



# I PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO 2022/2025

<b>FIRMA PLAN IGUALDAD: PÁGINAS DE LA 1 A LA 123</b>		
<b>COMISION NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD</b>		<b>GERENTE</b>
En representación de la FUNGE	En representación de las personas trabajadoras	
<b>Presidenta</b> <b>Yolanda Calvo Conde</b> DNI: 045419139G	<b>Vocal</b> <b>Amaya Gaisán Torre</b> (UGT desde febrero 2021) DNI: 012765895K	
<b>Secretario</b> <b>José Antonio Masa Santamaría</b> DNI: 12751018W	<b>Vocal</b> <b>David González García</b> (FSIE desde febrero 2021) DNI: 44910664J	

## FUNDACION GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

### INDICE

1. PRESENTACIÓN DE LA FUNDACIÓN GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
3. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD
4. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES Y COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA ENCARGADA DE LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL
6. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN: METODOLOGÍA E INFORME
  - 6.1 Proceso de selección y contratación
  - 6.2 Clasificación profesional
  - 6.3 Formación
  - 6.4 Promoción profesional
  - 6.5 Condiciones de trabajo
  - 6.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
  - 6.7 Infrarrepresentación femenina
  - 6.8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
  - 6.9 Información interna y externa sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista
7. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y REGISTRO, VIGENCIA Y PERIODICIDAD
8. DEFINICIÓN DE LOS EJES ESTRATÉGICOS, OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
9. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUCIÓN DE CADA MEDIDA
10. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS

11. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD
12. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN
14. REGISTRO
15. ANEXO 1: ACCIONES

## 1- PRESENTACIÓN DE LA FUNDACIÓN GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

La Fundación General de la Universidad de Valladolid (FUNGE), fue creada en 1996 con el carácter de fundación pública vinculada institucionalmente a la Universidad de Valladolid (UVa). Es una institución de carácter fundacional con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, que carece de ánimo de lucro y tiene afectado de modo duradero su patrimonio a la realización de fines de interés general, entre los que destacan de manera especial fines educativos, sociales, científicos, culturales y de fomento de la investigación.

La FUNGE tiene como misión fundamental la de cooperar al cumplimiento de los fines de la UVa, colaborando especialmente en el desarrollo y gestión de las actividades que contribuyan a la promoción y mejora de la docencia y de la investigación, al fomento y difusión del estudio, de la ciencia, de la cultura y del deporte, a la asistencia a la comunidad universitaria y a la interrelación entre la Universidad y la sociedad en todo lo que procure la formación cultural y profesional, el desarrollo y mejora de las condiciones de vida, la inserción laboral de los titulados universitarios y la salvaguarda de la salud, del medio ambiente y del patrimonio cultural.

En febrero del 2020, tras la aprobación por el Claustro de la última actualización de los Estatutos de la Universidad de Valladolid (UVa), se establece en su art. 258.3 (régimen jurídico) que la cooperación entre la Universidad y su Fundación General será regulada mediante un convenio de colaboración.

Conforme a la legalidad vigente durante el año 2020 se procede a la negociación de los encargos que la Universidad de Valladolid hace a su Fundación General que básicamente se pueden sintetizar en:

- a) Gestión, mantenimiento y explotación de determinadas infraestructuras inmobiliarias de que dispone la Universidad.
- b) Gestión y administración de cursos extraordinarios o no encuadrados en los planes oficiales de estudios.
- c) Gestión y administración del Centro de idiomas de la Universidad de Valladolid.
- d) Apoyo, promoción y gestión de la investigación científica y tecnológica.

- e) Gestión y administración de las actividades clínicas y de investigación del Instituto de Oftalmobiología Aplicada (IOBA).
- f) Apoyo a la inserción laboral de los titulados universitarios.
- g) Gestión del Programa Alumni – Magistri UVA.
- h) Cualquier otra actividad que la UVA considere adecuado encargar a la Funge en calidad de medio propio.

Para ello, en sintonía con los encargos recibidos por parte de la Universidad de Valladolid, las actividades a desarrollar se incardinan dentro de las siguientes áreas funcionales y desde las siguientes dependencias o ubicaciones físicas repartidas por los cuatro campus de Valladolid, Palencia, Segovia y Soria:

#### ÁREAS:

- Área de Innovación y Transferencia.
- Área de Personas y Alumni
- Instituto Universitario de Oftalmobiología Aplicada.
- Área de Formación y Centro de Idiomas.
- Área de Infraestructuras.
- Servicios Centrales.

#### SEDES:

Delegaciones de la Funge en los Campus de Segovia, Palencia y Soria  
Plaza de Santa Cruz, 5-bajo derecha-Valladolid  
Edificio Rector Tejerina (plantas 2ª, 3ª y 4ª)  
Edificio UVainnova, 2ª planta (Campus Miguel Delibes-Valladolid)  
Centro de Idiomas (Campus Miguel Delibes-Valladolid)  
IOBA- I. Universitario de Oftalmobiología Aplicada. (Campus Miguel Delibes)  
Palacio de Congresos Cónde Ansúrez- Valladolid  
Apartamentos Cardenal Mendoza  
Residencia Universitaria Duques de Soria- Soria

La Fundación General cuenta con un Plan Estratégico 2021-2024, aprobado por su patronato el 14 de julio de 2020, cuyo documento completo puede verse en el [Portal de Transparencia de la Funge](#).

En dicho documento puede verse el mapa de procesos de la Funge, que permite conocer mucho mejor la estructura y dinámica de funcionamiento de la entidad:



El Plan se instrumenta a través de 6 ámbitos o ejes de actuación y 13 objetivos estratégicos:



Las acciones previstas en el marco del Plan de Igualdad se enmarcan dentro de los dos ámbitos de actuación concebidos como Procesos Estratégicos: **Ámbito de PERSONAS Y Ámbito de BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA.**

## Ámbito de personas

**El principal activo con que cuenta la FUNGE son sus trabajadores, son el eje central de nuestra Fundación, de tal manera que forman una comunidad de personas que necesitan que su trabajo sea valorado y reconocido.**

La política de la FUNGE debe converger en un proyecto estable en el tiempo, que apueste por la estabilidad laboral, en el que el desafío sea construir un modelo organizativo sensible a las necesidades de esa comunidad, sujeto a las necesidades reales, presentes y futuras de la Fundación, que potencie la formación permanente de los trabajadores, sus capacidades y desarrollo profesional, y que facilite un entorno favorable a la conciliación de la vida familiar y laboral, incidiendo en los elementos que permitan una relación más estrecha y más humana, una comunicación más fluida y eficaz y mayor posibilidad de ejercer la creatividad e iniciativa individuales.

Las tareas desempeñadas por el personal de la FUNGE deben organizarse mediante procesos que permitan un mejor cumplimiento de sus funciones y una mejor atención a las necesidades de los distintos usuarios, gestionando los recursos de manera racional.

Para entender mejor la dinámica, se aporta detalle del despliegue de los Objetivos Estratégicos, sus Objetivos Operativos y las Acciones e Indicadores

Objetivos estratégicos	Objetivos Operativos	Acciones	Indicador 1	Indicador 2
<b>Ámbito de personas.</b>  OE.05 Definir y desarrollar políticas que mejoren el ambiente y la salud de las personas en el entorno LABORAL.	OO.05.1. Impulsar modelos de gestión ágiles y flexibles que definan procedimiento y funciones en personas.	A.05.1.1 Impulsar programas de gestión que mejore la organización del trabajo.	Nº de programas de gestión.	
		A.05.1.2 Potenciar la formación de todos los miembros de la FUNGE.	Nº de formaciones promovidas.	Nº de alumnos.
		A.05.1.3 Elaborar e implementar un plan integral de acogida de trabajadores.	Crear el plan.	
		A.05.1.4 Adecuar los procesos de trabajo orientándolos a la mejora del clima laboral.	Nº de procesos creados.	
		A.05.1.5 Impulsar modelos que favorezcan la evaluación del desempeño de los trabajadores.	Nº de modelos.	
	OO.05.2 Fomentar políticas de prevención de riesgos laborales.	A.05.2.1 Impulsar programas de Formación en PRL.	Nº de programas	
		A.05.2.2 Desarrollar un manual de conducta en los puestos de trabajo.	Crear el manual	
		A.05.2.3 Programar actividades que mejoren el clima laboral.	Nº de actividades.	

Ámbito de personas.

**OBJETIVO OPERATIVO:**

OO.05.1. Impulsar modelos de gestión ágiles y flexibles que definan procedimientos y funciones en personas.

**RESPONSABLE:**

ÁREA DE ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

**OBJETIVO ESTRATÉGICO EN EL QUE INCIDE:**

OE.05 DEFINIR Y DESARROLLAR POLÍTICAS QUE MEJOREN EL AMBIENTE Y LA SALUD DE LAS PERSONAS EN EL ENTORNO LABORAL.

**ACCIONES PRINCIPALES:**

- Impulsar programas de gestión que mejoren la organización del trabajo
- Potenciar la formación de todos los miembros de la FUNGE.
- Elaborar e implementar un plan integral de acogida de trabajadores.
- Adecuar los procesos de trabajo orientándolos a la mejora del clima laboral.
- Impulsar modelos que favorezcan la evaluación del desempeño de los trabajadores.

INDICADORES

6

**COMPROMISO QUE ABORDA EL OBJETIVO OPERATIVO:**

- ❖ POTENCIAR EL ÉXITO A TRAVÉS DE TENER PERSONAS COMPROMETIDAS, CAPACITADAS Y CON ORGULLO DE PERTENENCIA.

**GRUPO DE INTERÉS EN EL QUE INCIDE EL OBJETIVO OPERATIVO:**

TRABAJADORES

Ámbito de personas.

**OBJETIVO OPERATIVO:**

OO.05.2. Fomentar políticas de prevención de riesgos laborales.

**RESPONSABLE:**

ÁREA DE ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

**OBJETIVO ESTRATÉGICO EN EL QUE INCIDE:**

OE.05 DEFINIR Y DESARROLLAR POLÍTICAS QUE MEJOREN EL AMBIENTE Y LA SALUD DE LAS PERSONAS EN EL ENTORNO LABORAL.

**ACCIONES PRINCIPALES:**

- Impulsar programas de formación en PRL.
- Desarrollar un manual de conducta en los puestos de trabajo.
- Programar actividades que mejoren el clima laboral.

INDICADORES

3

**COMPROMISO QUE ABORDA EL OBJETIVO OPERATIVO:**

- ❖ POTENCIAR EL ÉXITO A TRAVÉS DE TENER PERSONAS COMPROMETIDAS, CAPACITADAS Y CON ORGULLO DE PERTENENCIA.

**GRUPO DE INTERÉS EN EL QUE INCIDE EL OBJETIVO OPERATIVO:**

TRABAJADORES

Objetivos estratégicos	Objetivos Operativos	Acciones	Indicador 1	Indicador 2	Indicador 3
		<p>OO.06.1. Mejorar la motivación, el compromiso y la cohesión del personal de la FUNGE.</p> <p>OO.06.2 Mejorar la participación del personal en la toma de decisiones de la FUNGE.</p>	<p>A.06.1.1Potenciar las acciones de comunicación interna.</p> <p>A.06.1.2 Desarrollar procesos de transparencia de información interna.</p> <p>A.06.1.3 Favorecer la cualificación de los trabajadores de la FUNGE.</p> <p>A.06.2.1Poner en marcha un sistema de encuestas y análisis interno.</p> <p>A.06.2.2 Desarrollar e implementar un sistema de propuestas y sugerencias de mejora.</p>	<p>Nº de acciones.</p> <p>Nº de procesos.</p> <p>Nº de acciones.</p> <p>Nº de encuestas creadas.</p> <p>Implantar el sistema.</p> <p>Nº de propuestas.</p> <p>Nº de propuestas implantadas.</p>	

Ámbito de personas.

**OBJETIVO OPERATIVO:**  
OO.06.1. Mejorar la motivación, el compromiso y la cohesión del personal de la FUNGE.

**RESPONSABLE:**  
ÁREA DE ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

**OBJETIVO ESTRATÉGICO EN EL QUE INCIDE:**  
OE.06 IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL QUE MEJORE LA ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL DE LA FUNGE.

**ACCIONES PRINCIPALES:**

- Potenciar las acciones de comunicación interna.
- Desarrollar procesos de transparencia de información interna.
- Favorecer la cualificación de los trabajadores de la FUNGE.

**INDICADORES**  
3

**COMPROMISO QUE ABORDA EL OBJETIVO OPERATIVO:**  
❖ POTENCIAR EL ÉXITO A TRAVÉS DE TENER PERSONAS COMPROMETIDAS, CAPACITADAS Y CON ORGULLO DE PERTENENCIA.

**GRUPO DE INTERÉS EN EL QUE INCIDE EL OBJETIVO OPERATIVO:**  
TRABAJADORES

Ámbito de personas.

**OBJETIVO OPERATIVO:**  
OO.06.2 Mejorar la participación del personal en la toma de decisiones de la FUNGE.

**RESPONSABLE:**  
ÁREA DE ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

**OBJETIVO ESTRATÉGICO EN EL QUE INCIDE:**  
OE.06 IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL QUE MEJORE LA ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL DE LA FUNGE.

**ACCIONES PRINCIPALES:**

- Poner en marcha un sistema de encuestas y análisis interno.
- Desarrollar e implementar un sistema de propuestas y sugerencias de mejora.

**INDICADORES**  
5

**COMPROMISO QUE ABORDA EL OBJETIVO OPERATIVO:**  
❖ POTENCIAR EL ÉXITO A TRAVÉS DE TENER PERSONAS COMPROMETIDAS, CAPACITADAS Y CON ORGULLO DE PERTENENCIA.

**GRUPO DE INTERÉS EN EL QUE INCIDE EL OBJETIVO OPERATIVO:**  
TRABAJADORES.

Dentro del ámbito de Buen Gobierno y Transparencia nos ubicamos en el Objetivo Estratégico 13: Racionalizar la organización y servicios de la Funge:

Objetivos estratégicos	Objetivos Operativos	Acciones	Indicador 1	Indicador 2
Ámbito de Buen Gobierno y Transparencia.  OE.13 Racionalizar la organización y los servicios de la FUNGE	OO.13.1 Dotar a la FUNGE de una organización adecuada a los objetivos y retos.	A.13.1.1 Definir el mapa de procesos y cuadro de mandos de la FUNGE.	Crear cuadro de mandos.	Definir procesos.
		A.13.1.2 Estudiar y adaptar las cargas de trabajo de las unidades.	Analizar cargas de trabajo.	Nº de mejoras implantadas.
		A.13.1.3 Poner en práctica una nueva organización con unidades y servicios más eficiente.	Crear nueva organización.	% de implementación.
		A.13.1.4 Implantar sistemas de seguimiento y control.	Crear sistema.	
	OO.13.2 Incrementar y potenciar la cultura de mejora continua.	A.13.2.1 Poner en marcha un modelo de calidad en la gestión.	Crear modelo.	% de implantación.
		A.13.2.2 Impulsar la estandarización de procesos.	Nº de procesos estandarizados.	
	OO.13.3 Implementar políticas éticas y responsables.	A.13.3.1 Desarrollar códigos deontológicos y protocolos éticos.	Nº códigos	
		A.13.3.2 Elaborar un plan de responsabilidad social.	Nº de protocolos.	
		A.13.3.3 Elaborar un plan de eficiencia energética.	Crear plan.	% de implementación.
		A.13.3.4 Elaborar un plan de igualdad	Crear plan.	% de implementación.
		A.13.3.5 Elaborar un manual de conducta	Crear plan.	% de implementación.

Ámbito de Buen Gobierno y Transparencia.	<b>OBJETIVO OPERATIVO:</b>	OO.13.3 Implementar políticas éticas y responsables.
	<b>RESPONSABLE:</b>	CUMBRE ESTRATÉGICA, TECNOESTRUCTURA.
	<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO EN EL QUE INCIDE:</b>	OE.13 RACIONALIZAR LA ORGANIZACIÓN Y LOS SERVICIOS DE LA FUNGE
	<b>ACCIONES PRINCIPALES:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar códigos deontológicos y protocolos éticos.</li> <li>Elaborar un plan de responsabilidad social.</li> <li>Elaborar un plan de eficiencia energética.</li> <li>Elaborar un plan de igualdad</li> <li>Elaborar un manual de conducta</li> </ul>
	<b>INDICADORES</b>	8
	<b>COMPROMISO QUE ABORDA EL OBJETIVO OPERATIVO:</b>	❖ SER UN REFERENTE, PARA LA COMUNIDAD UVa Y LA SOCIEDAD EN GENERAL, EN TÉRMINOS DE EXCELENCIA, SOSTENIBILIDAD Y TRANSPARENCIA.
	<b>GRUPO DE INTERÉS EN EL QUE INCIDE EL OBJETIVO OPERATIVO:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ORGANOS DE GOBIERNO FUNGE: PATRONATO, CONSEJO EJECUTIVO, PRESIDENTE, DIRECCIÓN.</li> </ul>

## 2- COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se reproduce a continuación el escrito enviado a todas las personas trabajadoras por parte de la dirección de la Fundación el 14 de diciembre del 2020 para informar del compromiso de la dirección con la igualdad de oportunidades y de la puesta en marcha de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:

*La Fundación General de la Universidad de Valladolid siempre ha tenido el compromiso del establecimiento y el desarrollo de las políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como del impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra Organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo también con la normativa vigente y su desarrollo posterior, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y los Reales Decretos 901/2020, y 902/2020 de 13 de octubre por los que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

*Así pues, el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se aplica a todos los ámbitos en los que se desarrolla la actividad de nuestra Organización, el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción, la formación, las retribuciones, la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

*De forma que en todas estas materias y tras su diagnóstico, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, y se establecerán los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.*

*Además, nuestro Plan estratégico aprobado el 14 de julio del 2020, incluye la acción A.13.3.4 que consiste en la elaboración de un Plan de Igualdad. Dicha acción se enmarca en el ámbito estratégico del Buen Gobierno y Transparencia.*

*Este Plan de Igualdad contendrá, al menos, las siguientes cuestiones:*

- *Determinación de las partes representadas*
- *Ámbito personal, territorial y temporal.*
- *Informe diagnóstico sobre los ámbitos en los que se desarrolla nuestra actividad*
- *Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad, según el reglamento 902/2020 sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*
- *Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.*
- *Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.*

- *Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.*
- *Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.*
- *Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.*
- *Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.*
- *Procedimiento de modificación, en su caso, para adecuarse a la normativa legal o convencional, o para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación y revisión.*

*Y el primer paso para su elaboración, es la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, cuyo papel es determinante, pues sus funciones son el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla, la negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el plan, la elaboración del informe de los resultados del diagnóstico, la identificación de las medidas prioritarias, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, el cronograma de actuaciones, el impulso de su implantación, la definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento del grado de cumplimiento y la remisión del plan ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.*

*Comisión que debe ser compuesta de forma paritaria entre la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras y que fue constituida el día tres de diciembre del 2020. Sus miembros son, por un lado, Yolanda Calvo Conde y José Antonio Masa Santamaría, en representación de la FUNGE, y por otro, Amaya Gaisán Torre y David González García en representación de las personas trabajadoras.*

*Atendiendo a la necesaria acción de comunicación y sensibilización, tanto interna como externa, se informa a través del presente escrito y en nuestro portal web de todo el proceso y de todas las decisiones que se adopten a este respecto para proyectar una imagen de nuestra Organización acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

### 3- OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es un documento que recoge un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (Art. 46 Ley Orgánica 3/2007).

