



FUNDACION GENERAL DE LA
UNIVERSIDAD DE CASTILLA LA
MANCHA

Plan de Igualdad

DEFINICIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El 23 de marzo de 2007 se publicó en el BOE la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, cuyo objetivo fundamental es hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en cualesquiera de los ámbitos de la vida.

En su artículo 46 se define al PLAN DE IGUALDAD como un conjunto de medidas que se establecen en una empresa para garantizar que trabajadoras y trabajadores participan por igual en la formación, promoción y otras prácticas de la empresa, así como para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla y, especialmente, en los puestos de trabajo donde existe escaso número de mujeres.

Un PLAN DE IGUALDAD es también un instrumento de intervención que posibilita a una empresa u organización a dirigir sus pasos hacia una finalidad concreta, en este caso, ser una empresa comprometida con la igualdad de género, lo que supone corregir los desequilibrios existentes en las oportunidades de mujeres y hombres de su propia plantilla y, de esa forma, evitar que éstos afecten negativamente a los objetivos generales de la organización.

Una vez realizado por la Empresa el estudio o diagnóstico de situación previo, e identificadas las áreas en que resultará más operativa la introducción de medidas tendentes a garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, se ha desarrollado el presente Plan de Igualdad dirigido al pleno cumplimiento y satisfacción de este precepto de la Ley Orgánica 3/2007.

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La FUNDACIÓN GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE CASTILLA LA MANCHA declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el 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 con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación de tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

“Plan de Igualdad: conjunto de medidas que se establecen en una empresa para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres”

COMISIÓN DE IGUALDAD

La Fundación ha establecido un Comité o Comisión de Igualdad con el objetivo de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad.

El comité está compuesto por las siguientes personas:

- Eliseo Cuadrao de la Guía. Director de la FGUCLM
- Sonia Sánchez Gómez. Directora Financiera y Adjunta a la Dirección de la FGUCLM
- María del Prado Cabanes Jaramillo. Técnica de Programas FGUCLM. Área Derechos Humanos
- Mariano Segura García. Técnico de Programas FGUCLM. Área Responsabilidad Social Empresarial

Y sus funciones serán las siguientes:

- Velar para que en la Fundación se cumpla en principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informar al personal de la Fundación sobre el compromiso para desarrollar un Plan de Igualdad, sensibilizándoles sobre su importancia.
- Realizar un seguimiento formal de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.
- Impulsar nuevas medidas y planes de mejora en materia de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

Compromisos y acciones:

- Reunirse una vez al año con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones de carácter extraordinario a petición de alguna de las personas de la comisión, con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de las medidas comprendidas en el Plan.
- Elaborar un informe anual que refleje la situación de cumplimiento y avance de las medidas acordadas y en su defecto acordar acciones para su corrección. Dicho informe será público para toda la plantilla de la Fundación.
- Se levantará Acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados.

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada.

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

Previamente a la elaboración del Plan de Igualdad se ha realizado un diagnóstico de la situación de partida, donde se ha recogido información relativa a la igualdad de oportunidades en la Fundación, así como datos que pudieran revelar la existencia de discriminaciones y/o desigualdades injustificadas entre mujeres y hombres en la organización.

PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El PLAN DE IGUALDAD de la FUNDACIÓN GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE CASTILLA LA MANCHA, se regirá por los siguientes PRINCIPIOS RECTORES que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla, para garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

1. PRINCIPIO DE IGUALDAD

Todos los trabajadores y trabajadoras de la FUNDACION GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE CASTILLA LA MANCHA son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES (Art. 3)

La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil

3. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN PROFESIONALES, Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO (Art. 5)

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

4. PROHIBICIÓN Y RECHAZO DE TODA DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO. (Art. 6)

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable

5. PROHIBICIÓN Y RECHAZO DE TODA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO. (Art. 6)

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

6. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL (Art. 7)

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

7. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (Art. 7)

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso

sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo.

8. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD (Art. 8)

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

9. PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS (Art. 9)

Supone la prohibición (al considerarse discriminación por razón de sexo) de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

10. DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (Art. 44)

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El plan de igualdad se aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en la Fundación.

La Fundación destinará al Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran para la correcta ejecución del plan.

El presente Plan tendrá una vigencia de 3 años, comenzando ésta en junio de 2022. Durante la misma, si procede, se podrán realizar modificaciones y/o ampliar las medidas que se vean convenientes.

