




I PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO 2022/2025

VERSIÓN RESUMIDA

COMISION NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD		GERENTE
En representación de la FUNGE	En representación de las personas trabajadoras	
<p>CALVO CONDE MARIA YOLANDA - 45419139G Firmado digitalmente por CALVO CONDE MARIA YOLANDA - 45419139G Fecha: 2022.01.18 10:33:40 +01'00'</p> <p>Presidenta Yolanda Calvo Conde DNI: 045419139G</p>	<p>GAISAN TORRE AMAYA - 12765895K Firmado digitalmente por GAISAN TORRE AMAYA - 12765895K Fecha: 2022.01.18 10:31:06 +01'00'</p> <p>Vocal Amaya Gaisán Torre (UGT desde febrero 2021) DNI: 012765895K</p>	<p> Firmado digitalmente por 09281744W CARLOS FERNANDO CABEZAS (R: G47382056) Fecha: 2022.01.18 16:45:27 +01'00'</p> <p>Carlos Fernando Cabezas Pascual DNI: 09281744W</p>
<p>MASA SANTAMARIA JOSE ANTONIO - 12751018W Firmado digitalmente por MASA SANTAMARIA JOSE ANTONIO - 12751018W Fecha: 2022.01.18 10:50:22 +01'00'</p> <p>Secretario José Antonio Masa Santamaría DNI: 12751018W</p>	<p>GONZALEZ GARCIA DAVID - 44910664J Firmado digitalmente por GONZALEZ GARCIA DAVID - 44910664J Fecha: 2022.01.18 10:32:12 +01'00'</p> <p>Vocal David González García (FSIE desde febrero 2021) DNI: 44910664J</p>	

FUNDACION GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

INDICE

1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
2. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD
3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES Y COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA ENCARGADA DE LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL
5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN
6. DEFINICIÓN DE LOS EJES ESTRATÉGICOS, OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
8. ANEXO 1: ACCIONES

1- 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.

2- 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.

3-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.

4- 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.

5- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

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 entre mujeres y hombres.

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.

El informe resultante de este análisis junto al informe de la Auditoría retributiva, una vez elaborados el Registro Retributivo y la Valoración de Puestos de Trabajo, cumplimentados ambos con las herramientas puestas a disposición por parte del 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), sirven de base para la definición de los ejes estratégico del Plan y de sus objetivos, tanto cuantitativos como cualitativos.

6- 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:

EJE ESTRATÉGICO Nº 1:	
Gestión estadística transversal con perspectiva de género	
Objetivo General: 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.	
Objetivos Cualitativos:	Objetivos Cuantitativos:
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.

EJE ESTRATÉGICO Nº 2:	
Formación y sensibilización-Comunicación e información	
Objetivo General:	
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.	
Objetivos Cualitativos:	Objetivos Cuantitativos:
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>

<p>EJE ESTRATÉGICO Nº 3:</p>	
<p>Acceso al empleo, promoción y clasificación profesional</p>	
<p>Objetivo General:</p>	
<p>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.</p>	
<p>Objetivos Cualitativos:</p>	<p>Objetivos Cuantitativos:</p>
<p>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>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>Evitar la segregación ocupacional entre mujeres y hombres, revisando con enfoque de género la clasificación profesional y la provisión de puestos de trabajo.</p>	<p>Emitir un informe en el punto medio de ejecución del plan sobre el grado de segregación ocupacional .</p>

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.
Conseguir que desde los procesos de promoción se contribuya a disminuir la infrarrepresentación de un sexo u otro en cualquiera de los grupos profesionales.	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.
Conseguir que desde los procesos de selección se contribuya a disminuir la infrarrepresentación de un sexo u otro en cualquiera de los grupos profesionales.	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.
Conseguir que la composición de las comisiones de selección alcance un mínimo porcentaje en cuanto a la paridad, atendiendo al sexo de sus miembros.	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.
Garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.	Realizar una valoración periódica de puestos de trabajo (VPT) a los dos años, una vez transcurrido la mitad de la vigencia del Plan.

EJE ESTRATÉGICO Nº 4:	
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ordenación del tiempo de trabajo y condiciones de trabajo.	
Objetivo General:	
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.	
Objetivos Cualitativos:	Objetivos Cuantitativos:
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.