Por lo que se fijan los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Así pues, los objetivos generales son los siguientes:

- Estimar en todas las áreas de actividad y especialmente en las establecidas por la normativa, la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir, para conseguir la igualdad efectiva. Para ello, es necesario obtener información precisa, con datos desagregados por sexo, de la estructura de la organización, procesos técnicos y productivos y condiciones laborales de mujeres y hombres.
- Diseñar y establecer aquellas medidas, de forma priorizada, que deberán adoptarse para eliminar la segregación ocupacional y otras brechas de género, cumpliendo así con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 11 de dicha norma y artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- Establecer los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Y también se establecen en el apartado 8º la definición de los siete ejes estratégicos en los que se vertebra el Plan, de los que se establecen para cada uno de ellos tanto su objetivo general, como sus objetivos cuantitativos y cualitativos.

#### 4- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES Y COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA ENCARGADA DE LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se inicia la negociación para la elaboración e implantación del plan de Igualdad en la Fundación General de la Universidad de Valladolid el día 24-11-20 mediante comunicación dirigida al Comité de Empresa. El día 27-11-20, este Comité de Empresa, mediante comunicado, elige las personas que le representarán en la negociación del Plan de Igualdad, otorgándoles la legitimidad necesaria para ello.

El día 03-12-20, se constituye la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, siendo su composición, la siguiente:

-En representación de la empresa por:

Yolanda Calvo Conde, que ostenta la Presidencia

José Antonio Masa Santamaría, que ostenta la Secretaría

-En representación de las personas trabajadoras:

Amaya Gaisán Torre, con cargo de vocal

David González García, con cargo de vocal

Siendo aprobado el mismo día, tanto el compromiso de confidencialidad por parte de todos los miembros, como el reglamento de funcionamiento interno de la Comisión que regula los aspectos relativos a:

- Su constitución
- Su composición
- Sus funciones y competencias
- Sus convocatorias, duración, sustituciones y acuerdos
- Sus actas
- Sus modificaciones

Tras la celebración en febrero del 2021 de elecciones sindicales, la nueva representación confirma a las mismas personas, Amaya Gaisán y David González, para seguir formando parte de la Comisión de Igualdad, en representación de las personas trabajadoras.

Esta Comisión de Igualdad ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de género realizado y ha aprobado mediante negociación el presente plan.

Todos los documentos generados y puestos a disposición de la Comisión de Igualdad quedarán archivados junto al presente Plan de Igualdad (escrito inicio negociación, acta de constitución de la Comisión de igualdad, reglamento de funcionamiento, escrito de confidencialidad, recopilación de datos cuantitativos y cualitativos para el diagnóstico, valoración puestos de trabajo, auditoría retributiva, acta de aprobación del Plan de Igualdad, etc.).

## 5- ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de la Fundación General de la Universidad de Valladolid, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo actuales, dentro de los cuatro Campus de Valladolid, Palencia, Segovia y Soria, así como futuros si los hubiere.

El presente Plan de Igualdad de la Fundación General de la Universidad de Valladolid entrará en vigor a partir de la fecha de su firma y su periodo de vigencia se prolongará durante los cuatro años siguientes.

Con una antelación de seis meses al fin de la fecha de vigencia del Plan, se procederá a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, a fin de elaborar el II Plan de Igualdad de la FUNGE.

## 6- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN: METODOLOGÍA E INFORME

El diagnóstico, tras la obtención y recogida de datos, es el proceso de análisis detallado de toda la información necesaria para medir y evaluar, a través de parámetros cuantitativos y cualitativos, al menos, de cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el fin de detectar aquellas desigualdades o discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir y, en general, cualesquiera obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva de entre mujeres y hombres.

Este diagnóstico se extiende a todos los puestos y centros de trabajo, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que, para mujeres y hombres, tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos, productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que éste se presta.

El análisis también se extiende a todos los niveles jerárquicos, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

También se han recogido los datos relativos a la distribución de la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, nivel de responsabilidad y nivel de formación. Todos estos datos están incluidos en la Herramienta de Análisis Cuantitativo por Sexo y Registro Retributivo.

Previamente a la realización del diagnóstico, se ha recogido la información relativa a la historia de la FUNGE, estructura organizativa, dispersión geográfica, fines fundacionales, actividad desarrollada y líneas de actuación contenidas en su Plan Estratégico, que ya ha sido expuesta en el punto 1º del presente Plan de Igualdad.

Respecto a la distribución por sexo de la representación de las trabajadoras y trabajadores en relación a la plantilla, la nueva composición de la RLT tras la celebración de elecciones sindicales en febrero del 2021, es de un 55,55% de mujeres y un 44,44 % de hombres, que en relación a la plantilla general y de los datos extraídos del registro retributivo a 31 de diciembre del 2020, esta es de un 61,54 % de mujeres y un 38,46 % de hombres.

La realización del diagnóstico en relación a la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Fundación General de la Universidad de Valladolid ha combinado distintas fuentes de información.

Por una parte, mediante encuestas, se han recopilado datos de opinión desde un punto de vista de género, sobre el compromiso de la FUNGE con la igualdad, los sistemas y criterios definidos para realizar el reclutamiento y selección de personal, las promociones profesionales, los sistemas retributivos, sobre la formación, la conciliación, el procedimiento de resolución de conflictos por acoso, las comunicaciones, etc.

Para ello, se ha utilizado un sistema doble de encuestación, a cumplimentar, por un lado, por las personas con cargos de responsabilidad (dirección, jefatura, coordinación de área/unidad) y por otro, por el resto de la plantilla. Las encuestas se han diseñado en la plataforma Survey Monkey y han sido enviadas el 16 de febrero del 2021, a un total de 183 personas (22+161), habiendo sido contestadas un total de 101 (16 + 85), es decir, un porcentaje de contestación del 55,19% (72,73% y 52,80% respectivamente). En todo caso, hay que tener en cuenta que si la estadística la referimos al porcentaje de contestación en relación a los clics hechos sobre el enlace recibido, el porcentaje de contestación es del 93,52% (92,39% y 100,00% respectivamente).

Tanto los formularios como las encuestas han sido diseñadas por técnicos del Área de Personas y Empleo/Alumni de la FUNGE, basándose en los cuestionarios facilitados a tal efecto por el Servicio de Apoyo y Asesoramiento de la Subdirección General para el Emprendimiento, Igualdad en la Empresa y la Negociación colectiva.

Y por otra, facilitados por el área de Comunicación y, especialmente, por el Laboral, se han recopilado los datos cuantitativos desagregados por sexo, atendiendo a los criterios específicos y a las disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico, respecto a cada uno de los puntos señalados, para cada materia, en el anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios

y acuerdos colectivos de trabajo. Dichas materias vienen referidas al proceso de selección y contratación, a la clasificación profesional, a la formación, a la promoción profesional, a las condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, a la infrarrepresentación femenina, a las retribuciones y a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Todos estos datos y toda esta información se pone a disposición de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad a fin de que pueda elaborar, en su seno, un informe en base a un diagnóstico previamente negociado, del que a su vez, emanan un conjunto ordenado de medidas evaluables, dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tal como establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A continuación, se expone dicho informe.

Su primera parte hace referencia a la información extraída de ambas encuestas.

Su segunda parte hace referencia, al menos, a todas las materias que se indican en el art. 46 de la citada Ley Orgánica,

#### **1ª parte del Informe Diagnóstico:**

Su documentación completa (42 folios encuesta para responsables y 63 folios encuesta para resto de plantilla) queda archivada con el resto de documentación que ha sido necesaria recopilar para la elaboración de este 1º Plan de Igualdad para la FUNGE.

RESPONSABLES	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	Ns/Nc
La igualdad se reconoce como principio básico de la FUNGE	0,00%	6,67%	20,00%	66,67%	6,67%
La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la FUNGE en la actualidad	0,00%	0,00%	26,67%	73,33%	0,00%
La dirección junto a sus áreas y unidades tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres	0,00%	0,00%	26,67%	66,67%	6,67%
Se valoran las repercusiones que las decisiones estratégicas tienen en las trabajadoras y trabajadores de la FUNGE	0,00%	13,33%	26,67%	40,00%	20,00%
Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer	53,33%	13,33%	13,33%	0,00%	20,00%
Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos esta subrepresentado	20,00%	26,67%	26,67%	0,00%	26,67%
Se toman las decisiones en espacios empresariales que garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres	0,00%	13,33%	20,00%	40,00%	26,67%
Se ha informado a la totalidad de la FUNGE de lo que supone el inicio e implantación del Plan	13,33%	26,67%	13,33%	33,33%	13,33%
La dirección junto a sus áreas y unidades está dispuesta a impulsar el Plan incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo	0,00%	6,67%	20,00%	46,67%	26,67%
Se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que va a suponer el plan de igualdad en su área	20,00%	20,00%	6,67%	20,00%	33,33%
Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo	0,00%	6,67%	13,33%	53,33%	26,67%
Sabrías qué hacer en caso de acoso en el área/unidad del que eres responsable	13,33%	20,00%	20,00%	26,67%	20,00%
Tu área/unidad ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres	0,00%	0,00%	6,67%	80,00%	13,33%
Si hay desequilibrio en el área/unidad que diriges o coordinas lo consideras una situación a corregir	20,00%	6,67%	6,67%	60,00%	6,67%
La igualdad está en consonancia con los objetivos de tu área/unidad	0,00%	0,00%	6,67%	86,67%	6,67%
Consideras necesario un plan de igualdad en la FUNGE	6,67%	6,67%	13,33%	66,67%	6,67%
Consideras que el plan de igualdad aportará valor a tu área/unidad	6,67%	20,00%	20,00%	46,67%	6,67%

<b>RESTO DE PLANTILLA</b>	<b>MUY EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>MUY DE ACUERDO</b>	<b>Ns/Nc</b>
En la FUNGE hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	12,12%	12,12%	24,24%	33,33%	18,18%
La dirección junto a sus áreas y unidades está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.	10,61%	10,61%	30,30%	24,24%	24,24%
La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la FUNGE en la actualidad.	9,09%	10,61%	24,24%	37,88%	18,18%
La selección de personal se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.	6,06%	7,58%	21,21%	48,48%	16,67%
La formación que ofrece la FUNGE es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.	4,55%	4,55%	10,61%	71,21%	9,09%
A la hora de promocionar a puestos directivos la FUNGE ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.	15,15%	12,12%	12,12%	21,21%	39,39%
El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.	15,15%	21,21%	12,12%	33,33%	18,18%
La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.	3,08%	6,15%	20,00%	46,15%	24,62%
Se favorece el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	9,23%	13,85%	35,38%	32,31%	9,23%
La FUNGE ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.	18,18%	25,76%	16,67%	19,70%	19,70%
Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la FUNGE superan las establecidas por la ley.	16,67%	6,06%	15,15%	13,64%	48,48%
Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.	15,15%	15,15%	12,12%	19,70%	37,88%
La FUNGE ha informado del modo de actuar ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo	33,85%	12,31%	6,15%	23,08%	24,62%

La FUNGE te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.

Resto de plantilla

Sí	46,97%
No	34,85%
Ns/Nc	18,18%

¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en la FUNGE?

Resto de plantilla

Sí	81,82%
No	3,03%
Ns/Nc	15,15%

¿Qué razones crees que justifican la feminización de la FUNGE (el nº de mujeres representa al menos el 60%)?

	RESPONSABLES		RESTO PLANTILLA	
	SI	NO	SI	NO
El sector y tipo de trabajo que se realiza en la FUNGE es más demandado por mujeres que por hombres	78,57%	21,43%	62,07%	37,93%
La FUNGE se inclina más por contratar mujeres por costumbre social	14,29%	85,71%	7,27%	92,73%
Por discriminación hacia los hombres	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Por malas experiencias en contratación con hombres	7,14%	92,86%	0,00%	100,00%

¿Consideras que los hombres de la FUNGE tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?

	RESPONSABLES	RESTO PLANTILLA
Sí	0,00%	0,00%
No	100,00%	100,00%

¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la FUNGE?

	RESPONSABLES	RESTO PLANTILLA
Sí	100,00%	89,66%
No	0,00%	10,34%

**¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la FUNGE?**

	RESPONSABLES	RESTO PLANTILLA
<b>Sí</b>	78,57%	60,71%
<b>No</b>	21,43%	39,29%

**¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la FUNGE?**

	RESPONSABLES	RESTO PLANTILLA
<b>Sí</b>	28,57%	18,18%
<b>No</b>	71,43%	81,82%

**¿Has recibido algún tipo de formación interna o externa en los dos últimos años?**

	AÑO 2020		AÑO 2019	
	RESPONSABLES	RESTO PLANTILLA	RESPONSABLES	RESTO PLANTILLA
<b>Sí</b>	100,00%	75,86%	71,43%	39,29%
<b>No</b>	0,00%	24,14%	28,57%	60,71%

**¿Has asistido a algún tipo de formación encuadrada en un plan de desarrollo profesional con fin de promoción?**

	RESPONSABLES	RESTO PLANTILLA
<b>Sí</b>	14,29%	6,90%
<b>No</b>	85,71%	93,10%

**¿Has asistido a algún tipo de formación en competencias clave para tu puesto de trabajo (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)?**

	RESPONSABLES	RESTO PLANTILLA
<b>Sí</b>	21,43%	22,41%
<b>No</b>	78,57%	77,59%

**¿Has asistido a algún tipo de formación para la adaptación a las modificaciones de tu puesto de trabajo?**

	RESPONSABLES	RESTO PLANTILLA
<b>Sí</b>	28,57%	20,69%
<b>No</b>	71,43%	79,31%

**¿Has recibido ayuda económica total para cubrir los gastos formativos, en caso de que los hubieras adelantado?**

	RESPONSABLES	RESTO PLANTILLA
<b>Sí</b>	80,00%	66,67%
<b>No</b>	20,00%	33,33%

**Respecto a los dos últimos años**

	RESPONSABLES		RESTO PLANTILLA	
	Sí	No	Sí	No
Existen medidas para que todas las personas de la FUNGE tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional	23,08%	76,92%	15,56%	84,44%
Se ha propuesto a la plantilla alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Se ha procurado que la formación se produzca en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir	83,33%	16,67%	31,11%	68,89%
En los cursos de formación en habilidades directivas para mandos superiores e intermedios se ha procurado que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada	25,00%	75,00%	32,00%	68,00%
En la impartición de la formación externa, se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos	0,00%	100,00%	23,08%	76,92%
Se ha facilitado o se facilitaría, en su caso, permisos para la concurrencia a exámenes oficiales	100,00%	0,00%	85,71%	14,29%
Se ha autorizado o se autorizarían, en su caso, modificaciones de jornada ordinaria al personal que lo solicitara para asistir a cursos de formación	90,91%	9,09%	44,44%	55,56%

A la vista de estos resultados se desprenden diversas conclusiones:

En general, la igualdad se reconoce como principio básico de la FUNGE, siendo compatible con los objetivos, con su filosofía y con su cultura actual y por tanto se puede afirmar que hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Si bien, es más alta dicha apreciación entre los responsables que entre el resto de la plantilla. Por otra parte, hay un gran acuerdo sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Respecto a la información previa que se tiene sobre el inicio, desarrollo e implantación del Plan, aunque se ha hecho una comunicación al respecto a toda la plantilla, este análisis no refleja de forma contundente que este conocimiento se posea, estando las opiniones muy repartidas entre las escalas de valoración.

Otras cuestiones analizadas individualmente por parte de los responsables son las siguientes:

**- Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer:**

Los responsables indican de forma mayoritaria que efectivamente este hecho no se viene produciendo, e indican al mismo tiempo, que en caso de que detectaran un desequilibrio en su área/unidad lo considerarían una situación a corregir.

**-Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos esta subrepresentado:**

Los responsables no lo afirman, siendo un porcentaje importante aquellos que lo desconocen.

**-Se toman las decisiones en espacios empresariales que garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres:**

Aunque la mayoría está de acuerdo, aún hay una buena parte que también desconoce esta cuestión.

**- La dirección junto a sus áreas y unidades está dispuesta a impulsar el Plan incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo:**

Aunque la mayoría está de acuerdo, aún hay un porcentaje no despreciable que lo desconoce o incluso no está de acuerdo.