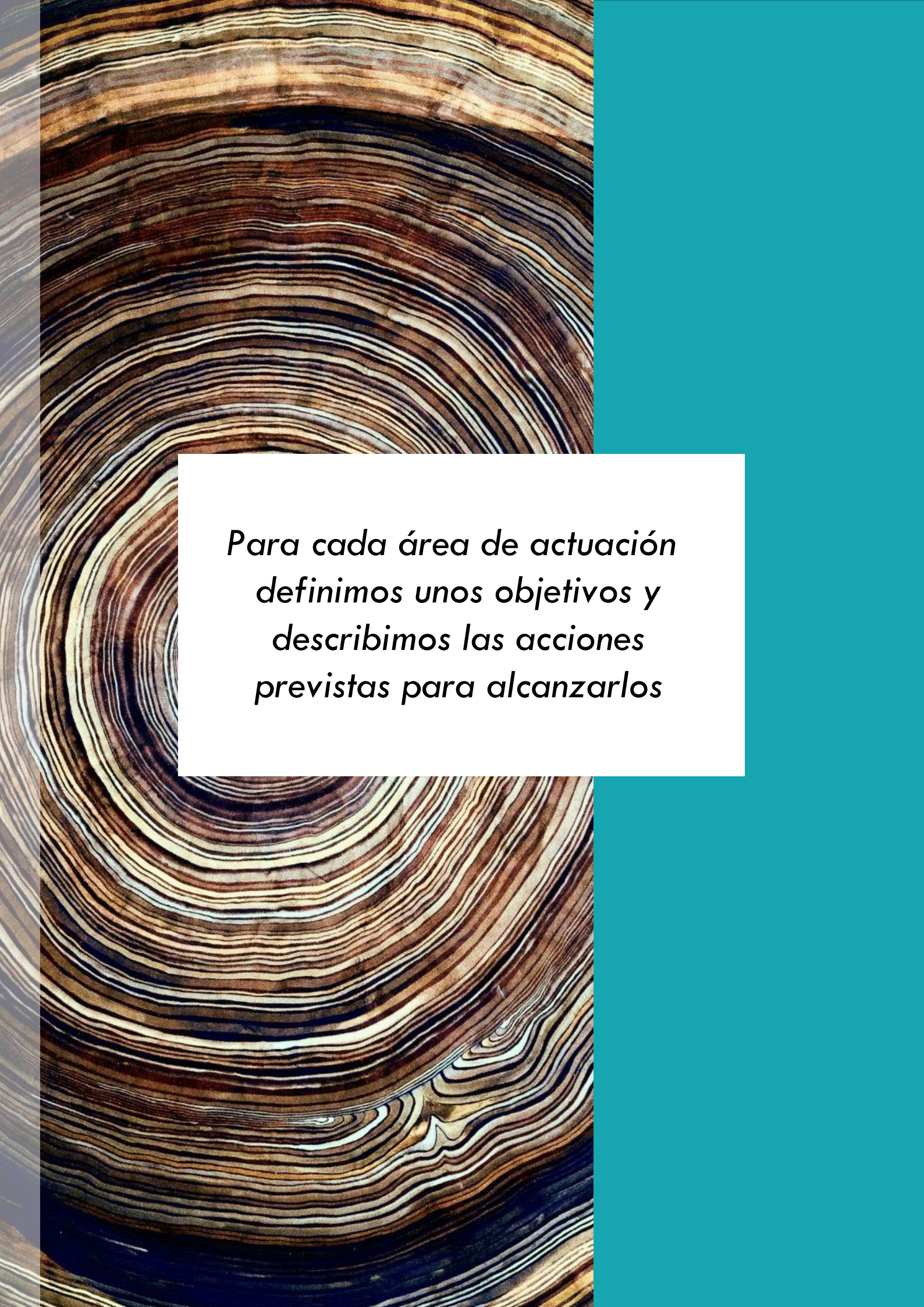
Transcurrido este plazo será objeto de una revisión profunda para evaluar su impacto y determinar, si procede, el desarrollo de nuevas acciones.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de la Fundación se estructura en ocho áreas distintas:

- 1) Acceso al empleo y modalidades de contratación
- 2) Clasificación profesional
- 3) Formación
- 4) Promoción profesional
- 5) Condiciones de trabajo
- 6) Conciliación familiar.
- 7) Retribuciones
- 8) Prevención del acoso sexual

Para cada una de estas áreas se definen objetivos y se describen acciones previstas para alcanzarlos, teniendo en cuenta, las medidas que la Fundación ya tiene implantadas y las nuevas medidas a desarrollar con el Plan de Igualdad.



