría retributiva</b>
<b>Medida</b>	Confección y revisión anual del Registro retributivo: conceptos salariales y análisis de la brecha.
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Cumplimiento de la obligación legal prevista en RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.

<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificar si se ha realizado el registro retributivo.</li> <li>2. Verificar las posibilidades de acceso de la plantilla a través de RLT.</li> <li>3. Revisión y actualización anual.</li> <li>4. Verificar la corrección de la brecha salarial, en su caso.</li> </ol>
-----------------------------------	--

11.

Ficha de Medida	
<b>Área de actuación</b>	<b>Auditoría retributiva</b>
<b>Medida</b>	Implementación de medidas correctoras derivadas de posibles indicadores de discriminación retributiva sobre puestos de trabajo afectados.
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Establecer las medidas adecuadas con el objetivo de garantizar el principio de igualdad retributiva, por trabajos de igual valor.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Verificar si se ha realizado el registro retributivo.</li> <li>2.Verificar si se ha realizado la VPT.</li> <li>3.Comparar que a igual valor de puesto de trabajo no exista discriminación retributiva &gt; 25%</li> </ol>

## VI. **CONDICIONES DE TRABAJO**

12.

Ficha de Medida	
<b>Área de actuación</b>	<b>Condiciones de trabajo</b>
<b>Medida</b>	Dar preferencia al personal interno para acceder a contratación indefinida y/o jornada completa.
<b>Objetivos que persigue</b>	Dar trazabilidad a las políticas de mejora del empleo con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

<b>Descripción detallada de la medida</b>	Implantación de un sistema de acceso a la contratación indefinida y/o jornada completa para personal con contratos temporales y/o a tiempo parcial.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de personas con contrato laboral temporal y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.</li> <li>2. Número de personas con contrato laboral indefinido y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.</li> <li>3. Número de personas contratadas a jornada completa desagregado por sexo.</li> <li>4. Número de personas desagregado por sexo con jornada reducida</li> <li>5. Número de personas desagregado por sexo que han accedido a contratación indefinida, que tuvieran anteriormente un contrato temporal.</li> <li>6. Número de personas que han accedido a contratos de jornada completa que anteriormente tuvieran contrato a tiempo parcial.</li> <li>7. Verificación y revisión del sistema implantado para corregir posibles desviaciones.</li> </ol>

13.

<b>Ficha de Medida</b>	
<b>Área de actuación</b>	<b>Condiciones de trabajo</b>
<b>Medida</b>	Revisión del sistema de organización y control del trabajo: detección de sesgos (incluye lenguaje inclusivo).
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar la no discriminación en aspectos generales que afecten al sistema de organización y control del trabajo.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realización de una inspección del sistema de organización y control de trabajo establecido en la organización con el fin de detectar posibles sesgos de género en la materia incluyendo la utilización de lenguaje inclusivo en este sistema.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.

<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inspección documental del sistema de organización y control del trabajo.</li> <li>2 N.º de posibles sesgos de género detectados.</li> <li>3 N.º de medidas correctoras aplicadas para asegurar la igualdad en la empresa.</li> <li>4. Verificación del uso del lenguaje inclusivo.</li> <li>5. Número de correcciones llevadas a cabo para asegurar el uso de lenguaje inclusivo.</li> </ol>
-----------------------------------	--

**VII. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

14.

<b>Ficha de Medida</b>	
<b>Área de actuación</b>	<b>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</b>
<b>Medida</b>	Implantar medidas de flexibilidad horaria en la entrada, la salida o durante el tiempo de comida.
<b>Objetivos que persigue</b>	Facilitar el desarrollo profesional del personal con necesidades de conciliación.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Implantación formal de medidas de flexibilidad horaria en la entrada, la salida o durante la pausa para la comida y su difusión a toda la plantilla.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de medidas propuestas y puestas en marcha.</li> <li>2. Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.</li> <li>3. Evaluación de las medidas implantadas y sus resultados desagregados por sexo.</li> </ol>

15.

<b>Ficha de Medida</b>	
<b>Área de actuación</b>	<b>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</b>
<b>Medida</b>	Difusión de medidas de conciliación.

<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral lleguen a toda la plantilla.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Difundir las medidas de conciliación existentes y la importancia de la corresponsabilidad en su ejercicio.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Número de acciones de difusión realizadas.</li> <li>Medios y canales de comunicación empleados.</li> <li>N.º de medidas de conciliación solicitadas por la plantilla desagregadas por sexo.</li> <li>N.º de Medidas concedidas por la empresa desagregadas por sexo.</li> </ol>

16.