**- Se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que va a suponer el plan de igualdad en su área:**

La respuesta se inclina hacia el desacuerdo y hacia el desconocimiento sobre esta afirmación. Del mismo modo, hay aún un porcentaje importante junto a los que lo desconocen, (no mayoritario), que no considera que el plan de igualdad vaya a aportar valor al área/unidad.

**- Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo y sabrías qué hacer en caso de acoso en el área/unidad del que eres responsable:**

Aunque la opción mayoritaria es que se conoce, sigue siendo alta la opción contraria, siendo más evidente todavía el desconocimiento sobre su contenido.

Otras cuestiones analizadas individualmente por parte del resto de la plantilla son las siguientes:

**-La selección de personal se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres:**

Hay una respuesta muy mayoritaria que está de acuerdo con esta afirmación.

**-La formación que ofrece la FUNGE es accesible a todas las personas independientemente de su sexo:**

De forma muy contundente, también se está de acuerdo.

**- A la hora de promocionar a puestos directivos, la FUNGE ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres:**

La respuesta más clara es la manifestación sobre el desconocimiento sobre esta afirmación.

**- El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre:**

Las opciones en las que se manifiesta el desacuerdo o el desconocimiento, superan las opciones en las que se manifiesta el acuerdo.

**- La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres:**

Aunque hay un porcentaje importante de la plantilla que indica que desconoce este dato, la opción más señalada es el acuerdo.

**- Se favorece el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral y la FUNGE ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación:**

Aunque es mayoritaria la opinión sobre que efectivamente, se favorece la conciliación, sin embargo, no ocurre lo mismo con la información de la que se dispone o de la que existe.

**- Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto:**

Las opciones predominantes de forma clara son las que están en desacuerdo, junto con una falta muy importante también de información al respecto.

**- La FUNGE ha informado del modo de actuar ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo:**

Es muy evidente la opinión de que o no se ha informado o no ha llegado con suficiencia la información transmitida sobre el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Y el resto de cuestiones analizadas conjuntamente por parte de los responsables y por parte del resto de la plantilla son las siguientes.

**- ¿Qué razones crees que justifican la feminización de la FUNGE (el nº de mujeres representa al menos el 60%) ?:**

Coinciden las valoraciones por parte de ambos colectivos. Se considera que el sector y tipo de trabajo que se realiza en la FUNGE es más demandado por mujeres que por hombres y no se está de acuerdo en que la FUNGE se inclina más por contratar mujeres por costumbre social, ni que exista una discriminación hacia los hombres, así como tampoco que hayan existido experiencias negativas en la contratación de hombres.

**- ¿Consideras que los hombres de la FUNGE tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?:**

Igualmente, la opinión de ambos colectivos, es clara al afirmar que no es así.

**- ¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la FUNGE?:**

También la respuesta conjunta es clara en afirmarlo.

**- ¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la FUNGE?**

Aunque la opinión mayoritaria es que si hay una igualdad de trato, no es tan contundente como en la pregunta anterior, y mucho menos dentro del colectivo del resto de plantilla.

**- ¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la FUNGE?**

La opinión mayoritaria por parte de ambos colectivos es que no es necesario

**- ¿Has recibido algún tipo de formación interna o externa en los dos últimos años?**

Mientras que respecto al año 2019, los responsables manifiestan en su mayor parte que si la han recibido, el resto de plantilla manifiesta lo contrario. Sin embargo, respecto a la formación recibida en el 2020, ambos colectivos afirman haberla recibido de forma clara, especialmente el colectivo de responsable que lo hace de forma unánime.

**- ¿Has asistido a algún tipo de formación encuadrada en un plan de desarrollo profesional con fin de promoción?**

La respuesta es claramente negativa por parte de ambos colectivos.

**- ¿Has asistido a algún tipo de formación en competencias clave para tu puesto de trabajo (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)? y ¿Has asistido a algún tipo de formación para la adaptación a las modificaciones de tu puesto de trabajo?**

Las respuestas a ambas preguntas comúnmente adoptada es claramente negativa.

**- ¿Has recibido ayuda económica total para cubrir los gastos formativos, en caso de que los hubieras adelantado?**

Aunque la respuesta es mayoritariamente afirmativa, lo es de forma más rotunda en el caso de los responsables. En todo caso, no es unánime, especialmente en el caso del resto de plantilla, donde existe un porcentaje significativo de personas que contestan negativamente.

**- Existen medidas para que todas las personas de la FUNGE tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.**

Nuevamente, la valoración sobre el desarrollo profesional, en este caso, sobre el acceso a la formación con este fin, vuelve a ser negativa por parte de ambos colectivos de una forma clara.

**- Se ha propuesto a la plantilla alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres:**

La respuesta global por parte de todos, sin excepción, ha sido negativa.

**- Se ha procurado que la formación se produzca en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir:**

Hay una disparidad muy clara, mientras que la gran mayoría de las personas con responsabilidad opina afirmativamente, la gran mayoría del resto de la plantilla opina lo contrario.

**- En los cursos de formación en habilidades directivas para mandos superiores e intermedios se ha procurado que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada:**

La respuesta en ambos colectivos ha sido claramente negativa.

**-En la impartición de la formación externa, se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos:**

Se obtiene una contundente respuesta negativa, llegando a la unanimidad en el caso de los responsables.

**- Se ha facilitado o se facilitaría, en su caso, permisos para la concurrencia a exámenes oficiales:**

Se obtiene una contundente respuesta positiva, llegando a la unanimidad en el caso de los responsables.

**- Se ha autorizado o se autorizarían, en su caso, modificaciones de jornada ordinaria al personal que lo solicitara para asistir a cursos de formación:**

Hay una disparidad muy clara, mientras que la gran mayoría de las personas con responsabilidad opina afirmativamente, más de la mitad del resto de la plantilla opina lo contrario.

De este informe sobre los cuestionarios y las áreas diagnosticadas y de todas aquellas en las que se detecta que existen necesidades y áreas de mejora, se concluyen por parte de la Comisión una serie de objetivos cualitativos y cuantitativos, de los cuales, a su vez, se definen una serie de acciones que tras su ejecución puedan dar cumplimiento a estos objetivos. El detalle, tanto de los objetivos cuantitativos y cualitativos, como de las acciones a emprender se exponen en los siguientes puntos 8º y 9º de este Plan.

## **2ª parte del Informe Diagnóstico:**

En esta segunda parte, las materias diagnosticadas han sido las siguientes:

- 6.1 Proceso de selección y contratación.
- 6.2 Clasificación profesional.
- 6.3 Formación.
- 6.4 Promoción profesional.
- 6.5 Condiciones de trabajo
- 6.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- 6.7 Infrarrepresentación femenina.
- 6.8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- 6.9 Información interna y externa sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista.

## 6.1 Proceso de selección y contratación.

La información obtenida y puesta a disposición de la Comisión contiene datos desagregados por sexo, relativos a:

- a) Los ingresos y ceses producidos en el último año con indicación de la causa, especificando la edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada nivel jerárquico, grupos profesionales o puestos de trabajo y circunstancias personales y familiares.
- b) Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.
- c) Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y la retención del talento.
- d) Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.
- e) Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

### **-Respecto a los ingresos y ceses producidos en el último año:**

Los datos aportados a la Comisión reflejan que estas variaciones son debidas tanto al inicio como a la finalización de los contratos temporales, derivados de la temporalidad de la obra o servicio que ocasionaron su contratación. Especialmente en la categoría de profesor del Centro de Idiomas con una altísima rotación debida a la variabilidad de su actividad (jornada parcial) y también en la categoría de personal sanitario por parte del IOBA y de la de técnico por parte del departamento de Innovación en los proyectos de investigación de la UVA que gestiona la Funge por encargo o delegación.

**-Respecto a los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional:**

Los datos aportados a la Comisión reflejan que el canal utilizado, fundamentalmente para las promociones internas, es la intranet de la FUNGE, junto con las diferentes bolsas de empleo de los departamentos afectados en los procesos de selección y contratación. En el caso de contrataciones, se utiliza la publicación en la web de la Funge y, en ocasiones, en los medios de comunicación.

**-Respecto a los criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y la retención del talento:**

De los datos aportados a la Comisión, se deduce que la descripción de los perfiles profesionales viene determinada por la Comisión de Selección constituida en cada departamento cada vez que se hace necesario abrir un expediente de selección, en función de los requerimientos del puesto.

Además, siendo la Fundación General de la Universidad de Valladolid una Fundación Universitaria, integrada en el sector público de la Comunidad de Castilla y León, la Comisión concluye:

Que en materia de selección de personal, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, obliga a las Fundaciones Públicas en su artículo 55 a establecer procedimientos de selección de personal.

Y que estos procedimientos están garantizando, además de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, los siguientes:

- a) publicidad de las convocatorias y sus bases.
- b) transparencia.
- c) imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e) adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos selectivos.

Y que, asimismo, el artículo 10 del Convenio Colectivo de la Fundación General de la Universidad de Valladolid, establece los principios generales de selección, de tal manera que la selección de personal de la Fundación se realizará mediante convocatoria pública y de acuerdo con los principios de mérito, capacidad y libre concurrencia.

Por lo tanto, y no solo atendiendo a razones voluntarias, sino también a razones legales, la FUNGE sí tiene implantado un sistema objetivo en materia de selección, promoción y contratación de personal en los puestos que no son de confianza.

**-Respecto al lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción:**

Efectivamente, la Comisión concluye que al no existir un manual o guía de lenguaje no sexista, el lenguaje empleado y el contenido se redacta a criterio y/o habilidad propia de la persona encargada de acuerdo a normas gramaticales correctas y utilizando generalmente el masculino genérico inclusivo, por lo que es recomendable elaborar esta guía de estilo.

**-Respecto al perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección:**

Los datos aportados, indican que las personas que intervienen en los procesos de selección y forman parte de las distintas comisiones de selección, son generalmente las personas que por razón de su cargo van a estar muy en contacto con la persona seleccionada, a nivel horizontal y vertical superior. Sin tener especialmente en cuenta que estas comisiones de selección deben estar compuestas atendiendo también al criterio de conseguir la máxima paridad posible en relación al sexo de sus miembros, no debiendo estar ninguno de ellos por debajo del 40%, ni tampoco por encima del 60%, al menos de media anualmente.

## 6.2 Clasificación profesional.

La información obtenida y puesta a disposición de la Comisión contiene los siguientes datos desagregados por sexo:

- a) descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, y funciones
- b) descripción de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres
- c) distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la FUNGE

### **-Respecto a la descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones:**

El sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) se ha efectuado en base a la elección objetiva de los factores descriptivos de los puestos a los que se les ha asignado una ponderación estrictamente relacionada con su importancia relativa y con su aportación a la descripción del puesto, aplicando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

Adecuación, en cuanto a que los factores elegidos, incluyendo la formación necesaria, son los relacionados con la actividad y los que efectivamente concurren en la misma.

Totalidad, en cuanto que se han tenido en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se haya invisibilizado o infravalorado.

Objetividad, en cuanto a que los factores no dependen de valoraciones sociales que reflejan estereotipos de género.

**-Respecto a la descripción de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional:**

Los datos aportados están basados en la clasificación profesional contenida en el actual convenio colectivo, por un lado, con 4 grupos profesionales y 22 categorías profesionales y en la actual clasificación laboral adscrita a proyectos de investigación, por otro lado, con 2 grupos profesionales y 9 categorías profesionales. La Comisión concluye que no se detectan sesgos de género ni discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres

**-Respecto a la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional.**

Los datos aportados reflejan una plantilla feminizada (por encima del 60%) en su conjunto, señalándose igualmente aquellas categorías profesionales masculinizadas.

La Comisión concluye que ni la feminización en la mayor parte de los casos, ni la masculinización en los que existe, se deba a ningún tipo de discriminación, más bien, y en consonancia con la opinión de la plantilla tras la encuesta, se debe a que el sector o tipo de trabajo que se realiza en la FUNGE es más demandado por mujeres que por hombres en los feminizados y al contrario en los masculinizados. Dejando claro al mismo tiempo que no se debe a que la contratación se realice ponderando un sexo por encima del otro por costumbre social, por discriminación o por malas experiencias en uno u otro caso.

### 6.3 Formación.

La información obtenida y puesta a disposición de la Comisión contiene los siguientes datos desagregados por sexo:

- a) Número de personas que han recibido formación por áreas y/ o departamentos en los dos últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- b) La formación necesaria, contenida en el plan de formación de la FUNGE, para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.

**-Respecto al número de personas que han recibido formación en los dos últimos años, con indicación de contenidos y medidas tendentes a favorecer la participación por cuestiones de incompatibilidad horaria o por concurrencia a exámenes:**

La Comisión concluye a la vista de los resultados que sí ha habido una participación mayoritaria por parte de toda la plantilla, especialmente en el último año 2020, en las acciones formativas programadas por parte de la FUNGE, habiéndose obtenido resultados más discretos en el año anterior, no tanto por parte de las personas con grado de responsabilidad, sino por la del resto.

También se deduce que no se ha detectado ninguna discriminación en el acceso a la formación ni por el género ni por el estatus laboral o departamental. Aunque en el diagnóstico mediante la encuestación a la plantilla se deducía que en los cursos de formación en habilidades directivas para mandos superiores e intermedios no se había procurado que asistan hombres y mujeres en una proporción equilibrada, no se corresponde con la realidad puesto que no existe discriminación por razón de sexo, sí, en cambio como es natural, por razón de funciones y tareas competenciales. La explicación está en que la proporción actual de las mujeres en los puestos directivos es de solo el 11,11%.

Los contenidos son de carácter general, específicos, idiomas, etc. Sin embargo, hay otras áreas que se deben potenciar, como son la formación tendente a mejorar la motivación, la formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...) y la formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.

Respecto a las medidas que favorecen la participación, la compatibilidad por concurrencia a exámenes está cubierta, sin embargo, si hay áreas de mejora en cuanto a procurar que la formación sea impartida dentro de la jornada laboral de forma preferente. También, sería deseable a tenor de los resultados, un esfuerzo en informar en el plan de formación que el coste de las acciones propuestas es asumido en su mayor parte por la FUNGE, incluidos los gastos de desplazamiento, manutención, alojamiento, etc., en caso de que los hubiera.

**-Respecto a la formación necesaria, contenida en el plan de formación de la FUNGE, para la adaptación a las modificaciones en el puesto de trabajo:**

La Comisión concluye que efectivamente supone un área de mejora incluir de forma específica en el plan de formación, aquellas acciones encaminadas a adaptar los conocimientos y habilidades a las modificaciones del puesto de trabajo. También aquella que siga una estrategia de desarrollo del talento que logre que las mujeres y hombres estén más comprometidos con la consecución de los objetivos de la FUNGE.

#### 6.4 Promoción profesional.

La información obtenida y puesta a disposición de la Comisión contiene los siguientes datos desagregados por sexo:

- a) Datos desagregados relativos a las promociones de los últimos años, especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen.
- b) Respecto a los puestos promocionados, sus características con indicación de si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad.

#### **-Respecto a los datos desagregados relativos a las promociones de los últimos años:**

La Comisión establece tras su estudio, que en las promociones a puestos que no son de confianza, es decir, de directa elección por parte de la gerencia, no se observa ninguna discriminación por razón de sexo grupo profesional o por responsabilidades familiares.

Además, como ya se ha mencionado, la FUNGE por estar integrada en el sector público de la Comunidad de Castilla y León, debe cumplir, y cumple, con los procedimientos en materia de selección y promoción que garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y libre concurrencia, sometiendo los procesos de promoción a convocatoria pública. Y, por tanto, valorándose en todos los casos, los méritos y la adecuación de las capacidades al perfil del puesto de trabajo a cubrir, incluida la puntuación por antigüedad.

Sin embargo, sí se ha detectado una cierta falta de información por parte de la plantilla respecto al cumplimiento de estos procedimientos. Y también se detecta una ausencia clara en el plan de formación de acciones formativas dirigidas específicamente al desarrollo profesional con el fin de favorecer la carrera profesional interna.

#### **-Respecto a las características de los puestos promocionados:**

La Comisión no observa ninguna discriminación en su acceso, tampoco en las cuestiones relativas a la movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar, etc. Y se constata que la pertinente convocatoria pública está presente en todos los procesos de promoción.

En todo caso, se considera conveniente informar a la plantilla que la promoción interna y el progreso en la carrera profesional se realiza con las mismas oportunidades independientemente del sexo.

## 6.5 Condiciones de trabajo

La información obtenida y puesta a disposición de la Comisión contiene los siguientes datos e información, en su caso, desagregada por sexo:

- a) Jornada de trabajo y sistema de control
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.
- f) Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- g) Intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión.
- h) Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.
- i) Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.
- j) Permisos y excedencias del último año y motivos, por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.
- k) Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa.
- l) Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.
- m) Constatación de que el régimen de movilidad funcional respeta las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora. E igualmente, en caso de que haya existido una movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, han debido existir razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. Y en el caso de que se hayan exigido cambios de residencia, también se ha debido documentar la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

n) Registro de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, producidas en los últimos tres años y constatación, en su caso, de que han venido acompañadas de probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la FUNGE. Estas condiciones son las que afectan a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites descritos anteriormente para la movilidad funcional.

o) Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.

p) Registro de las inaplicaciones de convenio realizadas y constatación, en su caso, de que han venido acompañadas de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la FUNGE y la RLT. Estas inaplicaciones son las que afectan a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites descritos anteriormente para la movilidad funcional.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

**-Respecto a la información descrita anteriormente:**

La Comisión una vez valoradas las condiciones de trabajo de todo el personal, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, la estabilidad laboral de mujeres y hombres, y resto de datos, concluye con las siguientes apreciaciones:

-Los sistemas y procesos organizativos, tienen un nulo impacto desde la perspectiva de género pues no distinguen en ningún caso diferencia alguna dependiendo de si es hombre o mujer quien debe ejecutarlos. Por otro lado, la valoración de puestos de trabajo (VPT)

tiene como objetivo garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.