*Para cada área de actuación
definimos unos objetivos y
describimos las acciones
previstas para alcanzarlos*

Objetivos

ÁREAS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS
Acceso al empleo y modalidades de contratación	Garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso al empleo en la Fundación
Clasificación profesional	Garantizar un sistema de clasificación profesional equitativo y no discriminatorio en función del género
Formación	Garantizar que no existan diferencias de género en el acceso a la formación ofrecida por la Fundación
Promoción profesional	Asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres en la promoción del personal de la Fundación
Condiciones de trabajo	• Garantizar un medio de trabajo adecuado, donde trabajadoras y trabajadores puedan desempeñar su actividad con dignidad y respecto y donde se garantice el cuidado y la mejora de las condiciones de salud. • Favorecer la ordenación del tiempo de trabajo, mediante la implantación de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral
Conciliación Familiar	• Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, ayudando a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa. • Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de forma equitativa entre mujeres y hombres
Retribución	Aplicar un sistema de retribución equitativo y que garantice la no discriminación por razón de género
Prevención del acoso sexual	Evitar la discriminación sexual o por razón de sexo. Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidación.

Establecidos los Objetivos para cada una de la Áreas de Actuación, recogemos en el presente Plan de Acción las medidas y acciones que la Fundación tiene y ha decidido desarrollar para lograr su consecución:

FICHA DE ACCIÓN Nº: 1	
ÁREA DE ACTUACIÓN	ACCESO AL EMPLEO Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN
ACCIÓN:	
Velar por el equilibrio en la plantilla del peso de ambos sexos, estableciendo, como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones y competencias, se dará preferencia a la contratación de la persona de género menos representado en el grupo y nivel de que se trate.	
OBJETIVOS	Garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso al empleo.
MEDIDAS ACTUALES	Utilización del lenguaje no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.
	Se aceptan por igual las candidaturas de hombres y mujeres atendiendo sólo a criterios competenciales.
	No se realizan preguntas de carácter personal en el proceso de selección
FECHA	INICIO: inicio vigencia plan FINALIZACIÓN: fin vigencia plan
DESCRIPCIÓN:	
En los procesos de selección, en caso de decidir entre dos candidaturas en igualdad de condiciones y competencias, dar preferencia al sexo menos representado en el grupo y nivel profesional al que opte	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	
Registro de candidaturas en cada una de las fases del proceso de selección. Porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas segregadas por sexo.	
Personal a quien va dirigida la acción:	
Candidatos y candidatas que participan en un proceso de selección de la Fundación	
Personal responsable	Departamento de Selección de Personal. Recursos Humanos
Medios y materiales previstos para la realización de la acción:	
No se requieren medios ni materiales extraordinarios. A incluir en la actividad cotidiana de la Fundación	
Mecanismos de difusión. Comunicación	
Información a la plantilla a través de los medios de comunicación internos de la empresa Información a los candidatos a través de un epígrafe en la propia convocatoria publicada.	

FICHA DE ACCIÓN N°: 2	
ÁREA DE ACTUACIÓN	ACCESO AL EMPLEO Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN
ACCIÓN:	
Garantizar que las ofertas de trabajo se basan en información ajustada a las características del puesto, así como a las exigencias y condiciones de este.	
OBJETIVOS	Garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso al empleo.
MEDIDAS ACTUALES	Utilización del lenguaje no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.
	Se aceptan por igual las candidaturas de hombres y mujeres atendiendo sólo a criterios competenciales.
	No se realizan preguntas de carácter personal en el proceso de selección
FECHA	INICIO: inicio vigencia plan FINALIZACIÓN: fin vigencia plan
DESCRIPCIÓN:	
Revisar que las descripciones de los puestos de trabajo, las funciones detalladas y los perfiles demandados se ajusten a las características objetivas del puesto	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	
Registro de las ofertas de empleo publicadas. Presentación de datos en donde se demuestre la adecuación de la persona al perfil con criterios objetivos	
Personal a quien va dirigida la acción:	
Candidatos y candidatas que participan en un proceso de selección de la Fundación	
Personal responsable	Departamento de Selección de Personal. Recursos Humanos
Medios y materiales previstos para la realización de la acción:	
No se requieren medios ni materiales extraordinarios. A incluir en la actividad cotidiana de la Fundación	
Mecanismos de difusión. Comunicación	
Información a los candidatos a través de la propia convocatoria publicada.	