EJE ESTRATÉGICO Nº 5:	
Salud laboral y Prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo	
Objetivo General:	
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.	
Objetivos Cualitativos:	Objetivos Cuantitativos:
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.

<p>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>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>Garantizar las medidas necesarias para asegurar el desarrollo profesional normalizado de las víctimas de violencia de género.</p>	<p>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>EJE ESTRATÉGICO Nº 6:</p> <p>Retribuciones</p>	
<p>Objetivo General:</p> <p>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.</p>	
<p>Objetivos Cualitativos:</p>	<p>Objetivos Cuantitativos:</p>
<p>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>Realizar una auditoría retributiva cada dos años, junto a su plan de actuación.</p>
<p>Valorar el grado de satisfacción que las personas trabajadoras tienen respecto a sus expectativas personales en cuanto a la retribución y beneficios sociales recibidos.</p>	<p>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.</p>

EJE ESTRATÉGICO Nº 7: Implantación, seguimiento, evaluación, modificación, continuación y resolución discrepancias	
Objetivo General: 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.	
Objetivos Cualitativos:	Objetivos Cuantitativos:
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.

7- 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.

8- ANEXO 1: ACCIONES

<p>DESCRIPCIÓN 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>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción) 1.1</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO 1. Gestión estadística transversal con perspectiva de género.</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO Tener operativo un sistema estadístico de recogida de datos laborales desagregados</p>																																	
<p>OBJETIVO CUANTITATIVO 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>INDICADORES -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>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Área Laboral</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Laboral, Área Personas y Comisión de Seguimiento.</p>																																	
<p>CALENDARIO 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> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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>DESCRIPCIÓN Incluir de forma sistemática en todas las estadísticas con datos referidos a las personas trabajadoras, la distinción sobre su sexo.</p>	<p>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">1.2</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO 1. Gestión estadística transversal con perspectiva de género</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO Incorporar la perspectiva de género en el tratamiento de todos los datos registrados referidos a las personas trabajadoras.</p>																																	
<p>OBJETIVO CUANTITATIVO Lograr que el 100% de los datos referidos a las personas trabajadoras, estén desagregados por sexo</p>																																	
<p>INDICADORES -Informes laborales, formativos, protocolarios, ...etc. desagregados por sexo.</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Todas las Áreas</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Todas las Áreas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p>CALENDARIO 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;"> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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: #d9ead3;"></td><td style="background-color: #d9ead3;"></td><td style="background-color: #d9ead3;"></td><td style="background-color: #548235;"></td><td style="background-color: #f4cccc;"></td><td style="background-color: #f4cccc;"></td><td style="background-color: #f4cccc;"></td><td style="background-color: #cfe2f3;"></td><td style="background-color: #f4cccc;"></td><td style="background-color: #f4cccc;"></td><td style="background-color: #f4cccc;"></td><td style="background-color: #cfe2f3;"></td><td style="background-color: #f4cccc;"></td><td style="background-color: #f4cccc;"></td><td style="background-color: #f4cccc;"></td><td style="background-color: #cfe2f3;"></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>DESCRIPCIÓN 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>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">2.1</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO 2. Formación y sensibilización-Comunicación e información</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO Difundir a todo el personal el Plan de Igualdad una vez aprobado, junto con aquella documentación de interés.</p>																																	
<p>OBJETIVO CUANTITATIVO Alcanzar al 100% de la plantilla en la difusión sobre el Plan y documentación relevante para su conocimiento</p>																																	
<p>INDICADORES - 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>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Área Comunicación y Área de Informática</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p>CALENDARIO 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;"> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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></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>DESCRIPCIÓN 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>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">2.2</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO 2. Formación y sensibilización-Comunicación e información</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO Difundir a todo el personal las acciones incluidas en el Plan, cronograma y proceso de implantación, seguimiento y evaluación.</p>																																	
<p>OBJETIVO CUANTITATIVO 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>INDICADORES - % de la plantilla que ha recibido esta campaña</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Área Personas</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p>CALENDARIO 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> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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>DESCRIPCIÓN Incluir la perspectiva de género en el plan de formación anual.</p>	<p>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p>
---	--