-En materia de prevención de riesgos laborales, la realización de acciones formativas, especialmente dirigidas a los miembros de la comisión de prevención de riesgos sin exclusión de aquellas otras personas que integran equipos especialmente feminizados o masculinizados, con el fin de integrar el enfoque de género a su gestión y para analizar la ergonomía y accidentalidad desde una perspectiva de género.

Y también se considera necesario valorar el grado de satisfacción que las personas trabajadoras tienen respecto a las condiciones de sus puestos de trabajo.

## 6.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

La información obtenida y puesta a disposición de la Comisión contiene los siguientes datos e información, en su caso, desagregada por sexo:

a) Medidas actuales implantadas por la FUNGE para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.

b) Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

c) Permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la FUNGE, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.

d) Análisis del modo en que las prerrogativas facilitadas afectan particularmente a las personas con responsabilidades de cuidado (por ejemplo, cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos...).

### **-Respecto a la información descrita anteriormente:**

La Comisión una vez analizadas las variables que afectan al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, concluye lo siguiente:

-Existe todavía una brecha entre sexos sobre los permisos y excedencias en materia de conciliación. Por lo que sería conveniente incentivar al colectivo masculino a que se acojan a las medidas de conciliación existentes en similar proporción a las que acoge el colectivo femenino, a fin de que puedan reducir su absentismo en el ámbito doméstico, se puedan responsabilizar en mayor grado de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes, etc.

-Se deduce una cierta desinformación sobre las medidas que la FUNGE dispone para favorecer la conciliación, incluidas aquellas disponibles que superan las establecidas por la normativa vigente.

-Se considera conveniente implantar medidas que favorezcan la ordenación del tiempo de trabajo en relación a la participación en las acciones formativas, teniendo en cuenta el horario ofertado de los cursos, las personas con reducción de jornada, horario de comida, etc.

-Estudiar medidas de mejora en relación a los permisos retribuidos, bien mediante la flexibilización de los existentes actualmente, mediante su ampliación o introduciendo nuevos permisos o la combinación de alguna de estas medidas o de todas ellas.

-También se detecta una falta de regulación e implantación del derecho a la desconexión digital por un lado y a la regulación del trabajo a distancia o teletrabajo, bien en parte de la jornada en incluso en toda ella dependiendo de las características de los puestos.

## 6.7 Infrarrepresentación femenina.

La información obtenida y puesta a disposición de la Comisión contiene los siguientes datos e información, en su caso, desagregada por sexo:

a) La relación y distribución de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos profesionales, categorías y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración de este diagnóstico.

b) La correspondencia entre las categorías profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.

c) La presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en la Comisión de seguimiento de los planes de igualdad.

### **-Respecto a la distribución de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos profesionales, categorías y su evolución anual desde el año 2017:**

La Comisión una vez analizadas las variables que afectan a la infrarrepresentación femenina, deduce que la FUNGE es una entidad feminizada globalmente analizada (el porcentaje de mujeres supera al 60% del total de la plantilla). Analizando los datos atendiendo al desglose entre grupos profesionales y categorías, en algunos casos como los pertenecientes a proyectos de investigación, los ópticos, médicos, informáticos, el personal de oficios y los técnicos superiores, los porcentajes a favor del sexo masculino son predominantes. Y respecto al desglose según los niveles jerárquicos, se observa que mientras que la representación femenina en el equipo directivo es mínima, en el equipo de mandos intermedios supera el 60%. Y, por otro lado, no se detectan variaciones significativas respecto a los cuatro últimos años.

### **-Respecto a la correspondencia entre las categorías profesionales y el nivel formativo y experiencia:**

Se determina que existe una correlación clara, ya que el mismo Convenio Colectivo que se cumple rigurosamente, en su artículo 16 define las categorías laborales, indicando para cada una de ellas el grado formativo oficial necesario, así como las funciones/experiencia requeridas.

**-Respecto a la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en la Comisión de seguimiento de los planes de igualdad:**

Como ya se ha indicado anteriormente, la nueva composición de la RLT tras la celebración de elecciones sindicales en febrero del 2021, es de un 55,55% de mujeres y un 44,44 % de hombres. Respecto a la composición de la Comisión de seguimiento, al igual que lo está la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, se promoverá en el momento de la elección de sus miembros, que sea equilibrada entre mujeres y hombres, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Por tanto, una vez analizados todos los datos relativos a la infrarrepresentación femenina, la Comisión hace las siguientes observaciones:

-Se deberán revisar periódicamente las ratios que informan tanto de la segregación ocupacional, como la vertical entre mujeres y hombres.

-Introducir medidas de acción positiva en aquellos casos en los que se ponga de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, con el fin de eliminar la segregación ocupacional y vertical, cumpliendo así el objetivo de igualdad de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de conformidad con lo previsto en su artículo 11 y en el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores. Aprovechando, por tanto, los procesos de conversión de contratos atendiendo a su duración o al cambio de jornada, así como los procesos de promoción y de selección.

## 6.8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La información a disposición de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad relativa a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, se basa en el Protocolo de Prevención e Intervención frente al acoso laboral aprobado el 18-11-19.

En dicho protocolo, a efectos de los puntos incluidos en la normativa que afecta a la redacción de los Planes de Igualdad, se revisan los siguientes aspectos:

- a. Existencia de una declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso:  
-Páginas de 2 a 7 y 17 (código de buena conducta) e incluye el Acoso Moral y el Acoso Moral en el trabajo (Mobbing).
- b. Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables:  
-páginas de 8 a 14
- c. Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario:  
-Página 13. Si bien no se detallan medidas disciplinarias ya que estas son de obligado cumplimiento aplicando el capítulo XII del convenio colectivo sobre el Régimen Disciplinario (página 2 del protocolo), si se establece la obligatoriedad de redactar un informe sobre el proceso de investigación llevado a cabo con un resultado, por un lado, de conclusiones y, por otro, de propuesta de medidas organizativas.
- d. Principio de Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas:  
-Páginas de la 8 a la 11. Este protocolo tiene una naturaleza preventiva por lo que se incluyen medidas de detección, prevención y protección a través de dos tipos de acciones, de información, comunicación y difusión, por un lado y, de formación y sensibilización, por otro lado.
- e. Principio de Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas:  
-Página 14. Se regulan como garantías del procedimiento, entre otros, el deber de sigilo, y el derecho a la intimidad

f. Principio de Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora:

-Página 7. Así se considera ya que quedan regulados y delimitados los supuestos en los que se incurre en denuncia falsa.

g. Principio de Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo:

-Página 14. Se regulan como garantías del procedimiento, entre otros, el derecho a la protección de la salud (se brindará el apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su restablecimiento y evitará cualquier tipo de represalia), y el derecho de protección frente a represalias, a fin de asegurar que las personas que intervengan en calidad de testigo o faciliten información, no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias, considerando cualquier acción en este sentido como un asunto disciplinario.

h. Principio de Diligencia y celeridad del procedimiento:

-Página 14. Se regulan como garantías del procedimiento, entre otros, el impulso del propio procedimiento a fin de que la FUNGE garantice en todos los casos, el desarrollo de las fases del procedimiento, una vez activado este protocolo.

i. Principio de Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas:

-Página 14. Se regulan como garantías del procedimiento, entre otros, el derecho a la protección de la salud (la FUNGE adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de la persona que haya sido víctima de acoso laboral en su ámbito y brindará el apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su restablecimiento), todo ello, sin perjuicio de que estén garantizados por Ley los derechos laborales.

La Comisión una vez valorada la situación actual de la FUNGE en materia de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, considera conveniente incluir en el Plan de Igualdad las siguientes indicaciones:

-Es necesario lograr que toda la plantilla conozca el contenido del Protocolo de Prevención e Intervención frente al acoso laboral, que incluye acoso sexual o por razón de sexo.

-La formación y la sensibilización, sobre la violencia de género es un pilar básico en su erradicación, a fin de que también se comprendan y protejan sus derechos.

-Ampliar los derechos laborales que la FUNGE pone a disposición de las víctimas de violencia de género, respecto a los ya reconocidos legalmente, e informar de todos ellos y sobre la forma de acceder a ellos, mediante la elaboración de un documento o protocolo que integre conceptos relacionados con la reducción de jornada, la reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.

-Y también se hace necesario, para las víctimas de violencia de género, que la FUNGE garantice aquellas medidas necesarias para conseguir un desarrollo profesional normalizado, con asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico.

## 6.9 Información interna y externa sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista

Tras recopilar información relativa al uso del lenguaje, desde el Área de Comunicación se indica que la Funge no tiene ningún manual o guía de estilo de redacción estandarizado al respecto. De forma que actualmente no se están siguiendo unas normas que expresamente eviten la posible utilización sexista del lenguaje.

Por tanto, sobre los textos que se incluyen en la página web, sobre los documentos que se redactan a nivel administrativo que afectan, entre otros, a los procesos de selección, formación y promoción y también aquellos que sirven de comunicación con proveedores, suministradores, o clientes, en definitiva, sobre la información interna y externa y sobre la publicidad, imagen y comunicación corporativa, no existen implantadas medidas que favorezcan la utilización de un lenguaje inclusivo o neutro.

La Comisión, con esta información, considera que el Plan de Igualdad debe contener las siguientes estrategias:

-La elaboración de un manual o guía de estilo de redacción estandarizado sobre comunicación no sexista e inclusiva, además de su difusión a toda la plantilla.

-Igualmente se debe procurar que las redacciones y textos de todo el material formativo, tanto interno como externo, sean también neutras. De modo que una acción a emprender podría ser la solicitud expresa a los formadores, internos o externos, de que en sus acciones formativas tengan en cuenta la igualdad a fin de utilizar un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.

## 7- RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y REGISTRO, VIGENCIA Y PERIODICIDAD

Forman parte del diagnóstico a realizar en este apartado, tanto la elaboración del registro retributivo, como la realización de la auditoría retributiva.

Para la realización del registro retributivo y extraer los resultados de la auditoría retributiva, se ha puesto a disposición de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad todos los datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, diferenciando las percepciones salariales de las extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como el resto de indicadores oportunos para realizar el análisis retributivo como son los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales.

El registro retributivo correspondiente al año 2020 se plasma en la herramienta de Análisis Cuantitativo por Sexo y Registro Retributivo facilitada por el servicio de apoyo y asesoramiento de la Subdirección General para el Emprendimiento, Igualdad en la Empresa y la Negociación colectiva (dependiente del Ministerio de Igualdad). En él aparecen desagregados, en atención a la naturaleza de la retribución, el salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción. Además, también indica desglosadas por sexo, no solamente la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional y categoría profesional, sino también desglosadas, la media y la mediana, por las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo. Igualmente incluye la justificación en aquellos casos en los que la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

El periodo temporal de referencia para elaborar el registro retributivo será con carácter general el año natural y con una periodicidad anual.

Se encarga la elaboración del informe de auditoría retributiva a un profesional independiente, siendo entregado y firmado el 31-12-21 por D. Juan José Colomé Riquelme, auditor inscrito en el Registro de auditores socio-laborales de la Asociación Profesional de Auditores Socio Laborales y de Igualdad, CEAL, con el número 288. Dicho informe consta de 32 páginas.

Y con anterioridad, se puso a su disposición, tanto el registro retributivo, como el informe de 74 páginas de la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT). Dicha VPT se ha efectuado internamente siguiendo un método analítico, con independencia de la tipología del contrato de trabajo y utilizando para ello la herramienta Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo en las Empresas con Perspectiva de Género, puesta a nuestra disposición por el servicio de apoyo antes mencionado, aplicando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y eligiendo unos factores de valoración junto a su ponderación o puntuación, con la implicación de todas las áreas de la FUNGE, objetivos y vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad y con cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo, a fin de ofrecer confianza respecto a los resultados y adecuarse al sector de actividad de la FUNGE y al tipo de organización. Y teniendo en cuenta que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

También se deja constancia de que la representación legal de las personas trabajadoras ha sido informada el 18-02-21, con una antelación superior a los diez días a la elaboración del registro, de su estructura, temporalidad, de la información que contiene y de la información a facilitar, en cumplimiento del artículo 5.6, del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Y la Comisión también acuerda, mediante la realización de un análisis de clima laboral, valorar el grado de satisfacción que las personas trabajadoras tienen respecto a sus expectativas personales en cuanto a la retribución y beneficios sociales recibidos.

Y los resultados del informe de la auditoría retributiva, junto a las valoraciones efectuadas por la Comisión Negociadora, como así constan en su correspondiente Acta, son los siguientes:

**1ª- Creación de un Manual de Política Retributiva**

Se estima procedente y ya viene incluida, aunque no de forma expresa, dentro de la acción nº 6.1 del Plan de Igualdad, la cual insta a la realización periódica de un plan de actuación según las consideraciones puestas de manifiesto en la auditoría retributiva. En este plan de actuación, la Comisión aprueba, por tanto, incluir la creación/actualización de un manual de política retributiva.

**2ª- Realización de una valoración periódica de puestos de trabajo (VPT) a los dos años, una vez transcurrido la mitad de la vigencia del Plan, así como la realización de una auditoría retributiva.**

Se estima procedente y ya viene incluida de forma expresa dentro de las acciones nº 3.7 y 6.1 del Plan de Igualdad

**3ª- Realizar una revisión exhaustiva de la descripción de todos los puestos de trabajo aplicando la perspectiva de género a cada descripción.**

Se estima procedente y se incluye dentro de la acción nº 3.7 del Plan de Igualdad, ya que la VPT, precisa previamente a su realización, una revisión o actualización de la descripción de los puestos de trabajo.

**4ª- Elaboración del registro retributivo del año 2021, comenzando su obligatoriedad una vez finalizado el año natural al que hace referencia el registro.**

Se estima procedente y de cumplimiento normativo obligatorio, por lo que ya se ha dispuesto en el Plan de Igualdad, la acción 1.1 con el fin de que pueda contribuir a su cumplimiento.

**5ª- Definición, descripción, importes y requisitos de los complementos salariales y extrasalariales que no estén descritos en el Convenio Colectivo de aplicación. Esta descripción deberá especificar si la cuantía es fija o proporcional a la jornada efectivamente realizada por la persona trabajadora.**

Se estima procedente, así como integrar esta descripción en el Manual de Política Retributiva

**6ª- Posibilitar la incorporación de personal femenino en los puestos de trabajo que conforman las escalas superiores de puestos de igual valor, para conseguir romper el techo de cristal que se está produciendo en la actualidad.**

Se estima procedente y ya viene incluida de forma expresa dentro de las acciones nº 3.4, 3.5 y 3.6 del Plan de Igualdad

**7ª- Incluir en la leyenda del Registro Retributivo la explicación del origen de las diferencias retributivas puestas de manifiesto en este informe, aun cuando no es de obligado cumplimiento al quedar por debajo del 25% fijado en la normativa.**

La leyenda que acompaña al Registro Retributivo del 2020, ya incluye dicha explicación

## 8- DEFINICIÓN DE LOS EJES ESTRATÉGICOS, OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan consta de 7 ejes estratégicos, que conforman su estructura básica y constituyen los 7 pilares que sostienen los resultados del análisis de todas y cada una de las áreas diagnosticadas.

Cada uno de ellos viene determinado por un objetivo general y, a su vez, cada objetivo general se compone de diversos objetivos cualitativos y cuantitativos.

El cuadro resumen es el siguiente:

<b>EJE ESTRATÉGICO Nº 1:</b>	
<b>Gestión estadística transversal con perspectiva de género</b>	
<b>Objetivo General:</b> Avanzar en la integración de una cultura de igualdad en toda la organización, en lo que se refiere a la gestión documental y estadística de los recursos humanos.	
<b>Objetivos Cualitativos:</b>	<b>Objetivos Cuantitativos:</b>
Tener operativo un sistema estadístico de recogida de datos laborales desagregados.	Lograr que el 100% de los datos laborales (selección, promoción, formación, clasificación, condiciones de trabajo, disfrute de medidas de conciliación, ...etc.) estén disponibles y desagregados por sexo, categoría, antigüedad, nivel de formación, grado responsabilidad, ...etc).
Incorporar la perspectiva de género en el tratamiento del resto de los datos registrados referidos a las personas trabajadoras.	Lograr que el 100% de los datos referidos a las personas trabajadoras, estén desagregados por sexo.

<b>EJE ESTRATÉGICO Nº 2:</b>	
<b>Formación y sensibilización-Comunicación e información</b>	
<b>Objetivo General:</b>	
Promover la participación y la concienciación del cliente interno y externo en el cambio cultural hacia la igualdad y en la implantación de las medidas del Plan para la igualdad, mediante la formación, la información, la comunicación y la sensibilización.	
<b>Objetivos Cualitativos:</b>	<b>Objetivos Cuantitativos:</b>
Difundir a todo el personal el Plan de Igualdad una vez aprobado, junto con aquella documentación de interés.	Alcanzar al 100% de la plantilla en la difusión sobre el Plan y documentación relevante para su conocimiento.
Difundir a todo el personal las acciones incluidas en el Plan, cronograma y proceso de implantación, seguimiento y evaluación.	Alcanzar al 100% de la plantilla en la difusión de las acciones incluidas en el Plan, su cronograma de ejecución y los procesos de implantación, seguimiento y evaluación.
Conseguir que las mujeres y hombres puedan mejorar su situación laboral para desarrollar mejor su trabajo y también para poder acceder a puestos de mayor responsabilidad en igualdad de oportunidades. En definitiva, seguir una estrategia de desarrollo del talento que, sumada a otras acciones, logre que las mujeres y hombres estén más comprometidos con la consecución de los objetivos de la entidad.	Al menos, un 10 % de las acciones formativas incluidas en el plan de formación de carácter estratégico, planificado, específico e inclusivo, deben tener como objetivo la motivación y el desarrollo de las personas.
Favorecer la carrera profesional interna.	Al menos, un 15 % de las acciones formativas incluidas en el plan de formación de carácter estratégico, planificado, específico e inclusivo, deben tener como objetivo el desarrollo profesional con fin de desarrollo profesional
Favorecer la adaptación al puesto de trabajo y la polivalencia, mediante la adquisición de competencias transversales y específicas del puesto.	Al menos, un 15 % de las acciones formativas incluidas en el plan de formación de carácter estratégico, planificado, específico e inclusivo, deben tener como objetivo la adaptación al puesto de trabajo.