FICHA DE ACCIÓN Nº:		3
ÁREA DE ACTUACIÓN	ACCESO AL EMPLEO Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN	
ACCIÓN:		
Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a todas las personas que participan o intervienen en los procesos de selección y contratación del personal, con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias		
OBJETIVOS	Garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso al empleo.	
MEDIDAS ACTUALES	Utilización del lenguaje no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.	
	Se aceptan por igual las candidaturas de hombres y mujeres atendiendo sólo a criterios competenciales.	
	No se realizan preguntas de carácter personal en el proceso de selección	
FECHA	INICIO: 1º año de vigencia del plan	FINALIZACIÓN: fin vigencia plan
DESCRIPCIÓN:		
Formar a las personas que forman parte de cualquier proceso de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades con el fin de que puedan realizar una selección no discriminatoria		
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores		
Registro de las acciones de formación realizadas en materia de igualdad en el acceso al empleo		
Personal a quien va dirigida la acción:		
Personal de la plantilla que participan en un proceso de selección de la Fundación		
Personal responsable	Departamento de Selección de Personal. Recursos Humanos	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción:		
Cursos de formación para el personal que participa en los procesos de selección de personal		
Mecanismos de difusión. Comunicación		
Información a la plantilla a través de los medios de comunicación internos de la empresa		

FICHA DE ACCIÓN Nº:		4
ÁREA DE ACTUACIÓN	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
ACCIÓN:		
Realizar un seguimiento sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales		
OBJETIVOS	Garantizar un sistema de clasificación profesional equitativo y no discriminatorio en función del género.	
MEDIDAS ACTUALES	Se lleva un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de trabajo	
FECHA	INICIO: inicio vigencia del plan	FINALIZACIÓN: fin vigencia plan
DESCRIPCIÓN:		
Analizar periódicamente la proporción de mujeres y hombres para controlar que no existan diferencias que fomenten el desequilibrio de la plantilla.		
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores		
Analizar periódicamente, mediante un registro, la plantilla para ver la proporción de mujeres y hombres que hay		
Personal a quien va dirigida la acción:		
Todo el personal de la Fundación		
Personal responsable	Comité de Igualdad y departamento de RRHH	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción:		
Análisis de datos		
Mecanismos de difusión. Comunicación		
Información a la plantilla a través de los medios de comunicación internos de la empresa		

FICHA DE ACCIÓN Nº:		5
ÁREA DE ACTUACIÓN	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
ACCIÓN:		
Estudiar y detectar las necesidades formativas de la plantilla en relación con la mejora del desempeño de su actual puesto de trabajo		
OBJETIVOS	Garantizar un sistema de clasificación profesional equitativo y no discriminatorio en función del género.	
MEDIDAS ACTUALES	Se lleva un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de trabajo	
FECHA	INICIO: inicio vigencia del plan	FINALIZACIÓN: fin vigencia plan
DESCRIPCIÓN:		
Se analizará que tipo de formación se podría ofrecer por puestos de trabajo a la plantilla para mejorar las competencias de ese puesto		
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores		
Posibilitar la realización de acciones formativas dirigidas a mejorar las competencias del personal por puestos de trabajo		
Personal a quien va dirigida la acción:		
Todo el personal de la Fundación		
Personal responsable	Comité de Igualdad y departamento de RRHH	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción:		
Proceso de detección de necesidades formativas		
Mecanismos de difusión. Comunicación		
Información a la plantilla a través de los medios de comunicación internos de la empresa		

FICHA DE ACCIÓN Nº:		6
ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN	
ACCIÓN:		
Sensibilizar y formar al personal de la Fundación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres		
OBJETIVOS	Garantizar que no existan diferencias de género en el acceso a la formación ofrecida por la Fundación.	
MEDIDAS ACTUALES	Toda la plantilla con independencia del género tiene las mismas posibilidades de acceder a acciones formativas	
	Los cursos obligatorios se realizan dentro de la jornada laboral. Cuando excepcionalmente se realizan fuera del horario de trabajo se procede con una compensación horaria equivalente a las horas del curso	
FECHA	INICIO: 1º año vigencia del plan	FINALIZACIÓN: fin vigencia plan
DESCRIPCIÓN:		
Fomentar la realización de acciones formativas que ayuden a sensibilizar al personal con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y con las áreas del Plan de Igualdad.		
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores		
Porcentaje de personal que ha realizado acciones formativas relacionadas con la temática de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres		
Personal a quien va dirigida la acción:		
Todo el personal de la Fundación		
Personal responsable	Comité de Igualdad y departamento de RRHH	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción:		
Plan de formación		
Mecanismos de difusión. Comunicación		
Información a la plantilla a través de los medios de comunicación internos de la empresa		