	<h1>2.3</h1>																																
EJE ESTRATÉGICO 2. Formación y sensibilización-Comunicación e información																																	
OBJETIVO ESPECÍFICO 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.																																	
OBJETIVO CUANTITATIVO 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.																																	
INDICADORES -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.																																	
ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Área Personas																																	
ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Personas y Comisión de Seguimiento																																	
CALENDARIO 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>		IMPLANTACION	SEGUIMIENTO	EVALUACION	TODO																												
IMPLANTACION	SEGUIMIENTO	EVALUACION	TODO																														
<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>		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>DESCRIPCIÓN Incluir en el plan de formación, sin discriminación, acciones dirigidas específicamente al desarrollo profesional.</p>	<p>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">2.4</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO 2. Formación y sensibilización-Comunicación e información</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO Favorecer la carrera profesional interna</p>																																	
<p>OBJETIVO CUANTITATIVO 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.</p>																																	
<p>INDICADORES -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.</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Área Personas</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p>CALENDARIO 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;"> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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>DESCRIPCIÓN 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>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 24px;">2.5</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO 2. Formación y sensibilización-Comunicación e información</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO Favorecer la adaptación al puesto de trabajo y la polivalencia, mediante la adquisición de competencias clave y específicas del puesto.</p>																																	
<p>OBJETIVO CUANTITATIVO 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>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan de formación que incluye acciones formativas en competencias clave y en la adaptación al puesto de trabajo. - Nº de acciones propuestas específicas en competencias clave y en la adaptación al puesto de trabajo dirigidas a toda la plantilla. - % anual de la plantilla distribuido por sexos que ha recibido formación sobre competencias clave y adaptación al puesto de trabajo. 																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Área Personas</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p>CALENDARIO 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;"> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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>DESCRIPCIÓN 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>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">2.6</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO 2. Formación y sensibilización-Comunicación e información</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO Incrementar el nº de participantes en el plan de formación</p>																																	
<p>OBJETIVO CUANTITATIVO Al menos el 85% de las acciones formativas propuestas en el Plan anual sean completamente gratuitas para los trabajadores.</p>																																	
<p>INDICADORES -Plan anual de Formación -Nº anual de participantes en las acciones formativas contenidas en el plan de formación</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Área Personas</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p>CALENDARIO 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;"> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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																		