Incrementar el nº de participantes en el plan de formación.	Al menos el 85% de las acciones formativas propuestas en el Plan anual sean completamente gratuitas para los trabajadores.
Diseñar y llevar a cabo un plan de sensibilización y formación para incorporar la perspectiva de género en la organización.	Al menos una acción formativa materia de igualdad y al menos participando el 50% de la plantilla.
Diseñar y llevar a cabo un plan de sensibilización y formación para incorporar la perspectiva de género entre las personas con responsabilidad intermedia y superior	Al menos una acción formativa en materia de igualdad y al menos participando el 50% del personal con responsabilidad intermedia y superior
Procurar que las redacciones y textos de todo el material formativo, interno o externo, sean inclusivas y no sexistas.	Alcanzar al 100% de las acciones y al 100% de formadores intervinientes, internos o externos, para que tengan en cuenta la igualdad de género en todo su material didáctico escrito o verbal.
Generalizar e igualar por parte de los hombres respecto a las mujeres, el acogimiento y empleo de las medidas de conciliación para que, por ejemplo, puedan reducir su absentismo en el ámbito doméstico, se puedan responsabilizar en mayor grado de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes.	Informar anualmente al 100% de los hombres de las medidas de conciliación a su disposición por parte de la FUNGE en cada momento.
Atender en toda comunicación interna o externa, incluyendo las redacciones en las páginas web, en redes sociales y el material formativo, las pautas de escritura que se deben observar para que las redacciones sean inclusivas y no sexistas.	Alcanzar al 100% de la plantilla en la difusión sobre la guía de estilo de comunicación no sexista e inclusiva.
Reforzar las relaciones Institucionales y establecer acuerdos en materia de igualdad a fin de compartir acciones formativas, divulgativas, ...etc.	Coparticipar en al menos una acción anual en materia de igualdad compartida con la UVa

<p>Contribuir al cumplimiento de los 17 objetivos del desarrollo sostenible, establecidos en la cumbre del año 2015 e incluidos en la Agenda 2030, especialmente el del 5º objetivo referido a lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas</p>	<p>Difusión anual de los objetivos de la Agenda 2030 en colaboración con la UVA, incrementando el nivel de información en la WEB de la FUNGE y en sus redes sociales.</p>
<p>Extender e interiorizar los principios éticos y de actuación y las buenas prácticas para la gestión eficiente, como la profesionalidad, dedicación, eficiencia, transparencia, austeridad, diligencia, confidencialidad,...etc. todos ellos, desde la perspectiva de género, asegurando un trato igual y sin discriminaciones de ningún tipo en el ejercicio de las funciones.</p>	<p>Alcanzar al 100% de la plantilla en la difusión del Código Ético</p>

<b>EJE ESTRATÉGICO Nº 3:</b> <b>Acceso al empleo, promoción y clasificación profesional</b>	
<b>Objetivo General:</b> Garantizar la igualdad real y efectiva en el acceso al empleo, transversalizando el enfoque de género a las políticas y procesos de gestión de personal, respecto a la promoción y a la clasificación profesional.	
<b>Objetivos Cualitativos:</b>	<b>Objetivos Cuantitativos:</b>
Impedir que se asiente o se extienda la falsa creencia de que en la FUNGE, la promoción no se realiza en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Realizar al menos una vez al año una campaña divulgativa que resalte que la promoción interna y el progreso en la carrera profesional se realiza con las mismas oportunidades independientemente del sexo.
Evitar la segregación ocupacional entre mujeres y hombres, revisando con enfoque de género la clasificación profesional y la provisión de puestos de trabajo.	Emitir un informe en el punto medio de ejecución del plan sobre el grado de segregación ocupacional .
Evitar la segregación vertical entre mujeres y hombres, revisando con enfoque de género la clasificación profesional y la provisión de puestos de trabajo.	Emitir un informe en el punto medio de ejecución del plan sobre el grado de segregación vertical.
Conseguir que desde los procesos de conversión de contratos atendiendo a la duración del contrato, se contribuya a disminuir la infrarrepresentación de un sexo u otro en cualquiera de los grupos profesionales.	En los procesos de conversión de contratos atendiendo a la duración del contrato, a iguales condiciones de idoneidad, tener en cuenta, al 100% de los casos respecto a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o categoría del contrato a convertir.
Conseguir que desde los procesos de conversión de contratos atendiendo al cambio de la jornada de trabajo, se contribuya a disminuir la infrarrepresentación de un sexo u otro en cualquiera de los grupos profesionales	En los procesos de conversión de contratos atendiendo al cambio de la jornada de trabajo, a iguales condiciones de idoneidad, tener en cuenta, al 100% de los casos respecto a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o categoría del contrato a convertir.

<p>Conseguir que desde los procesos de promoción se contribuya a disminuir la infrarrepresentación de un sexo u otro en cualquiera de los grupos profesionales.</p>	<p>En los procesos de promoción que no afecten a cargos de confianza, a iguales condiciones de idoneidad, tener en cuenta, al 100% de los casos respecto a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o categoría del puesto que se vaya a cubrir.</p>
<p>Conseguir que desde los procesos de selección se contribuya a disminuir la infrarrepresentación de un sexo u otro en cualquiera de los grupos profesionales.</p>	<p>En los procesos de selección que no afecten a cargos de confianza, a iguales condiciones de idoneidad, tener en cuenta, al 100% de los casos respecto a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o categoría del puesto que se vaya a cubrir.</p>
<p>Conseguir que la composición de las comisiones de selección alcance un mínimo porcentaje en cuanto a la paridad, atendiendo al sexo de sus miembros.</p>	<p>Lograr que la media anual de la paridad, en relación al sexo de los componentes de las comisiones de selección, no sea inferior 40% ni superior al 60% en ninguno de los sexos.</p>
<p>Garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.</p>	<p>Realizar una valoración periódica de puestos de trabajo (VPT) a los dos años, una vez transcurrido la mitad de la vigencia del Plan.</p>

<b>EJE ESTRATÉGICO Nº 4:</b> <b>Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ordenación del tiempo de trabajo y condiciones de trabajo.</b>	
<b>Objetivo General:</b> Facilitar la conciliación corresponsable de todo el personal, reduciendo desigualdades y desequilibrios en esta materia, junto a la evaluación y, en su caso, la mejora de las condiciones de trabajo.	
<b>Objetivos Cualitativos:</b>	<b>Objetivos Cuantitativos:</b>
Favorecer la ordenación del tiempo de trabajo mediante la implantación de medidas en relación a la participación en acciones formativas contenidas en el plan.	Al menos, un 75 % de las acciones formativas incluidas en el plan de formación se realizarán dentro del horario laboral.
Favorecer la incorporación de las personas con jornada reducida a las acciones formativas.	Alcance del 100% de las acciones formativas online contenidas en el Plan de Formación a las que también pueden acceder las personas con reducción de jornada.
Dar a conocer a todo el personal todas las medidas que la FUNGE pone a su disposición para favorecer la conciliación.	Difundir al 100% del personal de estructura o equivalente, al menos una vez al año, todas las medidas en materia de conciliación.
Favorecer la ordenación del tiempo de trabajo mediante la implantación de medidas en relación a la regulación de la desconexión digital.	Al menos debe incluirse un articulado en el nuevo Convenio Colectivo sobre la desconexión digital, o en su defecto, al menos, en una instrucción laboral independiente.
Favorecer la ordenación del tiempo de trabajo mediante la implantación de medidas en relación a la introducción de medidas tendentes a flexibilizar el horario del tiempo de comida en los horarios partidos.	Al menos debe incluirse un articulado en el nuevo Convenio Colectivo sobre nuevas medidas de flexibilización horaria durante el tiempo de comida, o en su defecto, al menos, en una instrucción laboral independiente.
Favorecer la ordenación del tiempo de trabajo mediante la implantación de medidas en relación a la regulación del trabajo a distancia.	Al menos debe incluirse un articulado en el nuevo Convenio Colectivo sobre el trabajo a distancia, o en su defecto, al menos, en una instrucción laboral independiente.
Favorecer la ordenación del tiempo de trabajo mediante la implantación de	Al menos debe incluirse un articulado en el nuevo Convenio Colectivo o en instrucción

medidas en relación a la mejora de los permisos retribuidos.	laboral independiente sobre la mejora de los permisos retribuidos.
Valorar el grado de satisfacción que las personas trabajadoras tienen respecto a las condiciones de sus puestos de trabajo.	Incluir en el análisis de clima laboral, al menos un apartado relativo a las condiciones de trabajo, que al menos contenga dos preguntas sobre las condiciones físicas y los recursos disponibles.

<b>EJE ESTRATÉGICO Nº 5:</b>	
<b>Salud laboral y Prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo</b>	
<b>Objetivo General:</b>	
Integrar una política de prevención y salud laboral con perspectiva de género y prevenir y eliminar cualquier situación de violencia en el trabajo que por razón de género pueda darse, estableciendo garantías en la protección de las mujeres que sufren acoso laboral, sexual o por razón de su sexo, incluyendo a las víctimas de violencia de género.	
<b>Objetivos Cualitativos:</b>	<b>Objetivos Cuantitativos:</b>
Formar en salud laboral al personal de las unidades de prevención y salud laboral para integrar el enfoque de género a su gestión y para analizar la ergonomía y accidentalidad desde una perspectiva de género.	Formación del 100% de los miembros del comité de Prevención de Riesgos
Formar y sensibilizar en la lucha contra la violencia de género a toda la plantilla para comprender y proteger sus derechos.	Realizar al menos una acción formativa o de sensibilización al año en materia de violencia de género y de prevención e intervención en los casos de acoso laboral (acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral).
Dar a conocer a todo el personal el contenido del protocolo que la FUNGE tiene sobre prevención e intervención frente al acoso laboral, sexual o por razón de sexo.	Realizar al año, al menos una acción informativa a toda la plantilla respecto al contenido del protocolo de prevención e intervención frente al acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo.
Ampliar, respecto a los reconocidos legalmente, los derechos laborales que la FUNGE pone a disposición de la víctimas de violencia de género.	Al menos debe incluirse un articulado en el nuevo Convenio Colectivo sobre aquellas medidas que de forma ampliada, la FUNGE pone a disposición de las víctimas de violencia de género.
Informar a todo el personal sobre los derechos legales que tienen las víctimas de violencia de género y sobre la forma de acceder a ellos, incluidos los dispuestos de forma ampliada por la FUNGE.	Realizar al año, al menos una acción informativa a toda la plantilla respecto al contenido del documento o protocolo, elaborado al efecto, sobre el acceso a los derechos laborales que amparan a las víctimas de violencia de género.
Garantizar las medidas necesarias para asegurar el desarrollo profesional	Cubrir con asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico al 100%

normalizado de las víctimas de violencia de género.	de los casos de víctimas de violencia de género que pueda sufrir alguna persona trabajadora de la Funge.
---	--

<b>EJE ESTRATÉGICO Nº 6:</b>	
<b>Retribuciones</b>	
<b>Objetivo General:</b> Garantizar que el sistema retributivo, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución y que además contribuye positivamente al aumento de la satisfacción personal por parte de las personas trabajadoras.	
<b>Objetivos Cualitativos:</b>	<b>Objetivos Cuantitativos:</b>
Realizar periódicamente una auditoría retributiva, tras una valoración de puestos de trabajo, que permita analizar el sistema retributivo y garantizar la igualdad retributiva	Realizar una auditoría retributiva cada dos años, junto a su plan de actuación.
Valorar el grado de satisfacción que las personas trabajadoras tienen respecto a sus expectativas personales en cuanto a la retribución y beneficios sociales recibidos.	Incluir en el análisis de clima laboral, al menos un apartado relativo a la política retributiva y compensatoria, que al menos contenga dos preguntas sobre retribución y otros beneficios sociales.

<b>EJE ESTRATÉGICO Nº 7:</b> <b>Implantación, seguimiento, evaluación, modificación, continuación y resolución discrepancias</b>	
<b>Objetivo General:</b> Garantizar que los procesos de implantación del Plan, de seguimiento, de evaluación, de modificación, de continuación y, en su caso, de resolución de discrepancias, sean un éxito.	
<b>Objetivos Cualitativos:</b>	<b>Objetivos Cuantitativos:</b>
Implicar y motivar a las Direcciones de Áreas/Unidades responsables de la implantación, seguimiento y evaluación del Plan.	Realizar al menos una acción informativa y motivadora entre las Direcciones de Área/Unidad sobre las acciones e indicadores contenidos en el plan y sobre el procedimiento de seguimiento y evaluación.
Extender la implicación y la motivación en cada área/unidad afectada a los niveles de responsabilidad inferiores a las direcciones de área/unidad.	Nombrar, al menos a una persona por cada Área/Unidad afectada en la implantación, seguimiento y evaluación del Plan.
Dar continuidad al I Plan de Igualdad con la elaboración del siguiente	Elaborar un II Plan de Igualdad para que entre en vigor a continuación de la fecha de vigencia del I Plan.

**9- DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUCIÓN DE CADA MEDIDA**

En cada una de las 42 acciones, se especifica en su ficha individual (Anexo 1), el contenido de la acción, el eje estratégico al que pertenece, su objetivo específico, su objetivo cuantitativo, sus indicadores, la/s área/s responsable/s de implantación y de seguimiento, así como tres calendarios que indican su priorización, su calendario de implantación, su calendario de seguimiento y su calendario de evaluación.

## **10- IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS**

La implantación, seguimiento y posterior evaluación de cada una de las acciones contenidas en este Plan de Igualdad contarán con las instalaciones, equipamiento y con los medios técnicos y humanos, tanto los propios de todas las Áreas implicadas y de la propia Comisión de Seguimiento, como aquellos otros que sean necesarios, estando reservada además, una partida presupuestaria específica para el Área de Personas de la FUNGE para garantizar el cumplimiento de los objetivos propuestos, especialmente para aquellas acciones que requieren la contratación de medios externos.

De forma concreta, estarán involucrados los responsables de las distintas áreas de la FUNGE, así como especialmente los miembros de la Comisión de Seguimiento y el equipo que forma parte del Área de Personas y Alumni.

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

Cada una de las acciones contenidas en el presente Plan de Igualdad, contiene la temporalización por cada uno de los 16 trimestres (4 años de duración) de las siguientes fases:

FASES	DESCRIPCION
IMPLANTACION	Se señala con este color el trimestre o los trimestres en los que se tiene previsto implantar o ejecutar la acción
SEGUIMIENTO	Se señala con este color el trimestre o los trimestres en los que se tiene previsto realizar un seguimiento de esta implantación. En esta fase se comprobará la correcta implantación de la acción, tanto desde el punto de vista de su ejecución como desde el punto de vista de los destinatarios que la deben recibir.
EVALUACION	Se señala con este color el trimestre o los trimestres en los que se tiene previsto evaluar la acción. Una vez implantada, en esta fase se determina el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en relación a los indicadores señalados para tal fin.
TODO	Se señala con este color el trimestre o los trimestres en los que se tiene previsto realizar varias o todas las fases anteriores. Especialmente, para aquellas acciones de ejecución, seguimiento y evaluación continua.