FICHA DE ACCIÓN Nº:			7
ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN		
ACCIÓN:			
Fomentar la formación on line o a distancia para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar			
OBJETIVOS	Garantizar que no existan diferencias de género en el acceso a la formación ofrecida por la Fundación.		
MEDIDAS ACTUALES	Toda la plantilla con independencia del género tiene las mismas posibilidades de acceder a acciones formativas		
	Los cursos obligatorios se realizan dentro de la jornada laboral. Cuando excepcionalmente se realizan fuera del horario de trabajo se procede con una compensación horaria equivalente a las horas del curso		
FECHA	INICIO: 1º año vigencia del plan	FINALIZACIÓN: fin vigencia plan	
DESCRIPCIÓN:			
Siempre que la materia lo permita y se considere su conveniencia, se fomentará la formación por medios no presenciales (on line o a distancia) para favorecer la conciliación.			
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores			
Registro de personas formadas en igualdad por sexo. Registro de porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados segregados por sexo			
Personal a quien va dirigida la acción:			
Todo el personal de la Fundación			
Personal responsable	Dirección		
Medios y materiales previstos para la realización de la acción:			
No se requieren medios ni materiales extraordinarios. A incluir en la actividad cotidiana de la Fundación			
Mecanismos de difusión. Comunicación			
Información a la plantilla a través de los medios de comunicación internos de la empresa			

FICHA DE ACCIÓN Nº:		8
ÁREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN PROFESIONAL	
ACCIÓN:		
Dar prioridad a la promoción interna antes de realizar una selección externa, siempre que sea posible, publicando los puestos vacantes o de nueva creación de forma interna y, si no fueran cubiertos, realizarlos de forma externa		
OBJETIVOS	Asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres en la promoción del personal de la Fundación	
MEDIDAS ACTUALES	Hasta el momento en la Fundación no ha habido promociones internas.	
	Los cambios de categoría han sido los que marca el convenio colectivo	
FECHA	INICIO: 1º año vigencia del plan	FINALIZACIÓN: fin vigencia plan
DESCRIPCIÓN:		
Ante la necesidad de cubrir un puesto de trabajo, ya sea porque ha quedado vacante, o de nueva creación, se realizará en primer lugar una convocatoria interna. En el caso de que el puesto no sea cubierto (por no haber candidaturas internas o porque éstas no cumplan los requisitos demandados), se realizará la selección con candidaturas externas		
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores		
Registro de las convocatorias internas publicadas		
Personal a quien va dirigida la acción:		
Todo el personal de la Fundación		
Personal responsable	Dirección	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción:		
No se requieren medios ni materiales extraordinarios. A incluir en la actividad cotidiana de la Fundación		
Mecanismos de difusión. Comunicación		
Información a la plantilla a través de los medios de comunicación internos de la empresa		

FICHA DE ACCIÓN Nº:		9
ÁREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN PROFESIONAL	
ACCIÓN:		
Comunicar, si existiese un proceso de promoción, las características detalladas del puesto en particular, concretando además de las funciones, los requisitos en tiempo, objetivos a alcanzar y beneficios salariales.		
OBJETIVOS	Asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres en la promoción del personal de la Fundación	
MEDIDAS ACTUALES	Hasta el momento en la Fundación no ha habido promociones internas.	
	Los cambios de categoría han sido los que marca el convenio colectivo	
FECHA	INICIO: 1º año vigencia del plan	FINALIZACIÓN: fin vigencia plan
DESCRIPCIÓN:		
Revisar que las descripciones de los puestos de trabajo y los perfiles demandados se ajusten a las características objetivas del puesto.		
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores		
Registro de las convocatorias internas publicadas		
Personal a quien va dirigida la acción:		
Personal de la Fundación que participe en un proceso de promoción interna.		
Personal responsable	Dirección	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción:		
No se requieren medios ni materiales extraordinarios. A incluir en la actividad cotidiana de la Fundación		
Mecanismos de difusión. Comunicación		
Información a la plantilla a través de los medios de comunicación internos de la empresa		