DESCRIPCIÓN Acciones de formación y de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres.	Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción) <h1 style="text-align: center;">2.7</h1>																																
EJE ESTRATÉGICO 2. Formación y sensibilización-Comunicación e información																																	
OBJETIVO ESPECÍFICO Diseñar y llevar a cabo un plan de sensibilización y formación para incorporar la perspectiva de género en la organización.																																	
OBJETIVO CUANTITATIVO Al menos dos acciones formativas materia de igualdad y al menos participando el 50% de la plantilla.																																	
INDICADORES - Plan de formación - Nº de acciones de formación y de sensibilización propuestas en materia de igualdad dirigidas a todo el personal. - % anual de la plantilla distribuido por sexos que ha recibido acciones de sensibilización.																																	
ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Área Personas																																	
ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Personas y Comisión de Seguimiento																																	
CALENDARIO 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;"> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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 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>DESCRIPCIÓN Formación específica para el personal con responsabilidad intermedia y superior en materia de igualdad.</p>	<p>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 24px;">2.8</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO 2. Formación y sensibilización-Comunicación e información</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 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>OBJETIVO CUANTITATIVO Al menos dos acciones formativas materia de igualdad y al menos participando el 50% del personal con responsabilidad intermedia y superior</p>																																	
<p>INDICADORES -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>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Área Personas</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p>CALENDARIO 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> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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>DESCRIPCIÓN 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>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">2.9</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO 2. Formación y sensibilización-Comunicación e información</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO Procurar que las redacciones y textos de todo el material formativo, interno o externo, sean inclusivas y no sexistas.</p>																																	
<p>OBJETIVO CUANTITATIVO 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>INDICADORES -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>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Todas las Áreas</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Todas las Áreas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p>CALENDARIO 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;"> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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>DESCRIPCIÓN Informar específicamente al colectivo masculino sobre las medidas de conciliación existentes a su disposición.</p>	<p>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 24pt;">2.10</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO 2. Formación y sensibilización-Comunicación e información</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 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>OBJETIVO CUANTITATIVO 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>INDICADORES - % de destinatarios receptores de la campaña informativa.</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Área Personas</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p>CALENDARIO 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;"> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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 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>DESCRIPCIÓN 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>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 24px;">2.11</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO Haga clic o pulse aquí para escribir texto.2. Formación y sensibilización-Comunicación e información</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 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>OBJETIVO CUANTITATIVO Alcanzar al 100% de la plantilla en la difusión sobre la guía de estilo de comunicación no sexista e inclusiva</p>																																	
<p>INDICADORES - Creación del Manual - % de la plantilla a la que se la ha distribuido el manual</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Área Comunicación</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Comunicación, Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p>CALENDARIO 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;"> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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: #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>DESCRIPCIÓN Contactar con la Unidad de Igualdad de la Universidad de Valladolid: Teléfono: 983 18 40 99 igualdad.asuntos.sociales@uva.es</p>	<p>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">2.12</p>																																																	
<p>EJE ESTRATÉGICO 2. Formación y sensibilización-Comunicación e información</p>																																																		
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO Reforzar las relaciones Institucionales y establecer acuerdos en materia de igualdad a fin de compartir acciones formativas, divulgativas, etc.</p>																																																		
<p>OBJETIVO CUANTITATIVO Coparticipar en al menos una acción anual en materia de igualdad compartida con la UVa</p>																																																		
<p>INDICADORES -Nº anual de acciones en las que se participa de forma conjunta</p>																																																		
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Área Personas</p>																																																		
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																																		
<p>CALENDARIO 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="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 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>DESCRIPCIÓN 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>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">2.13</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO 2. Formación y sensibilización-Comunicación e información</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 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>OBJETIVO CUANTITATIVO 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>INDICADORES -Nº anual de acciones de difusión y sensibilización en relación a los ODS</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Área Comunicación</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Comunicación, Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p>CALENDARIO 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;"> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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>DESCRIPCIÓN Elaborar un Código Ético de Buen Gobierno y de buenas Prácticas de Gestión, que incluya la perspectiva de género</p>	<p>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">2.14</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO 2. Formación y sensibilización-Comunicación e información</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 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>OBJETIVO CUANTITATIVO Alcanzar al 100% de la plantilla en la difusión del Código Ético</p>																																	
<p>INDICADORES - Creación del Código Ético de Buen Gobierno y de buenas Prácticas de Gestión</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Gerencia y Área Personas</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p>CALENDARIO 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;"> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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>DESCRIPCIÓN 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>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">3.1</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO 3. Acceso al empleo, promoción y clasificación profesional</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 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>OBJETIVO CUANTITATIVO 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>INDICADORES - % de la plantilla que ha recibido esta campaña</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Área Personas</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p>CALENDARIO 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;"> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <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></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> </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																		

DESCRIPCIÓN Vigilar el grado de segregación ocupacional	Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción) <h1 style="text-align: center;">3.2</h1>																																
EJE ESTRATÉGICO 3. Acceso al empleo, promoción y clasificación profesional																																	
OBJETIVO ESPECÍFICO Evitar la segregación ocupacional entre mujeres y hombres, revisando con enfoque de género la clasificación profesional y la provisión de puestos de trabajo																																	
OBJETIVO CUANTITATIVO Emitir un informe en el punto medio de ejecución del plan sobre el grado de segregación ocupacional .																																	
INDICADORES - Porcentaje anual que representa cada sexo en cada ocupación/categoría																																	
ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Área Laboral y Área Personas																																	
ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Personas y Comisión de Seguimiento																																	
CALENDARIO 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;"> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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																		