En el siguiente esquema se presenta el calendario de todas las acciones distribuidas por cada uno de los siete ejes estratégicos:

1-Gestión estadística transversal con perspectiva de género		AÑO 2022				AÑO 2023				AÑO 2024				AÑO 2025			
		1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT
1.1	Adaptar los sistemas informáticos a fin de que de una forma ágil se puedan recopilar y desagregar de forma sistemática los datos cuantitativos y cualitativos, al menos respecto a todos los exigidos por la normativa, que son necesarios para conocer el grado de integración de la igualdad entre las mujeres y los hombres																
1.2	Incluir de forma sistemática en todas las estadísticas con datos referidos a las personas trabajadoras, la distinción sobre su sexo																

2-Formación y sensibilización-Comunicación e información		AÑO 2022				AÑO 2023				AÑO 2024				AÑO 2025			
		1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT
2.1	Creación en la intranet FUNGE, para conocimiento de toda la plantilla, de un espacio reservado al Plan de Igualdad que incluya la documentación necesaria, el propio Plan una vez aprobado y revisiones posteriores																
2.2	Realizar una campaña de información sobre las acciones incluidas en el Plan, tanto en su inicio (cronograma de ejecución, procesos de implantación, seguimiento y evaluación), como en su finalización, una vez ejecutadas																
2.3	Incluir la perspectiva de género en el plan de formación anual																
2.4	Incluir en el plan de formación, sin discriminación, acciones dirigidas específicamente al desarrollo profesional																
2.5	Incluir en el plan de formación, sin discriminación, acciones dirigidas específicamente a formar en competencias clave a la adaptación del puesto de trabajo																



3- Acceso al empleo, promoción y clasificación profesional		AÑO 2022				AÑO 2023				AÑO 2024				AÑO 2025			
		1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT
3.1	Realizar una campaña divulgativa que incida en que en la FUNGE, la promoción interna y el progreso en la carrera profesional se realiza con las mismas oportunidades independientemente del sexo																
3.2	Vigilar el grado de segregación ocupacional																
3.3	Vigilar el grado de segregación vertical																
3.4	En los procesos de conversión de contratos atendiendo, tanto a la duración del contrato como al cambio de la jornada de trabajo, a iguales condiciones de idoneidad, a tener en cuenta de forma prioritaria a las personas del sexo infrarrepresentado																
3.5	En los procesos de promoción y de selección que no afecten a cargos de confianza, a iguales condiciones de idoneidad, tener en cuenta de forma prioritaria a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o categoría del puesto que se vaya a cubrir, especialmente en aquellos que representan la parte baja y alta de la categorización profesional																
3.6	Vigilar la composición de cada una de las comisiones de selección a fin de conseguir un mínimo porcentaje medio anual de paridad en cuanto al sexo de sus miembros, intentando que cada una de ellas lo cumpla																
3.7	Realizar una valoración periódica de puestos de trabajo (VPT)																

4-Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ordenación del tiempo de trabajo y condiciones de trabajo		AÑO 2022				AÑO 2023				AÑO 2024				AÑO 2025			
		1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT
4.1	Incluir en el plan de formación que la formación será impartida dentro de la jornada laboral, de forma preferente																
4.2	Elaborar el plan de formación anual incluyendo garantías de que las personas trabajadoras con reducción de jornada puedan acceder igualmente																
4.3	Emitir de forma periódica comunicaciones internas sobre de las medidas disponibles para favorecer la conciliación, incluidas aquellas disponibles que superan las establecidas por la normativa vigente																
4.4	Implantar el derecho a la desconexión digital, mediante la inclusión en la redacción del nuevo convenio, o en su defecto, mediante una instrucción laboral independiente																
4.5	Implantar medidas de flexibilidad horaria durante el tiempo de comida, mediante la inclusión en la redacción del nuevo convenio, o en su defecto, mediante una instrucción laboral independiente																
4.6	Incluir en la redacción del nuevo convenio colectivo, o en su defecto, en instrucción laboral independiente, la posibilidad de que puedan existir puestos de trabajo que permitan desarrollar su trabajo a distancia																
4.7	Incluir en la redacción del nuevo convenio o en instrucción laboral independiente, la mejora de la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente, bien mediante su flexibilización, su ampliación, introduciendo nuevos permisos o la combinación de alguna de ellas o de todas																
4.8	Realizar un análisis de clima laboral, en la que se incluya la valoración sobre las condiciones de trabajo																

5-Salud laboral y Prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo		AÑO 2022				AÑO 2023				AÑO 2024				AÑO 2025			
		1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT
5.1	Acción formativa en materia de prevención de riesgos laborales dirigidas al personal que integra la comisión de prevención de riesgos sin exclusión de aquellas otras personas que integran equipos especialmente feminizados o masculinizados																
5.2	Acciones específicas para toda la plantilla, con una periodicidad anual, de formación y/o de sensibilización en materia de violencia de género y de prevención e intervención en los casos de acoso laboral (acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral)																
5.3	Difundir el protocolo de prevención e intervención frente al acoso laboral, incidiendo en el modo de actuar ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo																
5.4	Mención expresa, en el nuevo Convenio Colectivo para las víctimas por violencia de género reconocidas oficialmente, de que las faltas de puntualidad y las ausencias de corta duración, aún sin justificar por el servicio social o sanitario, serán remuneradas y cotizadas por parte de la FUNGE																
5.5	Informar anualmente a toda la plantilla, tras la elaboración de documento/protocolo, sobre la forma y modo de acceder a los derechos laborales que amparan a las víctimas de violencia de género, tanto los reconocidos legalmente como aquellos otros ampliados que la FUNGE disponga: reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo																
5.6	Apoyar con asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género que pueda sufrir alguna persona trabajadora de la Funge																

6-Retribuciones		AÑO 2022				AÑO 2023				AÑO 2024				AÑO 2025			
		1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT
6.1	Tras elección de una herramienta informática y metodología, la realización periódica de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas puestas de manifiesto en la auditoría retributiva, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento																
6.2	Valorar la opinión sobre la política retributiva en el análisis de clima laboral																

7-Implantación, seguimiento, evaluación, modificación, continuación y resolución discrepancias		AÑO 2022				AÑO 2023				AÑO 2024				AÑO 2025			
		1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT
7.1	Difundir el contenido de las acciones, indicadores y procedimiento de seguimiento y evaluación entre los responsables de área/unidad con el fin de lograr su implicación y de cuantificar periódicamente el grado de cumplimiento de los objetivos																
7.2	Designar responsables en cada Área/Unidad afectada que deban colaborar con la Comisión en los procesos de implantación, seguimiento y evaluación del Plan																
7.3	Revisar el Plan de Igualdad con una antelación de seis meses anterior a la fecha fin de vigencia, realizando un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, a fin de elaborar el II Plan de Igualdad de la FUNGE																

## 12- SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del Plan es un proceso de mejora continua del desarrollo de las acciones, que posibilita la valoración de la idoneidad, eficacia y efectividad de las intervenciones realizadas, de modo que se obtenga información para progresar mediante propuestas de mejora y reajuste de las acciones. Los objetivos perseguidos para el sistema de seguimiento y evaluación son:

- Observar y dar cuenta del grado de cumplimiento de los objetivos y los resultados propuestos.

- Medir el nivel de corrección de desigualdades detectadas en el diagnóstico y el grado de consecución de los resultados esperados para las que se diseñó el Plan.

- Valorar el nivel de desarrollo del Plan (resultados, acciones realizadas, dificultades, soluciones y cambios realizados).

- Detectar y evaluar los cambios producidos en la cultura de la FUNGE para una mejora en la igualdad entre mujeres y hombres, así como la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

- Medir la calidad de las acciones realizadas y el grado de satisfacción.

- Evaluar los impactos y efectos positivos y negativos de las acciones emprendidas.

Se acuerda en la última reunión de aprobación del Plan, como así quedó reflejado en su correspondiente acta, la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación, así como la ratificación de este procedimiento de Seguimiento y Evaluación, cuya constitución, composición y atribuciones son:

- se constituye en la misma fecha en la que se aprueba el Plan, ejerciendo por tanto su función a partir de ese mismo momento, fecha en la que empiezan a contar los plazos de implantación de las medidas negociadas.

- la forman las mismas personas que han formado parte de la Comisión Negociadora, aparte de contar con su experiencia, se sigue manteniendo una participación paritaria entre la representación de la FUNGE y la de las personas trabajadoras, y también una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

-sus atribuciones son:

- a. Ratificar o, en su caso, modificar los procedimientos, por un lado, el de seguimiento y evaluación, y por otro, tanto el de modificación, como el de solución de conflictos, establecidos todos ellos en el presente plan de igualdad.
- b. Intervenir en el seguimiento y evaluación de las acciones previstas en el plan de igualdad con la periodicidad y plazos marcados para cada una de ellas según el calendario de actuaciones, a la que se añade además una evaluación intermedia y otra final en las que se detalle la evolución del cumplimiento del plan hasta esos momentos medio y final, sirviendo esta última de base para un nuevo diagnóstico y elaboración del siguiente Plan de Igualdad.
- c. Impulsar las acciones de modificación o revisión por circunstancias sobrevenidas y motivadas o por imperativo legal, junto a las de continuación.
- d. Intervenir en la apertura y negociación, en su caso, del procedimiento de solución de conflictos.
- e. Registro del Plan

Por todo ello, la Comisión Negociadora, por un lado, deja aprobado el procedimiento de seguimiento y evaluación, y, por otro, propone incluir en el Plan una serie de acciones que contribuyan al éxito de este proceso.

El procedimiento de seguimiento y evaluación acordado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para valorar la ejecución de las acciones propuestas a través de sus indicadores, con el fin de cuantificar el grado de cumplimiento de los objetivos, se basa en la remisión con carácter, al menos, semestral o anterior dependiendo del plazo de ejecución, de los informes de seguimiento por parte de las áreas/unidades responsables de ejecución hacia las áreas/unidades responsables de su seguimiento, para cada una de las acciones propuestas. Dicho informe de seguimiento deberá contener para cada acción, el grado de cumplimiento a la fecha del informe junto a una valoración sobre la fecha fin de cumplimiento total, que en caso de exceder la indicada en el Plan, deberá ir acompañada de una memoria justificativa sobre las dificultades de implantación y nuevos plazos de ejecución, proponiendo, en su caso, las modificaciones o mejoras que se consideren necesarias para cada medida.

Respecto a las acciones propuestas, es fundamental la implicación y motivación de las Direcciones de Áreas/Unidades responsables de la implantación, seguimiento y evaluación del Plan, por lo que se implantarán medidas informativas sobre las acciones, sobre sus indicadores y sobre el procedimiento de seguimiento y evaluación.

También se hace necesario el nombramiento de una persona por cada Área/Unidad afectada en la implantación, seguimiento y evaluación del Plan, que deberá colaborar con la Comisión de Seguimiento en los procesos de implantación, seguimiento y evaluación del Plan.

**13- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN**

El procedimiento de modificación y revisión periódica del Plan que podrá realizarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia y que, además, una vez ratificado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación, consta de las dos siguientes fases:

1ª-Impulsar el procedimiento de modificación y revisión atendiendo o distinguiendo las siguientes causas que lo motiven:

-por haberse puesto de manifiesto una falta de adecuación del plan a los requisitos legales y reglamentarios o a su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

-por incurrir la FUNGE en procesos de fusión, absorción, transmisión o modificación de su estatus jurídico.

-por modificaciones sustanciales en la plantilla, en los métodos de trabajo, en la organización, en los sistemas retributivos, en las inaplicaciones del convenio, en las condiciones de trabajo y en las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que hayan servido de base para su elaboración.

-por la existencia de una resolución judicial que, o por un lado, condene a la FUNGE por discriminación directa o indirecta por razón de sexo, o por otro, determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

-por faltar seis meses para el fin de la vigencia del Plan, momento en el que se procederá a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, a fin de elaborar el II Plan de Igualdad de la FUNGE. Una vez, el nuevo reglamento no ha previsto la prórroga de los planes de igualdad, si en cambio de forma expresa, la revisión de los mismos durante su vigencia.

-por cualquier otro motivo justificado propuesto por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

2ª-Ejecutar un plan de modificación adecuado para corregir el motivo que ha provocado la modificación, según la fase 1ª, lo que implica actualizar el diagnóstico y las acciones previstas. El fin último es el de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna acción, en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

El procedimiento de solución de conflictos, ratificado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, que se ha elegido para solventar, en su caso, las posibles discrepancias sobre el cumplimiento de las medidas contempladas en el plan, sobre su seguimiento, evaluación o revisión es el de la Negociación. A través del mismo, las partes trabajarán juntas o con la asistencia de asesores externos con función exclusivamente asesora, no de arbitraje, mediadora o conciliadora, para resolver las diferencias y con el compromiso de que ambas partes se obligan a respetar el acuerdo negociado.

## 14- REGISTRO

Desde la fecha de aprobación del Plan y en el plazo máximo de 15 días, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad se compromete mediante la persona designada por la Comisión, debidamente acreditada, a presentar la solicitud de inscripción por medios electrónicos en la plataforma REGCON (Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo)

Y a esta solicitud, se le acompañará de la siguiente documentación:

### **Obligatoria:**

- Las actas firmadas inicial de constitución y final de aprobación del plan de igualdad, con expresión de las partes que lo suscriban y la documentación sobre su autorización.
- Plan de Igualdad en versión pdf con firmas y en versión Word (LIMPIA) sin las firmas, sin nombres, sin logos, sin encabezado y pie, entre otros atributos.
- Autorización de la Comisión a la persona que realiza los trámites de inscripción.
- Previa cumplimentación por la Comisión Seguimiento y Evaluación, se aportan también los datos estadísticos recogidos en el modelo oficial que figuran en el anexo 2.V. del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

### **No Obligatoria:**

- Texto original de la comunicación de apertura de la negociación por parte de quien formula la solicitud.
- El diagnóstico previo de situación en el caso de que constituya un documento aparte. (en este caso, se incluye dentro del propio documento del Plan de Igualdad).
- Las actas de las distintas sesiones intermedias celebradas, con expresión de las partes que lo suscriban.
- Cualquier otro tipo de información que se considere oportuna (art. 7 RD 713/2010) como por ejemplo el registro retributivo, la auditoría retributiva, el protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y/o por razón de sexo, las medidas sobre lenguaje inclusivo,...etc.

Respecto a la documentación no obligatoria, forma parte de un punto a debatir en el seno de la Comisión de Seguimiento si efectivamente se presenta o no, en función de la confidencialidad que se quiera dar a esta documentación.

**15- ANEXO 1: ACCIONES**

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> Adaptar los sistemas informáticos a fin de que de una forma ágil se puedan recopilar y desagregar de forma sistemática los datos cuantitativos y cualitativos, al menos respecto a todos los exigidos por la normativa, que son necesarios para conocer el grado de integración de la igualdad entre las mujeres y los hombres.</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b>  <b>1.1</b></p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> 1. Gestión estadística transversal con perspectiva de género.</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Tener operativo un sistema estadístico de recogida de datos laborales desagregados</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Lograr que el 100% de los datos laborales (selección, promoción, formación, clasificación, condiciones de trabajo, disfrute de medidas de conciliación,..etc.) estén disponibles y desagregados por sexo, categoría, antigüedad, nivel formación, grado responsabilidad, .etc)</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b> -Informe base para la elaboración del registro retributivo, clasificación profesional y condiciones de trabajo. -Informe base sobre selección de personal, altas y promociones. -Informe base sobre formación y permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por diversos factores.</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Área Laboral</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Laboral, Área Personas y Comisión de Seguimiento.</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <p> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px;">TODO</span> </p> <table border="1" data-bbox="240 1715 1251 1812"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #008000;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></td><td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></td><td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> Incluir de forma sistemática en todas las estadísticas con datos referidos a las personas trabajadoras, la distinción sobre su sexo.</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">1.2</p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> 1. Gestión estadística transversal con perspectiva de género</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Incorporar la perspectiva de género en el tratamiento de todos los datos registrados referidos a las personas trabajadoras.</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Lograr que el 100% de los datos referidos a las personas trabajadoras, estén desagregados por sexo</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b> -Informes laborales, formativos, protocolarios, ...etc. desagregados por sexo.</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Todas las Áreas</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Todas las Áreas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-bottom: 5px;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px;">TODO</span> </div> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #008000;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> Creación en la intranet FUNGE, para conocimiento de toda la plantilla, de un espacio reservado al Plan de Igualdad que incluya la documentación necesaria, el propio Plan una vez aprobado y revisiones posteriores.</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;"><b>2.1</b></p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> 2. Formación y sensibilización-Comunicación e información</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Difundir a todo el personal el Plan de Igualdad una vez aprobado, junto con aquella documentación de interés.</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Alcanzar al 100% de la plantilla en la difusión sobre el Plan y documentación relevante para su conocimiento</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b> - Creación de la intranet para el Plan de Igualdad. - % de la plantilla a la que se la ha informado de la creación del espacio en la intranet.</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Área Comunicación y Área de Informática</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <p style="text-align: center;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px;">TODO</span> </p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> Realizar una campaña de información sobre las acciones incluidas en el Plan, tanto en su inicio (cronograma de ejecución, procesos de implantación, seguimiento y evaluación), como en su finalización, una vez ejecutadas.</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">2.2</p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> 2. Formación y sensibilización-Comunicación e información</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Difundir a todo el personal las acciones incluidas en el Plan, cronograma y proceso de implantación, seguimiento y evaluación.</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Alcanzar al 100% de la plantilla en la difusión de las acciones incluidas en el Plan, su cronograma de ejecución y los procesos de implantación, seguimiento y evaluación.</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b> - % de la plantilla que ha recibido esta campaña</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Área Personas</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <p style="text-align: center;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px;">TODO</span> </p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #FFFFFF;"></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #FFFFFF;"></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #FFFFFF;"></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #FFFFFF;"></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> Incluir la perspectiva de género en el plan de formación anual.</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p>
---	--

	<h1>2.3</h1>																																
<b>EJE ESTRATÉGICO</b> 2. Formación y sensibilización-Comunicación e información																																	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Conseguir que las mujeres y hombres puedan mejorar su situación laboral para desarrollar mejor su trabajo y también para poder acceder a puestos de mayor responsabilidad en igualdad de oportunidades. En definitiva, seguir una estrategia de desarrollo del talento que, sumada a otras acciones, logre que las mujeres y hombres estén más comprometidos con la consecución de los objetivos de la entidad.																																	
<b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Al menos, un 10 % de las acciones formativas incluidas en el plan de formación de carácter estratégico, planificado, específico e inclusivo, deben tener como objetivo la motivación y el desarrollo de las personas.																																	
<b>INDICADORES</b> -Plan de formación que no discrimina de forma positiva o negativa, en materia de género, el acceso a las acciones propuestas. -Nº de acciones propuestas específicas en materia de motivación y desarrollo dirigidas a toda la plantilla. -% anual de la plantilla distribuido por sexos que ha recibido formación sobre motivación y desarrollo incluida en el plan de formación.																																	
<b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Área Personas																																	
<b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Personas y Comisión de Seguimiento																																	
<b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción																																	
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="background-color: #90EE90;">IMPLANTACION</td> <td style="background-color: #FFDAB9;">SEGUIMIENTO</td> <td style="background-color: #ADD8E6;">EVALUACION</td> <td style="background-color: #FFD700;">TODO</td> </tr> </table>		IMPLANTACION	SEGUIMIENTO	EVALUACION	TODO																												
IMPLANTACION	SEGUIMIENTO	EVALUACION	TODO																														
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>T1</td><td>T2</td><td>T3</td><td>T4</td><td>T5</td><td>T6</td><td>T7</td><td>T8</td><td>T9</td><td>T10</td><td>T11</td><td>T12</td><td>T13</td><td>T14</td><td>T15</td><td>T16</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td> </tr> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<b>DESCRIPCIÓN</b> Incluir en el plan de formación, sin discriminación, acciones dirigidas específicamente al desarrollo profesional.	<b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b>  <p style="text-align: center; font-size: 2em;">2.4</p>																																				
<b>EJE ESTRATÉGICO</b> 2. Formación y sensibilización-Comunicación e información																																					
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Favorecer la carrera profesional interna																																					
<b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Al menos, un 15 % de las acciones formativas incluidas en el plan de formación de carácter estratégico, planificado, específico e inclusivo, deben tener como objetivo el desarrollo profesional.																																					
<b>INDICADORES</b> -Plan de formación que incluye acciones formativas dirigidas específicamente al desarrollo profesional. -Nº anual de acciones formativas dirigidas específicamente al desarrollo profesional. -% anual de la plantilla distribuido por sexos que ha recibido formación sobre desarrollo profesional.																																					
<b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Área Personas																																					
<b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Personas y Comisión de Seguimiento																																					
<b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción  <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #90EE90;">IMPLANTACION</td> <td style="background-color: #FFDAB9;">SEGUIMIENTO</td> <td style="background-color: #ADD8E6;">EVALUACION</td> <td style="background-color: #FFD700;">TODO</td> </tr> </table> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td> </tr> </table>		IMPLANTACION	SEGUIMIENTO	EVALUACION	TODO	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
IMPLANTACION	SEGUIMIENTO	EVALUACION	TODO																																		
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																						

