

De conformidad con los resultados del Diagnóstico, realizado como paso previo, se detallan a continuación los objetivos y medidas que conforman este Plan de Igualdad que se ha elaborado conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

## Clasificación Profesional

- **Acción 1: Revisión y sistematización de las Descripciones de Puestos de Trabajo (DPTs).**
  - **Objetivo:** actualizar la descripción de puestos de trabajo, asegurando que todas las funciones y responsabilidades estén actualizadas bajo una perspectiva de género y alineadas con la realidad de la organización.
  - **Indicador:** % de DPTs revisadas/actualizadas
  - **Responsable:** Dirección-Departamento de Personas.
  - **Fecha límite:** 15 meses

## Comunicación y Cultura Organizacional

- **Acción 2: Comunicación del IV Plan de Igualdad.**
  - **Objetivo:** difundir los objetivos y medidas del nuevo plan a todo el personal para garantizar su conocimiento y aplicación efectiva.
  - **Indicador:** campañas realizadas (ejemplos); número de sesiones informativas realizadas.
  - **Responsable:** Comisión de Igualdad-Gabinete de Comunicación
  - **Fecha límite:** 1 mes desde la aprobación y cuando proceda con las nuevas incorporaciones

## Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo

- **Acción 3: actualización del Protocolo de Acoso**

- **Objetivo:** actualización de la composición de la Comisión instructora, revisión técnica del protocolo actual para asegurar que cumple con la normativa vigente, incluyendo la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y que los canales de denuncia son ágiles, confidenciales y conocidos por la plantilla.
- **Indicador:** protocolo actualizado (si/no)
- **Responsable:** Dirección- Comisión de Igualdad
- **Fecha límite:** 3 meses.

## Retribuciones

- **Acción 4: Realización de una nueva Valoración de Puestos de Trabajo.**
  - **Objetivo:** una vez actualizadas las DPT's, se llevará a cabo una nueva Valoración de Puestos de Trabajo, siguiendo la herramienta del Ministerio de Igualdad.
  - **Indicador:** valoración de puestos realizada (sí/no)
  - **Responsable:** Departamento de Personas – Comisión de Igualdad.
  - **Fecha límite:** 15 meses.
  
- **Acción 5: Realización de una nueva Auditoría Retributiva.**
  - **Objetivo:** elaborar un nuevo informe de auditoría, con la valoración de puestos de trabajo actualizada, para comprobar que el sistema retributivo cumple con el principio de igual retribución por trabajos de igual valor, y garantizar la eliminación de cualquier posible sesgo de género en la estructura salarial.
  - **Indicador:** auditoría retributiva realizada (sí/no); informe de conclusiones y, en su caso, plan de subsanación de desigualdades detectadas.
  - **Responsable:** Departamento de Personas – Comisión de Igualdad.
  - **Fecha límite:** 3 meses desde la elaboración de la nueva VPT.

## 7. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Prioridad	Acción	Materia	Implantación	Seguimiento	Evaluación
<b>Alta</b>	1	Clasificación profesional	15 meses	Anual	Intermedia-Final
<b>Media</b>	2	Comunicación y cultura organizacional	1º mes	Semestral	Intermedia-Final
<b>Media</b>	3	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	3 meses	Semestral	Intermedia-Final
<b>Alta</b>	4	Retribuciones	15 meses	Anual	Intermedia-Final
<b>Media</b>	5	Retribuciones	18 meses	Anual	Intermedia-Final