DESCRIPCIÓN Vigilar el grado de segregación vertical	Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción) <h1 style="text-align: center;">3.3</h1>																																
EJE ESTRATÉGICO 3. Acceso al empleo, promoción y clasificación profesional																																	
OBJETIVO ESPECÍFICO Evitar la segregación vertical entre mujeres y hombres, revisando con enfoque de género la clasificación profesional y la provisión de puestos de trabajo.																																	
OBJETIVO CUANTITATIVO Emitir un informe en el punto medio de ejecución del plan sobre el grado de segregación vertical.																																	
INDICADORES -Porcentaje anual que representa cada sexo en cada nivel de responsabilidad																																	
ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Área Laboral y Área Personas																																	
ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Personas y Comisión de Seguimiento																																	
CALENDARIO 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;"> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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>DESCRIPCIÓN 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>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">3.4</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO 3. Acceso al empleo, promoción y clasificación profesional</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 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>OBJETIVO CUANTITATIVO 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>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº anual de procesos de conversión de contratos según duración del contrato y cambio de la jornada de trabajo - Nº anual de procesos de conversión de contratos según duración del contrato y cambio de la jornada de trabajo con iguales condiciones de idoneidad - 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 																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Área Laboral</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Laboral, Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p>CALENDARIO 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;"> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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: #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>DESCRIPCIÓN 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>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 24pt;">3.5</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO 3. Acceso al empleo, promoción y clasificación profesional</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 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>OBJETIVO CUANTITATIVO 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>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº anual de procesos de promoción y de selección - Nº anual de procesos de promoción y de selección con iguales condiciones de idoneidad - 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 																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Área que demanda la promoción, Gerencia y Área Laboral</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Laboral, Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p>CALENDARIO 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;"> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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>DESCRIPCIÓN 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>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 24px;">3.6</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO 3. Acceso al empleo, promoción y clasificación profesional</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 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>OBJETIVO CUANTITATIVO 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>INDICADORES - Nº anual de procesos selectivos - % de paridad media anual</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Área que demanda la selección y Área Laboral</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Todas las Áreas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p>CALENDARIO 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;"> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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																		