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> Incluir en el plan de formación, sin discriminación, acciones dirigidas específicamente a formar en competencias clave a la adaptación del puesto de trabajo.</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 24px;">2.5</p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> 2. Formación y sensibilización-Comunicación e información</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Favorecer la adaptación al puesto de trabajo y la polivalencia, mediante la adquisición de competencias clave y específicas del puesto.</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Al menos, un 15 % de las acciones formativas incluidas en el plan de formación de carácter estratégico, planificado, específico e inclusivo, deben tener como objetivo la adaptación al puesto de trabajo.</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de formación que incluye acciones formativas en competencias clave y en la adaptación al puesto de trabajo.</li> <li>- Nº de acciones propuestas específicas en competencias clave y en la adaptación al puesto de trabajo dirigidas a toda la plantilla.</li> <li>- % anual de la plantilla distribuido por sexos que ha recibido formación sobre competencias clave y adaptación al puesto de trabajo.</li> </ul>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Área Personas</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-bottom: 10px;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 10px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px 10px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px 10px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px 10px;">TODO</span> </div> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b>          Informar en el plan de Formación que el coste de las acciones propuestas es asumido en su mayor parte por la FUNGE, incluidos los gastos de desplazamiento, manutención, alojamiento, etc, en caso de que los hubiera.</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">2.6</p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b>          2. Formación y sensibilización-Comunicación e información</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>          Incrementar el nº de participantes en el plan de formación</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b>          Al menos el 85% de las acciones formativas propuestas en el Plan anual sean completamente gratuitas para los trabajadores.</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b>          -Plan anual de Formación          -Nº anual de participantes en las acciones formativas contenidas en el plan de formación</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b>          Área Personas</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>          Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b>          Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <p style="text-align: center;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px;">TODO</span> </p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td></td><td style="background-color: #FFD700;"></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> Acciones de formación y de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres.</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">2.7</p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> 2. Formación y sensibilización-Comunicación e información</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Diseñar y llevar a cabo un plan de sensibilización y formación para incorporar la perspectiva de género en la organización.</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Al menos dos acciones formativas materia de igualdad y al menos participando el 50% de la plantilla.</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de formación</li> <li>- Nº de acciones de formación y de sensibilización propuestas en materia de igualdad dirigidas a todo el personal.</li> <li>- % anual de la plantilla distribuido por sexos que ha recibido acciones de sensibilización.</li> </ul>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Área Personas</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <p style="text-align: center;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px;">TODO</span> </p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td><td></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> Formación específica para el personal con responsabilidad intermedia y superior en materia de igualdad.</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">2.8</p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> 2. Formación y sensibilización-Comunicación e información</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Diseñar y llevar a cabo un plan de sensibilización y formación para incorporar la perspectiva de género entre las personas con responsabilidad intermedia y superior.</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Al menos dos acciones formativas materia de igualdad y al menos participando el 50% del personal con responsabilidad intermedia y superior</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b> -Plan de formación -Nº de acciones formativas propuestas en materia de igualdad dirigidas a personal con responsabilidad intermedia y superior. -% anual del personal con responsabilidad intermedia y superior distribuido por sexos que ha recibido acciones formativas en materia de igualdad.</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Área Personas</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <p> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px;">TODO</span> </p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td><td></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> Solicitud expresa a los formadores, internos o externos, de que en sus acciones formativas tengan en cuenta la igualdad a fin de utilizar un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">2.9</p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> 2. Formación y sensibilización-Comunicación e información</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Procurar que las redacciones y textos de todo el material formativo, interno o externo, sean inclusivas y no sexistas.</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Alcanzar al 100% de las acciones y al 100% de formadores intervinientes, internos o externos para que tengan en cuenta la igualdad de género en todo su material didáctico escrito o verbal.</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b> -Plan de formación -Nº anual de acciones formativas en las que expresamente se ha hecho la indicación de que el material formativo no debe ser sexista.</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Todas las Áreas</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Todas las Áreas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <p style="text-align: center;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px;">TODO</span> </p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> Informar específicamente al colectivo masculino sobre las medidas de conciliación existentes a su disposición.</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;"><b>2.10</b></p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> 2. Formación y sensibilización-Comunicación e información</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Generalizar e igualar por parte de los hombres respecto a las mujeres, el acogimiento y empleo de las medidas de conciliación para que, por ejemplo, puedan reducir su absentismo en el ámbito doméstico, se puedan responsabilizar en mayor grado de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes.</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Informar anualmente al 100% de los hombres de las medidas de conciliación a su disposición por parte de la FUNGE en cada momento.</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b> - % de destinatarios receptores de la campaña informativa.</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Área Personas</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-bottom: 10px;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px 5px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px 5px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px 5px;">TODO</span> </div> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td></td><td></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td></td><td></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td></td><td></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> Elaboración de un manual o guía de estilo de redacción estandarizado sobre comunicación no sexista e inclusiva y difusión a toda la plantilla.</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;"><b>2.11</b></p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> Haga clic o pulse aquí para escribir texto.2. Formación y sensibilización-Comunicación e información</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Atender en toda comunicación interna o externa, incluyendo las redacciones en las páginas web y en las redes sociales, las pautas de escritura que se deben observar para que las redacciones sean inclusivas y no sexistas.</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Alcanzar al 100% de la plantilla en la difusión sobre la guía de estilo de comunicación no sexista e inclusiva</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b> - Creación del Manual - % de la plantilla a la que se la ha distribuido el manual</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Área Comunicación</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Comunicación, Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-bottom: 10px;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px 5px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px 5px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px 5px;">TODO</span> </div> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b>          Contactar con la Unidad de Igualdad de la Universidad de Valladolid: Teléfono: 983 18 40 99  <a href="mailto:igualdad.asuntos.sociales@uva.es">igualdad.asuntos.sociales@uva.es</a></p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 24pt;"><b>2.12</b></p>																																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b>          2. Formación y sensibilización-Comunicación e información</p>																																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>          Reforzar las relaciones Institucionales y establecer acuerdos en materia de igualdad a fin de compartir acciones formativas, divulgativas, etc.</p>																																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b>          Coparticipar en al menos una acción anual en materia de igualdad compartida con la UVa</p>																																																	
<p><b>INDICADORES</b>          -Nº anual de acciones en las que se participa de forma conjunta</p>																																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b>          Área Personas</p>																																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>          Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																																	
<p><b>CALENDARIO</b>          Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="background-color: #90EE90;">IMPLANTACION</td> <td style="background-color: #FFDAB9;">SEGUIMIENTO</td> <td style="background-color: #ADD8E6;">EVALUACION</td> <td style="background-color: #FFD700;">TODO</td> <td colspan="12"></td> </tr> <tr> <td>T1</td><td>T2</td><td>T3</td><td>T4</td><td>T5</td><td>T6</td><td>T7</td><td>T8</td><td>T9</td><td>T10</td><td>T11</td><td>T12</td><td>T13</td><td>T14</td><td>T15</td><td>T16</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td> </tr> </table>		IMPLANTACION	SEGUIMIENTO	EVALUACION	TODO													T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
IMPLANTACION	SEGUIMIENTO	EVALUACION	TODO																																														
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> Constituir un grupo de trabajo entre el gabinete de Comunicación de la FUNGE y el área de Cooperación de la Universidad de Valladolid a fin de apoyar con medidas de sensibilización y difusión conjunta los objetivos de desarrollo sostenible (ODS)</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;"><b>2.13</b></p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> 2. Formación y sensibilización-Comunicación e información</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Contribuir al cumplimiento de los 17 objetivos del desarrollo sostenible, establecidos en la cumbre del año 2015 e incluidos en la Agenda 2030, especialmente el del 5º objetivo referido a lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Difusión anual de los objetivos de la Agenda 2030 en colaboración con la UVA, incrementando el nivel de información en la WEB de la FUNGE y en sus redes sociales.</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b> -Nº anual de acciones de difusión y sensibilización en relación a los ODS</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Área Comunicación</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Comunicación, Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <p style="text-align: center;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px;">TODO</span> </p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #FFFACD;"></td><td style="background-color: #FFFACD;"></td><td style="background-color: #FFFACD;"></td><td style="background-color: #FFFACD;"></td><td style="background-color: #FFFACD;"></td><td style="background-color: #FFFACD;"></td><td style="background-color: #FFFACD;"></td><td style="background-color: #FFFACD;"></td><td style="background-color: #FFFACD;"></td><td style="background-color: #FFFACD;"></td><td style="background-color: #FFFACD;"></td><td style="background-color: #FFFACD;"></td><td style="background-color: #FFFACD;"></td><td style="background-color: #FFFACD;"></td><td style="background-color: #FFFACD;"></td><td style="background-color: #FFFACD;"></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> Elaborar un Código Ético de Buen Gobierno y de buenas Prácticas de Gestión, que incluya la perspectiva de género</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;"><b>2.14</b></p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> 2. Formación y sensibilización-Comunicación e información</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Extender e interiorizar los principios éticos y de actuación y las buenas prácticas para la gestión eficiente, como la profesionalidad, dedicación, eficiencia, transparencia, austeridad, diligencia, confidencialidad, etc, todos ellos, desde la perspectiva de género, asegurando un trato igual y sin discriminaciones de ningún tipo en el ejercicio de las funciones.</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Alcanzar al 100% de la plantilla en la difusión del Código Ético</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b> - Creación del Código Ético de Buen Gobierno y de buenas Prácticas de Gestión</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Gerencia y Área Personas</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <p style="text-align: center;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px;">TODO</span> </p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> Realizar una campaña divulgativa que incida en que en la FUNGE, la promoción interna y el progreso en la carrera profesional se realiza con las mismas oportunidades independientemente del sexo</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;"><b>3.1</b></p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> 3. Acceso al empleo, promoción y clasificación profesional</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Impedir que se asiente o se extienda la falsa creencia de que en la FUNGE, la promoción no se realiza en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Realizar al menos una vez al año una campaña divulgativa que resalte que la promoción interna y el progreso en la carrera profesional se realiza con las mismas oportunidades independientemente del sexo.</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b> - % de la plantilla que ha recibido esta campaña</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Área Personas</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <p> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px;">TODO</span> </p>																																	
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></td><td></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></td><td></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></td><td></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<b>DESCRIPCIÓN</b> Vigilar el grado de segregación ocupacional	<b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b>  <h1 style="text-align: center;">3.2</h1>																																
<b>EJE ESTRATÉGICO</b> 3. Acceso al empleo, promoción y clasificación profesional																																	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Evitar la segregación ocupacional entre mujeres y hombres, revisando con enfoque de género la clasificación profesional y la provisión de puestos de trabajo																																	
<b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Emitir un informe en el punto medio de ejecución del plan sobre el grado de segregación ocupacional .																																	
<b>INDICADORES</b> - Porcentaje anual que representa cada sexo en cada ocupación/categoría																																	
<b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Área Laboral y Área Personas																																	
<b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Personas y Comisión de Seguimiento																																	
<b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción  <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-bottom: 10px;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 10px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px 10px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px 10px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px 10px;">TODO</span> </div> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<b>DESCRIPCIÓN</b> Vigilar el grado de segregación vertical	<b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b>  <h1 style="text-align: center;">3.3</h1>																																
<b>EJE ESTRATÉGICO</b> 3. Acceso al empleo, promoción y clasificación profesional																																	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Evitar la segregación vertical entre mujeres y hombres, revisando con enfoque de género la clasificación profesional y la provisión de puestos de trabajo.																																	
<b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Emitir un informe en el punto medio de ejecución del plan sobre el grado de segregación vertical.																																	
<b>INDICADORES</b> -Porcentaje anual que representa cada sexo en cada nivel de responsabilidad																																	
<b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Área Laboral y Área Personas																																	
<b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Personas y Comisión de Seguimiento																																	
<b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción  <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-bottom: 10px;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px 5px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px 5px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px 5px;">TODO</span> </div> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> En los procesos de conversión de contratos atendiendo, tanto a la duración del contrato como al cambio de la jornada de trabajo, a iguales condiciones de idoneidad, a tener en cuenta de forma prioritaria a las personas del sexo infrarrepresentado.</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 24px;"><b>3.4</b></p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> 3. Acceso al empleo, promoción y clasificación profesional</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Conseguir que desde los procesos de conversión de contratos atendiendo a la duración del contrato y al cambio de la jornada de trabajo, se contribuya a disminuir la infrarrepresentación de un sexo u otro en cualquiera de los grupos profesionales.</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> En los procesos de conversión de contratos atendiendo a la duración del contrato y al cambio de la jornada de trabajo, a iguales condiciones de idoneidad, tener en cuenta, al 100% de los casos respecto a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o categoría del contrato a convertir.</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº anual de procesos de conversión de contratos según duración del contrato y cambio de la jornada de trabajo</li> <li>- Nº anual de procesos de conversión de contratos según duración del contrato y cambio de la jornada de trabajo con iguales condiciones de idoneidad</li> <li>- Porcentaje que representan los procesos de conversión de contratos según duración del contrato y cambio de la jornada de trabajo, en los que hay solicitantes con iguales condiciones de idoneidad respecto al total de procesos</li> </ul>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Área Laboral</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Laboral, Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-bottom: 10px;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px 5px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px 5px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px 5px;">TODO</span> </div> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #FFFACD;"></td><td style="background-color: #FFFACD;"></td><td style="background-color: #FFFACD;"></td><td style="background-color: #FFFACD;"></td><td style="background-color: #FFFACD;"></td><td style="background-color: #FFFACD;"></td><td style="background-color: #FFFACD;"></td><td style="background-color: #FFFACD;"></td><td style="background-color: #FFFACD;"></td><td style="background-color: #FFFACD;"></td><td style="background-color: #FFFACD;"></td><td style="background-color: #FFFACD;"></td><td style="background-color: #FFFACD;"></td><td style="background-color: #FFFACD;"></td><td style="background-color: #FFFACD;"></td><td style="background-color: #FFFACD;"></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> En los procesos de promoción y de selección que no afecten a cargos de confianza, a iguales condiciones de idoneidad, tener en cuenta de forma prioritaria a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o categoría del puesto que se vaya a cubrir, especialmente en aquellos que representan la parte baja y alta de la categorización profesional.</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 24pt;"><b>3.5</b></p>																																				
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> 3. Acceso al empleo, promoción y clasificación profesional</p>																																					
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Conseguir que desde los procesos de promoción y de selección se contribuya a disminuir la infrarrepresentación de un sexo u otro en cualquiera de los grupos profesionales.</p>																																					
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> En los procesos de promoción y de selección que no afecten a cargos de confianza, a iguales condiciones de idoneidad, tener en cuenta, al 100% de los casos respecto a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o categoría del puesto que se vaya a cubrir.</p>																																					
<p><b>INDICADORES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº anual de procesos de promoción y de selección</li> <li>- Nº anual de procesos de promoción y de selección con iguales condiciones de idoneidad</li> <li>- Porcentaje que representan los procesos de promoción y de selección en los que hay candidatos con iguales condiciones de idoneidad respecto al total de procesos</li> </ul>																																					
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Área que demanda la promoción, Gerencia y Área Laboral</p>																																					
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Laboral, Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																					
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; margin-bottom: 10px;"> <tr> <td style="background-color: #90EE90;">IMPLANTACION</td> <td style="background-color: #FFDAB9;">SEGUIMIENTO</td> <td style="background-color: #ADD8E6;">EVALUACION</td> <td style="background-color: #FFD700;">TODO</td> </tr> </table> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>T1</td><td>T2</td><td>T3</td><td>T4</td><td>T5</td><td>T6</td><td>T7</td><td>T8</td><td>T9</td><td>T10</td><td>T11</td><td>T12</td><td>T13</td><td>T14</td><td>T15</td><td>T16</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td> </tr> </table>		IMPLANTACION	SEGUIMIENTO	EVALUACION	TODO	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
IMPLANTACION	SEGUIMIENTO	EVALUACION	TODO																																		
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																						

