



4.-Motivar la participación del personal, habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.

5.-Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno y externo, a fin de eliminar el sexismo.

6.-Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad.

7.-La descripción de las funciones o tareas, la definición de las categorías y grupos profesionales y las referencias a los mismos en relación a conceptos retributivos, ropa de trabajo, etc se realizarán utilizando denominaciones neutras.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Para asegurar el éxito del presente Plan, se han establecido una serie de indicadores de seguimiento de los objetivos y de las medias previstas en el Plan que permitan valorar de una manera rigurosa el alcance real de las actuaciones llevadas a cabo y ofrecer información relevante para orientar la toma de decisiones de cara a potenciar los logros y a corregir las posibles disfunciones.

La Comisión Paritaria de Igualdad elaborará con una periodicidad semestral informes de evaluación en relación a cada uno de los objetivos fijados en el Plan, con el fin de analizar las actuaciones que se vayan desarrollando y el resultado de las mismas. En ocasiones, esta evaluación podrá plantear la necesidad de introducir nuevas medidas, si las establecidas resultaren insuficientes, o planes de igualdad como medidas de refuerzo a la consolidación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa.

CUADRO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Area Intervención	Indicador	Cálculo	Frecuencia	Responsable
Selección y Contratación	% de mujeres contratadas	$\frac{(\text{Nº mujeres contratadas} \times 100)}{\text{Contrataciones realizadas}}$	Semestral	Por determinar
Clasificación y Promoción Profesional	% de mujeres que han promocionado	$\frac{(\text{Nº ascensos de mujeres} \times 100)}{\text{Total ascensos realizados}}$	Semestral	Por determinar
Retribución	Retribución media mujeres por nivel	$\frac{(\text{Retribución media mujeres nueva incorporación})}{(\text{Retribución media hombres nueva incorporación})} = 0 > 1$	Semestral	Por determinar
Formación	Nº horas formación por trabajadora	$\frac{(\text{Nº hs. Formac. por trabajadora})}{(\text{Nº hs. formac. por trabajador})} = 0 > 1$	Semestral	Por determinar
Conciliación	% de medidas implantadas	$\frac{(\text{Nº medidas implantadas} \times 100)}{\text{Total medidas propuestas}}$	Semestral	Por determinar
Acoso sexual y acoso por razón de sexo	Implantación del procedimiento	Si / No	Semestral	Por determinar
Sensibilización y comunicación	% de medidas implantadas	$\frac{(\text{Nº medidas implantadas} \times 100)}{\text{Total medidas propuestas}}$	Semestral	Por determinar

Disposición Adicional Tercera. Tarjeta Profesional de la construcción para la madera y el mueble.

En relación a todo lo referente a la Tarjeta Profesional de la construcción para la madera y el mueble, se estará a lo dispuesto en el TÍTULO XII, CAPÍTULO II del IV Convenio Estatal de la Madera.

Disposición Adicional Cuarta. Salud laboral y medio ambiente.

A efectos de actualizar y adaptar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de las normativas que la desarrollan, en el presente Convenio Colectivo, en todo lo referente a la salud laboral y al medio ambiente, se estará a lo dispuesto en el TÍTULO X del IV Convenio Estatal de la Madera.