DESCRIPCIÓN Realizar una valoración periódica de puestos de trabajo (VPT).	Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción) <h1 style="text-align: center;">3.7</h1>																																
EJE ESTRATÉGICO 3. Acceso al empleo, promoción y clasificación profesional																																	
OBJETIVO ESPECÍFICO Garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.																																	
OBJETIVO CUANTITATIVO Realizar una valoración periódica de puestos de trabajo (VPT) a los dos años, una vez transcurrido la mitad de la vigencia del Plan.																																	
INDICADORES - Informe VPT																																	
ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Todas las Áreas																																	
ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Todas las Áreas y Comisión de Seguimiento																																	
CALENDARIO 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;"> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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>DESCRIPCIÓN Incluir en el plan de formación que la formación será impartida dentro de la jornada laboral, de forma preferente.</p>	<p>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 24px;">4.1</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO 4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ordenación del tiempo de trabajo y condiciones de trabajo</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 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>OBJETIVO CUANTITATIVO Al menos, un 75 % de las acciones formativas incluidas en el plan de formación se realizarán dentro del horario laboral.</p>																																	
<p>INDICADORES - Plan anual de formación</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Área Personas</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p>CALENDARIO 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;"> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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>DESCRIPCIÓN Elaborar el plan de formación anual incluyendo garantías de que las personas trabajadoras con reducción de jornada puedan acceder igualmente.</p>	<p>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">4.2</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO 4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ordenación del tiempo de trabajo y condiciones de trabajo</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO Favorecer la incorporación de las personas con jornada reducida a las acciones formativas.</p>																																	
<p>OBJETIVO CUANTITATIVO 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>INDICADORES -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>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Área Personas</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p>CALENDARIO 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;"> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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>DESCRIPCIÓN 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>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">4.3</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO 4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ordenación del tiempo de trabajo y condiciones de trabajo</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO Dar a conocer a todo el personal todas las medidas que la FUNGE pone a su disposición para favorecer la conciliación.</p>																																	
<p>OBJETIVO CUANTITATIVO Difundir al 100% del personal de estructura o equivalente, al menos una vez al año, todas las medidas en materia de conciliación.</p>																																	
<p>INDICADORES -Nº de comunicaciones internas -% de la plantilla que ha recibido esta campaña</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Área Personas</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p>CALENDARIO 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;"> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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>DESCRIPCIÓN 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>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 24px;">4.4</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO 4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ordenación del tiempo de trabajo y condiciones de trabajo</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO Favorecer la ordenación del tiempo de trabajo mediante la implantación de medidas en relación a la regulación de la desconexión digital.</p>																																	
<p>OBJETIVO CUANTITATIVO 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>INDICADORES -Contenido específico nuevo Convenio Colectivo o nueva instrucción laboral independiente</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Gerencia y Área Personas</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p>CALENDARIO 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="margin-left: 20px;"> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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>DESCRIPCIÓN 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>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">4.5</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO 4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ordenación del tiempo de trabajo y condiciones de trabajo</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 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>OBJETIVO CUANTITATIVO 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>INDICADORES -Contenido específico nuevo Convenio Colectivo o nueva instrucción laboral independiente</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Gerencia y Área Personas</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p>CALENDARIO 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;"> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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>DESCRIPCIÓN 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>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 24pt;">4.6</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO 4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ordenación del tiempo de trabajo y condiciones de trabajo</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO Favorecer la ordenación del tiempo de trabajo mediante la implantación de medidas en relación a la regulación del trabajo a distancia.</p>																																	
<p>OBJETIVO CUANTITATIVO 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>INDICADORES - Contenido específico nuevo Convenio Colectivo o nueva instrucción laboral independiente</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Gerencia y Área Personas</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p>CALENDARIO 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;"> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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>DESCRIPCIÓN 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>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">4.7</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO 4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ordenación del tiempo de trabajo y condiciones de trabajo</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO Favorecer la ordenación del tiempo de trabajo mediante la implantación de medidas en relación a la mejora de los permisos retribuidos.</p>																																	
<p>OBJETIVO CUANTITATIVO Debe incluirse un articulado en el nuevo Convenio Colectivo o en instrucción laboral independiente sobre la mejora de los permisos retribuidos.</p>																																	
<p>INDICADORES - Contenido específico nuevo Convenio Colectivo</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Gerencia y Área Personas</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p>CALENDARIO 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;"> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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>DESCRIPCIÓN Realizar un análisis de clima laboral, en la que se incluya la valoración sobre las condiciones de trabajo</p>	<p>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción) 4.8</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO 4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ordenación del tiempo de trabajo y condiciones de trabajo.</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO Valorar el grado de satisfacción que las personas trabajadoras tienen respecto a las condiciones de sus puestos de trabajo.</p>																																	
<p>OBJETIVO CUANTITATIVO 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>INDICADORES - Encuesta de clima laboral - Apartado relativo a las condiciones de trabajo</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Área Personas</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p>CALENDARIO 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> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </p> <table border="1" data-bbox="240 1554 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>DESCRIPCIÓN 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>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">5.1</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO 5. Salud laboral y Prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 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>OBJETIVO CUANTITATIVO Formación del 100% de los miembros del comité de Prevención de Riesgos</p>																																	
<p>INDICADORES - Nº de cursos - Porcentaje de miembros formados de la comisión de prevención de riesgos</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Área Personas</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p>CALENDARIO 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;"> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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>DESCRIPCIÓN 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>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">5.2</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO 5. Salud laboral y Prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO Formar y sensibilizar en la lucha contra la violencia de género a toda la plantilla para comprender y proteger sus derechos.</p>																																	
<p>OBJETIVO CUANTITATIVO 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>INDICADORES - Nº de acciones formativas/sensibilización en materia de violencia de género y también sobre la prevención e intervención en los casos de acoso laboral - % 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</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Área Personas</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p>CALENDARIO 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;"> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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: #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>DESCRIPCIÓN 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>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 24pt;">5.3</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO 5. Salud laboral y Prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 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>OBJETIVO CUANTITATIVO 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>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 - % anual de la plantilla que ha recibido esta campaña 																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Área Personas</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p>CALENDARIO 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;"> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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: #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>DESCRIPCIÓN 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>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">5.4</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO 5. Salud laboral y Prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO Ampliar, respecto a los reconocidos legalmente, los derechos laborales que la FUNGE pone a disposición de la víctimas de violencia de género.</p>																																	
<p>OBJETIVO CUANTITATIVO 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>INDICADORES - Contenido específico nuevo Convenio Colectivo</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Gerencia y Área Personas</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p>CALENDARIO 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;"> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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: #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>DESCRIPCIÓN 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>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">5.5</p>																																																	
<p>EJE ESTRATÉGICO 5. Salud laboral y Prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo</p>																																																		
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 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>OBJETIVO CUANTITATIVO 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>INDICADORES - Documento escrito protocolo - % anual de la plantilla que ha recibido esta información</p>																																																		
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Área Personas</p>																																																		
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																																		
<p>CALENDARIO 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></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> </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>DESCRIPCIÓN 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>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 24px;">5.6</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO 5. Salud laboral y Prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO Garantizar las medidas necesarias para asegurar el desarrollo profesional normalizado de las víctimas de violencia de género</p>																																	
<p>OBJETIVO CUANTITATIVO 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>INDICADORES - Nº de casos confirmados de víctimas de violencia de género - Nº de casos de víctimas de violencia de género apoyados</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Todas las Áreas</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Todas las Áreas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p>CALENDARIO 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;"> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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>DESCRIPCIÓN 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>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">6.1</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO 6. Retribuciones</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 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>OBJETIVO CUANTITATIVO Realizar una auditoría retributiva cada dos años, junto a su plan de actuación.</p>																																	
<p>INDICADORES - Documento Plan de actuación sobre los resultados de la auditoría retributiva</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Área Laboral</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Laboral, Área Personas y Comisión de Seguimiento</p>																																	
<p>CALENDARIO 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> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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																		