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> Vigilar la composición de cada una de las comisiones de selección a fin de conseguir un mínimo porcentaje medio anual de paridad en cuanto al sexo de sus miembros, intentando que cada una de ellas lo cumpla.</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 24pt;"><b>3.6</b></p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> 3. Acceso al empleo, promoción y clasificación profesional</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Conseguir que la composición de las comisiones de selección alcance un mínimo porcentaje en cuanto a la paridad, atendiendo al sexo de sus miembros</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Lograr que la media anual de la paridad, en relación al sexo de los componentes de las comisiones de selección, no sea inferior 40% ni superior al 60% en ninguno de los sexos.</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b> - Nº anual de procesos selectivos - % de paridad media anual</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Área que demanda la selección y Área Laboral</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Todas las Áreas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <p style="text-align: center;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px;">TODO</span> </p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<b>DESCRIPCIÓN</b> Realizar una valoración periódica de puestos de trabajo (VPT).	<b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b>  <h1 style="text-align: center;">3.7</h1>																																
<b>EJE ESTRATÉGICO</b> 3. Acceso al empleo, promoción y clasificación profesional																																	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.																																	
<b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Realizar una valoración periódica de puestos de trabajo (VPT) a los dos años, una vez transcurrido la mitad de la vigencia del Plan.																																	
<b>INDICADORES</b> - Informe VPT																																	
<b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Todas las Áreas																																	
<b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Todas las Áreas y Comisión de Seguimiento																																	
<b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción  <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-bottom: 10px;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 10px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px 10px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px 10px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px 10px;">TODO</span> </div> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> Incluir en el plan de formación que la formación será impartida dentro de la jornada laboral, de forma preferente.</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 24px;"><b>4.1</b></p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> 4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ordenación del tiempo de trabajo y condiciones de trabajo</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Favorecer la ordenación del tiempo de trabajo mediante la implantación de medidas en relación a la participación en acciones formativas contenidas en el plan.</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Al menos, un 75 % de las acciones formativas incluidas en el plan de formación se realizarán dentro del horario laboral.</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b> - Plan anual de formación</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Área Personas</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <p style="text-align: center;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px;">TODO</span> </p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> Elaborar el plan de formación anual incluyendo garantías de que las personas trabajadoras con reducción de jornada puedan acceder igualmente.</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">4.2</p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> 4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ordenación del tiempo de trabajo y condiciones de trabajo</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Favorecer la incorporación de las personas con jornada reducida a las acciones formativas.</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Alcance del 100% de las acciones formativas online contenidas en el Plan de Formación a las que también pueden acceder las personas con reducción de jornada.</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b> -Plan de formación que de forma explícita hace referencia al acceso de las acciones propuestas para aquellas personas con reducción de jornada -Nº de personas con jornada reducida que accede igualmente a las acciones formativas propuestas en el Plan de formación</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Área Personas</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-bottom: 10px;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 10px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px 10px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px 10px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px 10px;">TODO</span> </div> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> Emitir de forma periódica comunicaciones internas sobre de las medidas disponibles para favorecer la conciliación, incluidas aquellas disponibles que superan las establecidas por la normativa vigente.</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">4.3</p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> 4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ordenación del tiempo de trabajo y condiciones de trabajo</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Dar a conocer a todo el personal todas las medidas que la FUNGE pone a su disposición para favorecer la conciliación.</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Difundir al 100% del personal de estructura o equivalente, al menos una vez al año, todas las medidas en materia de conciliación.</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b> -Nº de comunicaciones internas -% de la plantilla que ha recibido esta campaña</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Área Personas</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <p style="text-align: center;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px;">TODO</span> </p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> Implantar el derecho a la desconexión digital, mediante la inclusión en la redacción del nuevo convenio, o en su defecto, mediante una instrucción laboral independiente.</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 24pt;"><b>4.4</b></p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> 4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ordenación del tiempo de trabajo y condiciones de trabajo</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Favorecer la ordenación del tiempo de trabajo mediante la implantación de medidas en relación a la regulación de la desconexión digital.</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Debe incluirse un articulado en el nuevo Convenio Colectivo sobre la desconexión digital, o en su defecto, al menos, en una instrucción laboral independiente</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b> -Contenido específico nuevo Convenio Colectivo o nueva instrucción laboral independiente</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Gerencia y Área Personas</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <p> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px;">TODO</span> </p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> Implantar medidas de flexibilidad horaria durante el tiempo de comida, mediante la inclusión en la redacción del nuevo convenio, o en su defecto, mediante una instrucción laboral independiente.</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 24px;"><b>4.5</b></p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> 4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ordenación del tiempo de trabajo y condiciones de trabajo</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Favorecer la ordenación del tiempo de trabajo mediante la implantación de medidas en relación a la introducción de medidas tendentes a flexibilizar el horario del tiempo de comida en los horarios partidos.</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Debe incluirse un articulado en el nuevo Convenio Colectivo sobre nuevas medidas de flexibilización horaria durante el tiempo de comida, o en su defecto, al menos, en una instrucción laboral independiente.</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b> -Contenido específico nuevo Convenio Colectivo o nueva instrucción laboral independiente</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Gerencia y Área Personas</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <p style="text-align: center;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px;">TODO</span> </p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> Incluir en la redacción del nuevo convenio colectivo, o en su defecto, en instrucción laboral independiente, la posibilidad de que puedan existir puestos de trabajo que permitan desarrollar su trabajo a distancia.</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">4.6</p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> 4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ordenación del tiempo de trabajo y condiciones de trabajo</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Favorecer la ordenación del tiempo de trabajo mediante la implantación de medidas en relación a la regulación del trabajo a distancia.</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Debe incluirse un articulado en el nuevo Convenio Colectivo sobre el trabajo a distancia, o en su defecto, al menos, en una instrucción laboral independiente.</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b> - Contenido específico nuevo Convenio Colectivo o nueva instrucción laboral independiente</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Gerencia y Área Personas</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-bottom: 10px;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 10px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px 10px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px 10px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px 10px;">TODO</span> </div> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> Incluir en la redacción del nuevo convenio o en instrucción laboral independiente, la mejora de la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente, bien mediante su flexibilización, su ampliación, introduciendo nuevos permisos o la combinación de alguna de ellas o de todas.</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">4.7</p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> 4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ordenación del tiempo de trabajo y condiciones de trabajo</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Favorecer la ordenación del tiempo de trabajo mediante la implantación de medidas en relación a la mejora de los permisos retribuidos.</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Debe incluirse un articulado en el nuevo Convenio Colectivo o en instrucción laboral independiente sobre la mejora de los permisos retribuidos.</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b> - Contenido específico nuevo Convenio Colectivo</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Gerencia y Área Personas</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <p style="text-align: center;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px;">TODO</span> </p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> Realizar un análisis de clima laboral, en la que se incluya la valoración sobre las condiciones de trabajo</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b> <b>4.8</b></p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> 4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ordenación del tiempo de trabajo y condiciones de trabajo.</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Valorar el grado de satisfacción que las personas trabajadoras tienen respecto a las condiciones de sus puestos de trabajo.</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Incluir en la encuesta de clima laboral, al menos un apartado relativo a las condiciones de trabajo, que al menos contenga dos preguntas sobre las condiciones físicas y los recursos disponibles.</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b> - Encuesta de clima laboral - Apartado relativo a las condiciones de trabajo</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Área Personas</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <p> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px;">TODO</span> </p> <table border="1" data-bbox="240 1556 1318 1637"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> Acción formativa en materia de prevención de riesgos laborales dirigidas al personal que integra la comisión de prevención de riesgos sin exclusión de aquellas otras personas que integran equipos especialmente feminizados o masculinizados.</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">5.1</p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> 5. Salud laboral y Prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Formar en salud laboral al personal de las unidades de prevención y salud laboral para integrar el enfoque de género a su gestión y para analizar la ergonomía y accidentalidad desde una perspectiva de género.</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Formación del 100% de los miembros del comité de Prevención de Riesgos</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b> - Nº de cursos - Porcentaje de miembros formados de la comisión de prevención de riesgos</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Área Personas</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin: 10px 0;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 10px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px 10px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px 10px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px 10px;">TODO</span> </div> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> Acciones específicas para toda la plantilla, con una periodicidad anual, de formación y/o de sensibilización en materia de violencia de género y de prevención e intervención en los casos de acoso laboral (acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral).</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">5.2</p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> 5. Salud laboral y Prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Formar y sensibilizar en la lucha contra la violencia de género a toda la plantilla para comprender y proteger sus derechos.</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Realizar al menos una acción formativa o de sensibilización al año en materia de violencia de género y de prevención e intervención en los casos de acoso laboral (acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral).</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de acciones formativas/sensibilización en materia de violencia de género y también sobre la prevención e intervención en los casos de acoso laboral</li> <li>- % anual de la plantilla distribuido por sexos que ha recibido alguna acción formativa o de sensibilización en materia de violencia de género y prevención e intervención en los casos de acoso laboral</li> </ul>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Área Personas</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-bottom: 10px;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px 5px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px 5px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px 5px;">TODO</span> </div> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> Difundir el protocolo de prevención e intervención frente al acoso laboral, incidiendo en el modo de actuar ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;"><b>5.3</b></p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> 5. Salud laboral y Prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Dar a conocer a todo el personal el contenido del protocolo que la FUNGE tiene sobre prevención e intervención frente al acoso laboral, sexual o por razón de sexo.</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Realizar al año, al menos una acción informativa a toda la plantilla respecto al contenido del protocolo de prevención e intervención frente al acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo.</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº anual de acciones informativas respecto al contenido del protocolo de prevención e intervención frente al acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo</li> <li>- % anual de la plantilla que ha recibido esta campaña</li> </ul>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Área Personas</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-bottom: 10px;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px 5px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px 5px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px 5px;">TODO</span> </div> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> Mención expresa, en el nuevo Convenio Colectivo para las víctimas por violencia de género reconocidas oficialmente, de que las faltas de puntualidad y las ausencias de corta duración, aún sin justificar por el servicio social o sanitario, serán remuneradas y cotizadas por parte de la FUNGE.</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;"><b>5.4</b></p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> 5. Salud laboral y Prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Ampliar, respecto a los reconocidos legalmente, los derechos laborales que la FUNGE pone a disposición de la víctimas de violencia de género.</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Al menos debe incluirse un articulado en el nuevo Convenio Colectivo sobre aquellas medidas que de forma ampliada, la FUNGE pone a disposición de las víctimas de violencia de género.</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b> - Contenido específico nuevo Convenio Colectivo</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Gerencia y Área Personas</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <p style="text-align: center;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px;">TODO</span> </p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b>                  Informar anualmente a toda la plantilla, tras la elaboración de documento/protocolo, sobre la forma y modo de acceder a los derechos laborales que amparan a las víctimas de violencia de género, tanto los reconocidos legalmente como aquellos otros ampliados que la FUNGE disponga: reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;"><b>5.5</b></p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b>                  5. Salud laboral y Prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>                  Informar a todo el personal sobre los derechos legales que tienen las víctimas de violencia de género y sobre la forma de acceder a ellos, incluidos los dispuestos de forma ampliada por la FUNGE.</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b>                  Realizar al año, al menos una acción informativa a toda la plantilla respecto al contenido del documento o protocolo, elaborado al efecto, sobre el acceso a los derechos laborales que amparan a las víctimas de violencia de género.</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b>                  - Documento escrito protocolo                  - % anual de la plantilla que ha recibido esta información</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b>                  Área Personas</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>                  Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b>                  Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <p style="text-align: center;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px;">TODO</span> </p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> Apoyar con asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género que pueda sufrir alguna persona trabajadora de la Funge.</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 24pt;"><b>5.6</b></p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> 5. Salud laboral y Prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Garantizar las medidas necesarias para asegurar el desarrollo profesional normalizado de las víctimas de violencia de género</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Cubrir con asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico al 100% de los casos de víctimas de violencia de género que pueda sufrir alguna persona trabajadora de la Funge.</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b> - Nº de casos confirmados de víctimas de violencia de género - Nº de casos de víctimas de violencia de género apoyados</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Todas las Áreas</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Todas las Áreas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <p style="text-align: center;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px;">TODO</span> </p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #FFF2CC;"></td><td style="background-color: #FFF2CC;"></td><td style="background-color: #FFF2CC;"></td><td style="background-color: #FFF2CC;"></td><td style="background-color: #FFF2CC;"></td><td style="background-color: #FFF2CC;"></td><td style="background-color: #FFF2CC;"></td><td style="background-color: #FFF2CC;"></td><td style="background-color: #FFF2CC;"></td><td style="background-color: #FFF2CC;"></td><td style="background-color: #FFF2CC;"></td><td style="background-color: #FFF2CC;"></td><td style="background-color: #FFF2CC;"></td><td style="background-color: #FFF2CC;"></td><td style="background-color: #FFF2CC;"></td><td style="background-color: #FFF2CC;"></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> Tras elección de una herramienta informática y metodología, la realización periódica de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas puestas de manifiesto en la auditoría retributiva, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">6.1</p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> 6. Retribuciones</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Realizar periódicamente una auditoría retributiva, tras una valoración de puestos de trabajo que permita analizar el sistema retributivo y garantizar la igualdad retributiva</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Realizar una auditoría retributiva cada dos años, junto a su plan de actuación.</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b> - Documento Plan de actuación sobre los resultados de la auditoría retributiva</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Área Laboral</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Laboral, Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <p style="text-align: center;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px;">TODO</span> </p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td><td></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<b>DESCRIPCIÓN</b> Valorar la opinión sobre la política retributiva en el análisis de clima laboral	<b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b>  <p style="text-align: center; font-size: 24px;">6.2</p>																																
<b>EJE ESTRATÉGICO</b> 6. Retribuciones																																	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Valorar el grado de satisfacción que las personas trabajadoras tienen respecto a sus expectativas personales en cuanto a la retribución y beneficios sociales recibidos.																																	
<b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Incluir en el análisis de clima laboral, al menos un apartado relativo a la política retributiva y compensatoria, que al menos contenga dos preguntas sobre retribución y otros beneficios sociales.																																	
<b>INDICADORES</b> - análisis de clima laboral - Apartado relativo a la política retributiva y compensatoria																																	
<b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Área Personas																																	
<b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Personas y Comisión de Seguimiento																																	
<b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción  <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-bottom: 10px;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px 5px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px 5px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px 5px;">TODO</span> </div> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> Difundir el contenido de las acciones, indicadores y procedimiento de seguimiento y evaluación entre los responsables de área/unidad con el fin de lograr su implicación y de cuantificar periódicamente el grado de cumplimiento de los objetivos.</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 24pt;"><b>7.1</b></p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> 7. Implantación, seguimiento, evaluación, modificación, continuación y resolución discrepancias</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Implicar y motivar a las Direcciones de Áreas/Unidades responsables de la implantación, seguimiento y evaluación del Plan.</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Realizar al menos una acción informativa y motivadora entre las Direcciones de Área/Unidad sobre las acciones e indicadores contenidos en el plan y sobre el procedimiento de seguimiento y evaluación.</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b> -% de los responsables de área/unidad a los que se la ha informado del procedimiento</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Gerencia y Área Personas</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Personas y Comisión de Seguimiento/Evaluación</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-bottom: 10px;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px 5px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px 5px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px 5px;">TODO</span> </div> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #90EE90;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td style="background-color: #FFDAB9;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> Designar responsables en cada Área/Unidad afectada que deban colaborar con la Comisión en los procesos de implantación, seguimiento y evaluación del Plan.</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">7.2</p>																																																	
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> 7. Implantación, seguimiento, evaluación, modificación, continuación y resolución discrepancias</p>																																																		
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Extender la implicación y la motivación en cada área/unidad afectada a los niveles de responsabilidad inferiores a las direcciones de área/unidad.</p>																																																		
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Nombrar al menos a una persona por cada Área/Unidad afectada en la implantación, seguimiento y evaluación del Plan.</p>																																																		
<p><b>INDICADORES</b> - Nº de áreas/unidades afectadas - Nº de personas designadas por áreas/unidad para colaborar con la Comisión</p>																																																		
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Todas las Áreas</p>																																																		
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Personas y Comisión de Seguimiento/Evaluación</p>																																																		
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #90EE90;">IMPLANTACION</td> <td style="background-color: #FFDAB9;">SEGUIMIENTO</td> <td style="background-color: #ADD8E6;">EVALUACION</td> <td style="background-color: #FFD700;">TODO</td> <td colspan="13"></td> </tr> <tr> <td>T1</td><td>T2</td><td>T3</td><td>T4</td><td>T5</td><td>T6</td><td>T7</td><td>T8</td><td>T9</td><td>T10</td><td>T11</td><td>T12</td><td>T13</td><td>T14</td><td>T15</td><td>T16</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>		IMPLANTACION	SEGUIMIENTO	EVALUACION	TODO														T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
IMPLANTACION	SEGUIMIENTO	EVALUACION	TODO																																															
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																																			

<p><b>DESCRIPCIÓN</b> Revisar el Plan de Igualdad con una antelación de seis meses anterior a la fecha fin de vigencia, realizando un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, a fin de elaborar el II Plan de Igualdad de la FUNGE</p>	<p><b>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;"><b>7.3</b></p>																																
<p><b>EJE ESTRATÉGICO</b> 7. Implantación, seguimiento, evaluación, modificación, continuación y resolución discrepancias</p>																																	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Dar continuidad al I Plan de Igualdad con la elaboración del siguiente</p>																																	
<p><b>OBJETIVO CUANTITATIVO</b> Elaborar un II Plan de Igualdad para que entre en vigor a continuación de la fecha de vigencia del I Plan.</p>																																	
<p><b>INDICADORES</b> - informe de diagnóstico - informe acciones a implementar - redacción II Plan de Igualdad FUNGE</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN</b> Todas las Áreas</p>																																	
<p><b>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> Área Personas y Comisión de Seguimiento/Evaluación</p>																																	
<p><b>CALENDARIO</b> Previsión temporal de ejecución de las acciones trimestralizada, con el código de colores que se indica, en el que a mayor intensidad de tonalidad, mayor intensidad de acción</p> <p> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">IMPLANTACION</span> <span style="background-color: #FFDAB9; padding: 2px;">SEGUIMIENTO</span> <span style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px;">EVALUACION</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px;">TODO</span> </p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>T1</th><th>T2</th><th>T3</th><th>T4</th><th>T5</th><th>T6</th><th>T7</th><th>T8</th><th>T9</th><th>T10</th><th>T11</th><th>T12</th><th>T13</th><th>T14</th><th>T15</th><th>T16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td><td style="background-color: #FFD700;"></td> </tr> </tbody> </table>		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16																		