

personal se mencione explícitamente a los y las trabajadoras, que en las descripciones de las funciones o tareas, la definición de categorías o grupos profesionales, y las referencias a los mismos en relación a conceptos retributivos, etc. se realicen utilizando denominaciones neutras.

3. Informar anualmente a toda plantilla del desarrollo del Plan de Igualdad:

Como se ha realizado el diagnóstico, resultados obtenidos, objetivos del Plan de Igualdad, proceso de desarrollo del Plan.

Vigencia y Entrada en vigor.

El contenido del presente Plan de Igualdad entrará en vigor a partir de su publicación y comunicación a la plantilla a través de los medios existentes. Se establece un periodo de vigencia de cinco años desde la fecha de entrada en vigor.

En el caso que se produzcan cambios legislativos que afecten o puedan afectar al contenido de este Plan de Igualdad, el mismo se deberá adaptar al nuevo marco legal a través de la Comisión de Igualdad.

Asimismo, el presente Plan de Igualdad podrá ser revisado cuando la Comisión de Igualdad considere la necesidad de su modificación.

Por la Empresa:

Por la Representación Sindical:

ANEXO I

Cronograma

A) Acceso al empleo y selección.

Medidas	Responsable	Periodo ejecución
Implantar criterios homogéneos de selección de personal.	Javier López.	Junio 2011
Procedimiento para cuantificar en función del genero las solicitudes de empleo y entrevistas.	Javier López.	Diciembre 2011

B) Formación.

Medidas	Responsable	Periodo ejecución
Incluir plan formación acciones en materia de igualdad dirigidas a todos los niveles jerárquicos.	Virginia Díaz.	Septiembre 2011

C) promoción y clasificación profesional.

Medidas	Responsable	Periodo ejecución
Revisión periódica del equilibrio de la plantilla por sexos; puestos y categorías.	Martín Rivera.	Junio 2011
Análisis y descripción de puestos.	Martín Rivera.	Diciembre 2011

D) Retribución.

Medidas	Responsable	Periodo ejecución
Seguimiento periódico diferencias retribución por genero.	Javier López.	Junio 2011

E) Tiempo de Trabajo.

Medidas	Responsable	Periodo ejecución
Estudio posibilidad flexibilidad horaria.	Javier López.	Diciembre 2011

F) Conciliación laboral, personal y familiar.

Medidas	Responsable	Periodo ejecución
Comunicar y promover el uso de medidas de conciliación.	Lourdes Bartolomé.	Inmediato
Establecer mecanismo de comunicación ascendente para elevar sugerencias y reclamaciones al uso y disfrute de medidas.	Lourdes Bartolomé.	Mayo 2011

G) Prevención del acoso por razón de sexo y sexual.

Medidas	Responsable	Periodo ejecución
Formación en materia de acoso.	Virginia Díaz.	Junio 2011
Elaboración protocolo en materia de acoso sexual y moral.	Lourdes Bartolomé.	Marzo 2011

H) sensibilización y comunicación.

Medidas	Responsable	Periodo ejecución
Informar a la plantilla del desarrollo del plan.	Lourdes Bartolomé.	Inmediato