FICHA DE ACCIÓN Nº:		10
ÁREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN PROFESIONAL	
ACCIÓN:		
Basar los procesos de selección interna o promoción de personal únicamente en los principios de mérito, capacidad, aptitud e idoneidad requerida para el puesto de trabajo a cubrir, sin tomar en consideración aspectos de contenido personal y en un marco de igualdad de trato		
OBJETIVOS	Asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres en la promoción del personal de la Fundación	
MEDIDAS ACTUALES	Hasta el momento en la Fundación no ha habido promociones internas.	
	Los cambios de categoría han sido los que marca el convenio colectivo	
FECHA	INICIO: 1º año vigencia del plan	FINALIZACIÓN: fin vigencia plan
DESCRIPCIÓN:		
El personal de la Fundación que participe en un proceso de promoción o selección interna será evaluado en base a los requisitos del puesto de trabajo con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades. La decisión se basará en las competencias para el puesto de trabajo.		
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores		
Registro de las convocatorias internas publicadas		
Personal a quien va dirigida la acción:		
Personal de la Fundación que participe en un proceso de promoción interna.		
Personal responsable	Dirección	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción:		
No se requieren medios ni materiales extraordinarios. A incluir en la actividad cotidiana de la Fundación		
Mecanismos de difusión. Comunicación		
Información a la plantilla a través de los medios de comunicación internos de la empresa		

FICHA DE ACCIÓN Nº:		11
ÁREA DE ACTUACIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO	
ACCIÓN:		
Aplicar a todo el personal que se incorpora a la Fundación, independientemente de su sexo, raza, religión o condición, las Tablas Salariales establecidas en nuestro convenio colectivo para cada categoría profesional.		
OBJETIVOS	Garantizar un medio de trabajo adecuado, donde trabajadoras y trabajadores puedan desempeñar su actividad con dignidad y respecto y donde se garantice el cuidado y la mejora de las condiciones de salud.	
	Favorecer la ordenación del tiempo de trabajo, mediante la implantación de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.	
	Aplicar un sistema de retribución equitativo y que garantice la no discriminación por razón de género	
MEDIDAS ACTUALES	Como criterio general, el personal tendrá una jornada laboral de 38,5 horas semanales. El horario del personal de turno de mañana realizará un mínimo de 30 horas por la mañana de L a V y el resto hasta completar su jornada en horario de tarde comprendido entre las 16h y las 20h. El horario del personal de turno de tarde es de 15h a 22.30h, y una mañana a la semana de 1 hora	
	El personal de la Fundación puede acogerse voluntariamente a la modalidad de horario flexible respetando los horarios troncales y las horas de jornada establecidas, verificándose su cómputo anualmente.	
	La Fundación cuenta con los servicios de una empresa especializada que presta el Servicio de Prevención y realiza la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo teniendo en cuenta las características del personal que los desempeña.	
	La Fundación cumple y aplica las medidas de Protección a la Maternidad establecidas en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos.	
FECHA	INICIO: 1º año vigencia del plan	FINALIZACIÓN: fin vigencia plan
DESCRIPCIÓN:		
Todo el personal que se incorpora a la Fundación es retribuido según los indicado en las tablas salariales establecidas en nuestro convenio de aplicación para su categoría profesional y será recogido en la convocatoria que se publique.		
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores		
Registro de las nuevas incorporaciones		
Personal a quien va dirigida la acción:		
Nuevas incorporaciones y personal de la plantilla de la Fundación.		
Personal responsable	Departamento de selección y RRHH	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción:		
No se requieren medios ni materiales extraordinarios. A incluir en la actividad cotidiana de la Fundación		
Mecanismos de difusión. Comunicación		
Información a la plantilla a través de los medios de comunicación internos de la empresa		