<b>Ficha de Medida</b>	
<b>Área de actuación</b>	<b>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</b>
<b>Medida</b>	Realización de una encuesta a la plantilla para detectar necesidades de conciliación.
<b>Objetivos que persigue</b>	Establecer una política de conciliación acorde a las necesidades de la plantilla.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realización de una encuesta a los trabajadores y trabajadoras para conocer sus necesidades en materia de conciliación con el fin de articular las medidas más adecuadas a las necesidades y demandas existentes.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Verificación de la realización de la encuesta.</li> <li>Número de personas que han realizado el cuestionario desagregado por sexo</li> <li>Número de nuevas medidas implementadas como resultado de la encuesta.</li> <li>Número de personas que han solicitado estas nuevas medidas desagregadas por sexo.</li> </ol>

## VIII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

17.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Medida	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales
Objetivos que persigue	Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en puestos dónde las mujeres estén infrarrepresentadas
Descripción detallada de la medida	Realizar revisión anual de la ocupación por sexos de los distintos puestos de trabajo de la Organización, incidiendo en aquellos en los que exista desequilibrio entre mujeres y hombres
Prioridad	Media
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Análisis de la distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregadas por sexo

18.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Medida	Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigente de la empresa
Objetivos que persigue	Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en puestos dónde las mujeres estén infrarrepresentadas
Descripción detallada de la medida	Analizar periódicamente las políticas de personal y las prácticas de promoción vigentes en la empresa con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad de hombres y mujeres
Prioridad	Media
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.

<b>Indicadores de seguimiento</b>	de Verificación de Informe del Análisis realizado con la periodicidad establecida
-----------------------------------	---

## IX. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

19.

Ficha de Medida	
<b>Área de actuación</b>	<b>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>
<b>Medida</b>	Difusión del protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en la empresa.
<b>Objetivos que persigue</b>	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Elaboración, negociación, aprobación y seguimiento de protocolo de acoso.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Confirmar que se ha dado a conocer a las personas trabajadoras las medidas para prevenir posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>2. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.</li> </ol>

20.

Ficha de Medida	
<b>Área de actuación</b>	<b>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>
<b>Medida</b>	Evaluación y seguimiento con carácter periódico del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
<b>Objetivos que persigue</b>	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a

	situaciones de este tipo.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Garantizar a las personas trabajadoras la información veraz, suficiente y adecuada a su situación, discapacidad y circunstancias personales y/o sociales.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar reuniones por parte de la Comisión de Seguimiento de forma periódica para valorar si la implantación del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo es efectiva y si las personas trabajadoras tienen conocimiento de dicho Protocolo.</li> <li>2. Realización de posibles mejoras para intensificar la eficacia y efectividad de la implantación del Protocolo en las reuniones periódicas.</li> </ol>

## X. DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTROS COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

21.

<b>Ficha de Medida</b>	
<b>Área de actuación</b>	<b>Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social</b>
<b>Medida</b>	Llevar un registro de personas víctimas de violencia de género.
<b>Objetivos que persigue</b>	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Controlar y tener conocimiento por parte de la Organización de aquellas mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, para poder aplicar las medidas y actuaciones necesarias para su efectiva protección.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.

<b>Indicadores de seguimiento</b>	<p>1. Llevar a cabo un registro y control interno y anónimo sobre las víctimas de violencia de género por parte de la Comisión de Igualdad de la Organización.</p> <p>2. Realizar verificaciones periódicas sobre cambios o modificaciones que se puedan producir del registro.</p>
-----------------------------------	---

22.

<b>Ficha de Medida</b>	
<b>Área de actuación</b>	<b>Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social</b>
<b>Medida</b>	Promover el acompañamiento y/o asesoramiento profesional psicológico y/o médico a mujeres víctimas de violencia de género.
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar el alineamiento de la Organización con los derechos de las víctimas.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Facilitar el acompañamiento, información y contacto para la atención psicológica o de cualquier otro tipo a las mujeres víctimas de violencia de género.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<p>1. Dotar de personal de acompañamiento para acudir a los Centros de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia de Género (CAVI) de la Comunidad Autónoma.</p> <p>2. Facilitar folleto informativo con números de teléfono de los servicios de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia de Género y de considerarlo, teléfonos de atención psicológica de despacho colaborador con la Organización.</p>

## XI. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

23.

<b>Ficha de Medida</b>	
<b>Área de actuación</b>	<b>Lenguaje y comunicación no sexista</b>
<b>Medida</b>	Informar del compromiso de la Organización con la Igualdad: página web.

<b>Objetivos que persigue</b>	Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre el compromiso de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Creación del espacio y contenidos.

24.

<b>Ficha de Medida</b>	
<b>Área de actuación</b>	<b>Lenguaje y comunicación no sexista</b>
<b>Medida</b>	Adecuación de los contenidos de la web a un modelo de comunicación no sexista: imágenes, lenguaje.
<b>Objetivos que persigue</b>	Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Revisar los contenidos de la web para incluir los criterios del lenguaje inclusivo y de imágenes no sexistas así como la corrección de la apariencia social corporativa de la empresa evitando estereotipos de género y manifestaciones sexistas.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Revisión de contenidos y modificaciones realizadas.

25.

<b>Ficha de Medida</b>
------------------------

<b>Área de actuación</b>	<b>Lenguaje y comunicación no sexista</b>
<b>Medida</b>	Adecuación de las denominaciones de los puestos de trabajo a un modelo de comunicación no sexista.
<b>Objetivos que persigue</b>	Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Revisar y corregir, desde la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, la denominación de los puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y descripción de funciones.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de correcciones realizadas.

## VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Tras la aprobación del plan de igualdad comienza a contar el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario. En este sentido es importante realizar el seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas, para evitar que se pierda información.

Por tanto, con la entrada en vigor del Plan se pondrán en marcha todas las medidas definidas para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma (apartado VIII del Plan).

Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas en el plan para lo cual se

contará con la participación de personas con formación en Igualdad que asesorarán externamente a la Organización.

Por su parte, el seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

### **Personas y órganos que intervienen**

La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios. Debe mantenerse un compromiso continuado por parte del equipo directivo, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión empresarial.

La comisión negociadora, a quien corresponde el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La comisión de seguimiento del plan, designada por la comisión negociadora. Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.

La persona o personas designadas como responsables de las medidas previstas en el plan, que serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto.

Las personas responsables de personal que, por su posición estratégica y conocimiento de la Organización, serán de gran ayuda para la implementación y seguimiento del plan.

La representación legal de las personas trabajadoras, además de formar parte de la comisión negociadora y el órgano de control, recibirá información sobre el contenido del plan, ejecución de las medidas y la consecución de sus objetivos.

La plantilla será informada del proceso en su conjunto, objetivos y contenido del plan de igualdad y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales empleados por la Organización..

### **Comisión de seguimiento del Plan**

Es el órgano encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, en el que participan de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

- Funcionamiento

La comisión recabará de las personas responsables de la implantación de las medidas, información del estado de implantación y eficacia de cada una de ellas a través de un aplicativo digital o formato al efecto.

Los datos e información obtenidas a partir de este proceso de reporte, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento, y las evaluaciones periódicas.

Se reunirá con periodicidad anual al objeto de analizar los siguientes indicadores:

- Indicadores de seguimiento de medidas: definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
- Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
- Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

- Atribuciones

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.

- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas, con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos

- Redacción de informe de seguimiento. Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo... La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan. Este informe se elevará a la Dirección de la Organización.

- Redacción de informe de evaluación. En el apartado VII del Plan se define el sistema de evaluación a aplicar por la Comisión de seguimiento, herramientas y periodicidad.

## VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN

### Revisión del Plan

Los Planes de Igualdad podrán ser revisados en cualquier momento, a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. Esta revisión puede iniciarse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados anteriores, o bien cuando se dé cualquiera de las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

A este respecto, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

### Evaluación del Plan

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, la Evaluación del Plan, permitirá conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas. Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro, de acuerdo con esta sistemática:

Preguntas	Ejes	Valoración a realizar
¿Qué se ha hecho?	Evaluación de resultado	Grado de cumplimiento de los objetivos planteados. Grado de consecución de los resultados esperados. Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas
¿Cómo se ha hecho?	Evaluación de proceso	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones. Tipo de dificultades y soluciones aportadas. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan. Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.
¿Qué se ha conseguido?	Evaluación de impacto	Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos... Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la Organización en términos de igualdad.

Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones... Para ello, se deberá obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento.

Se realizará al menos una evaluación intermedia en Julio y otra final en Diciembre, sin perjuicio de eventuales evaluaciones que en función de los informes de seguimiento puedan considerarse necesarias. Como resultado de la Evaluación se elaborará un Informe de Evaluación que contendrá

una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan, basada en la información y valoración relativas a la evaluación realizada, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

Eventualmente, este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

## VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Se incluye un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del Plan de Igualdad:

CRONOGRAMA								
AÑO	Año I		Año II		Año III		Año IV	
MESES	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12
Aprobación y Registro		x						
Implantación y seguimiento I			x					
Evaluación I				x				
Implantación y seguimiento II					x			
Evaluación II						x		
Nuevo Diagnóstico								x

Por otro lado, es importante calendarizar los años de implementación de las acciones definidas para cada objetivo y elaborar planes operativos anuales, teniendo en cuenta cierta flexibilidad para adaptarse a las oportunidades y circunstancias que vayan surgiendo. Se acompaña en cualquier caso priorización de medidas en el primer año de vigencia del Plan de Igualdad:

Materia	Objetivo	Medidas	Año I
Procesos de selección y contratación	Garantizar objetividad en el proceso de selección	Documentar una descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo.	
Procesos de selección y contratación	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres	Implementar protocolos de discriminación positiva del sexo	

	en todos los niveles de la Organización.	infrarrepresentado a igualdad de condiciones en los procesos de selección de personal (puestos afectados).	
Formación	Fomentar la formación igualitaria	Documentar un plan de formación anual alineado con la estrategia de igualdad de la organización.	
Formación	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización	Formación en Igualdad para personal Directivo, mandos intermedios y personal del Departamento de RRHH.	
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Establecer una política de conciliación acorde a las necesidades de la plantilla.	Realización de una encuesta a la plantilla para detectar necesidades de conciliación	

## IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Como consecuencia de los seguimientos, revisiones y evaluaciones previstos en el Plan, y en relación a éstos en la normativa de aplicación, puede acordarse la modificación del mismo, en tanto que la normativa legal o convencional no obliguen a su adecuación.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales, acuerdo que le sustituya, o bien sistema autonómico de solución extrajudicial de conflictos que le pueda ser de aplicación.