DESCRIPCIÓN Valorar la opinión sobre la política retributiva en el análisis de clima laboral	Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción) <h1 style="text-align: center;">6.2</h1>																																
EJE ESTRATÉGICO 6. Retribuciones																																	
OBJETIVO ESPECÍFICO Valorar el grado de satisfacción que las personas trabajadoras tienen respecto a sus expectativas personales en cuanto a la retribución y beneficios sociales recibidos.																																	
OBJETIVO CUANTITATIVO 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.																																	
INDICADORES - análisis de clima laboral - Apartado relativo a la política retributiva y compensatoria																																	
ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Área Personas																																	
ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Personas y Comisión de Seguimiento																																	
CALENDARIO 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;"> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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>DESCRIPCIÓN 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>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">7.1</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO 7. Implantación, seguimiento, evaluación, modificación, continuación y resolución discrepancias</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO Implicar y motivar a las Direcciones de Áreas/Unidades responsables de la implantación, seguimiento y evaluación del Plan.</p>																																	
<p>OBJETIVO CUANTITATIVO 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>INDICADORES -% de los responsables de área/unidad a los que se la ha informado del procedimiento</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Gerencia y Área Personas</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Personas y Comisión de Seguimiento/Evaluación</p>																																	
<p>CALENDARIO 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> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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 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>DESCRIPCIÓN 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>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 24pt;">7.2</p>																																																	
<p>EJE ESTRATÉGICO 7. Implantación, seguimiento, evaluación, modificación, continuación y resolución discrepancias</p>																																																		
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 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>OBJETIVO CUANTITATIVO Nombrar al menos a una persona por cada Área/Unidad afectada en la implantación, seguimiento y evaluación del Plan.</p>																																																		
<p>INDICADORES - Nº de áreas/unidades afectadas - Nº de personas designadas por áreas/unidad para colaborar con la Comisión</p>																																																		
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Todas las Áreas</p>																																																		
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Personas y Comisión de Seguimiento/Evaluación</p>																																																		
<p>CALENDARIO 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-top: 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> <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>DESCRIPCIÓN 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>Nº ACCIÓN (Nº eje/Nº acción)</p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">7.3</p>																																
<p>EJE ESTRATÉGICO 7. Implantación, seguimiento, evaluación, modificación, continuación y resolución discrepancias</p>																																	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO Dar continuidad al I Plan de Igualdad con la elaboración del siguiente</p>																																	
<p>OBJETIVO CUANTITATIVO Elaborar un II Plan de Igualdad para que entre en vigor a continuación de la fecha de vigencia del I Plan.</p>																																	
<p>INDICADORES - informe de diagnóstico - informe acciones a implementar - redacción II Plan de Igualdad FUNGE</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN LA IMPLANTACIÓN Todas las Áreas</p>																																	
<p>ÁREA/UNIDAD IMPLICADA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Área Personas y Comisión de Seguimiento/Evaluación</p>																																	
<p>CALENDARIO 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> IMPLANTACION SEGUIMIENTO EVALUACION TODO </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																		