FICHA DE ACCIÓN Nº:		12
ÁREA DE ACTUACIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO	
ACCIÓN:		
Entregar a todos los trabajadores y trabajadoras que se incorporan el reglamento de la Fundación y el convenio colectivo donde se incluyen las tablas salariales asignadas a cada categoría		
OBJETIVOS	Garantizar un medio de trabajo adecuado, donde trabajadoras y trabajadores puedan desempeñar su actividad con dignidad y respecto y donde se garantice el cuidado y la mejora de las condiciones de salud.	
	Favorecer la ordenación del tiempo de trabajo, mediante la implantación de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.	
	Aplicar un sistema de retribución equitativo y que garantice la no discriminación por razón de género	
MEDIDAS ACTUALES	Como criterio general, el personal tendrá una jornada laboral de 38,5 horas semanales. El horario del personal de turno de mañana realizará un mínimo de 30 horas por la mañana de L a V y el resto hasta completar su jornada en horario de tarde comprendido entre las 16h y las 20h. El horario del personal de turno de tarde es de 15h a 22.30h, y una mañana a la semana de 1 hora	
	El personal de la Fundación puede acogerse voluntariamente a la modalidad de horario flexible respetando los horarios troncales y las horas de jornada establecidas, verificándose su cómputo anualmente.	
	La Fundación cuenta con los servicios de una empresa especializada que presta el Servicio de Prevención y realiza la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo teniendo en cuenta las características del personal que los desempeña.	
	La Fundación cumple y aplica las medidas de Protección a la Maternidad establecidas en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos.	
FECHA	INICIO: 1º año vigencia del plan	FINALIZACIÓN: fin vigencia plan
DESCRIPCIÓN:		
A todo el personal que se incorpore a la Fundación se le enviará el reglamento de la Fundación y el convenio colectivo al que está adscrito su contrato, junto con el Plan de Igualdad.		
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores		
Envió por correo electrónico a las nuevas incorporaciones del reglamento y del convenio colectivo.		
Personal a quien va dirigida la acción:		
Nuevas incorporaciones.		
Personal responsable	Departamento de selección y RRHH	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción:		
No se requieren medios ni materiales extraordinarios. A incluir en la actividad cotidiana de la Fundación		
Mecanismos de difusión. Comunicación		
Información a la plantilla a través de los medios de comunicación internos de la empresa		

FICHA DE ACCIÓN Nº:		13
ÁREA DE ACTUACIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO	
ACCIÓN:		
Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de hombres y mujeres por nivel profesional para velar por la igualdad y no discriminación por razón de género		
OBJETIVOS	Garantizar un medio de trabajo adecuado, donde trabajadoras y trabajadores puedan desempeñar su actividad con dignidad y respecto y donde se garantice el cuidado y la mejora de las condiciones de salud.	
	Favorecer la ordenación del tiempo de trabajo, mediante la implantación de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.	
	Aplicar un sistema de retribución equitativo y que garantice la no discriminación por razón de género	
MEDIDAS ACTUALES	Como criterio general, el personal tendrá una jornada laboral de 38,5 horas semanales. El horario del personal de turno de mañana realizará un mínimo de 30 horas por la mañana de L a V y el resto hasta completar su jornada en horario de tarde comprendido entre las 16h y las 20h. El horario del personal de turno de tarde es de 15h a 22.30h, y una mañana a la semana de 1 hora	
	El personal de la Fundación puede acogerse voluntariamente a la modalidad de horario flexible respetando los horarios troncales y las horas de jornada establecidas, verificándose su cómputo anualmente.	
	La Fundación cuenta con los servicios de una empresa especializada que presta el Servicio de Prevención y realiza la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo teniendo en cuenta las características del personal que los desempeña.	
	La Fundación cumple y aplica las medidas de Protección a la Maternidad establecidas en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos.	
FECHA	INICIO: 1º año vigencia del plan	FINALIZACIÓN: fin vigencia plan
DESCRIPCIÓN:		
Realizar, al menos, una vez al año, una revisión de los salarios de hombres y mujeres en las distintas categorías profesionales para controlar que no haya desviaciones ni discriminación por razón de sexo		
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores		
Registro del porcentaje de retribución salarial de los hombres y de las mujeres diferenciado con o sin complementos salariales.		
Personal a quien va dirigida la acción:		
Todo el personal de la Fundación		
Personal responsable	Comité de igualdad. Departamento RRHH	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción:		
Análisis de datos		
Mecanismos de difusión. Comunicación		
Información a la plantilla a través de los medios de comunicación internos de la empresa		

ÁREA DE ACTUACIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO	
ACCIÓN:		
Garantizar el cumplimiento de las medidas de protección a la maternidad establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales		
OBJETIVOS	Garantizar un medio de trabajo adecuado, donde trabajadoras y trabajadores puedan desempeñar su actividad con dignidad y respecto y donde se garantice el cuidado y la mejora de las condiciones de salud.	
	Favorecer la ordenación del tiempo de trabajo, mediante la implantación de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.	
	Aplicar un sistema de retribución equitativo y que garantice la no discriminación por razón de género	
MEDIDAS ACTUALES	Como criterio general, el personal tendrá una jornada laboral de 38,5 horas semanales. El horario del personal de turno de mañana realizará un mínimo de 30 horas por la mañana de L a V y el resto hasta completar su jornada en horario de tarde comprendido entre las 16h y las 20h. El horario del personal de turno de tarde es de 15h a 22.30h, y una mañana a la semana de 1 hora	
	El personal de la Fundación puede acogerse voluntariamente a la modalidad de horario flexible respetando los horarios troncales y las horas de jornada establecidas, verificándose su cómputo anualmente.	
	La Fundación cuenta con los servicios de una empresa especializada que presta el Servicio de Prevención y realiza la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo teniendo en cuenta las características del personal que los desempeña.	
	La Fundación cumple y aplica las medidas de Protección a la Maternidad establecidas en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos.	
FECHA	INICIO: 1º año vigencia del plan	FINALIZACIÓN: fin vigencia plan
DESCRIPCIÓN:		
La Fundación realizará la evaluación de los riesgos laborales en el desempeño de su puesto para las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo de las citadas trabajadoras, la Fundación adoptará las medidas necesarias para evitarlo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora afectada.		
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores		
Registro del número de trabajadoras de la Fundación en situación de embarazo o parto reciente		
Personal a quien va dirigida la acción:		
Trabajadoras de la Fundación en situación de embarazo o parto reciente		
Personal responsable	Departamento RRHH	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción:		
Empresa externa de prevención de riesgos laborales		
Mecanismos de difusión. Comunicación		
Información a la plantilla a través de los medios de comunicación internos de la empresa		

FICHA DE ACCIÓN Nº:		15
ÁREA DE ACTUACIÓN	CONCILIACIÓN FAMILIAR	
ACCIÓN:		
Dar a conocer y garantizar las posibilidades de conciliación existentes		
OBJETIVOS	Favorecer medidas de conciliación que hagan compatible la vida personal, Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, ayudando a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa.	
	Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de forma equitativa entre mujeres y hombres	
MEDIDAS ACTUALES	Distribución irregular de la jornada: medida de flexibilidad laboral en la que el personal de la Fundación distribuye su jornada laboral de 38,5 horas, respetando los horarios troncales y las horas de jornada establecidas, verificándose su cómputo anualmente.	
	Cuando sea precisa la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo, se establece su compensación en tiempo libre	
	El personal de la Fundación disfruta de una pausa de 30 minutos durante la jornada de trabajo computable como trabajo efectivo a efectos de jornada laboral	
	El personal de la Fundación disfruta de 3 días de permisos vacacionales en Navidad y Semana Santa, además del 24 y 31 de diciembre y el día del centro dónde está ubicado su puesto de trabajo	
FECHA	INICIO: 1º año vigencia del plan	FINALIZACIÓN: fin vigencia plan
DESCRIPCIÓN:		
La comisión de Igualdad recopilará los derechos en materia de conciliación recogidos en la legislación vigente, en el convenio colectivo de la empresa y cuantas acciones lleve a cabo el departamento de Recursos Humanos para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal con el fin de recoger esa información en un único documento para difundirlo entre toda la plantilla de la Fundación		
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores		
Número de personas (segregadas por sexos) informadas y número de personas que conocen sus derechos		
Detalle cuantitativo del uso de los diversos derechos de conciliación.		
Personal a quien va dirigida la acción:		
Todo el personal de la Fundación		
Personal responsable	Comisión de Igualdad	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción:		
Recopilación de información para elaboración del documento o tríptico informativo		
Mecanismos de difusión. Comunicación		
Información a la plantilla a través de los medios de comunicación internos de la empresa		

FICHA DE ACCIÓN Nº:		16
ÁREA DE ACTUACIÓN	RETRIBUCIONES	
ACCIÓN:		
Realizar un análisis estadístico sobre las retribuciones medias por nivel profesional distribuida entre hombres y mujeres tanto sin complementos como complementos para garantizar la igualdad salarial		
OBJETIVOS	Aplicar un sistema de retribución equitativo y que garantice la no discriminación por razón de género	
MEDIDAS ACTUALES	A los trabajadores y trabajadoras en el momento de su incorporación se les entrega el convenio colectivo que incluyen las tablas salariales asignadas a cada categoría profesional	
FECHA	INICIO: 1º año vigencia del plan	FINALIZACIÓN: fin vigencia plan
DESCRIPCIÓN:		
Realizar, al menos una vez al año, una revisión de los salarios de las mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales para controlar que no haya desviaciones ni discriminación por razón de sexo.		
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores		
Porcentaje de retribución salarial de los hombres y de las mujeres diferenciado con o sin complementos salariales.		
Personal a quien va dirigida la acción:		
Todo el personal de la Fundación		
Personal responsable	Comité de Igualdad	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción:		
Análisis de datos		
Mecanismos de difusión. Comunicación		
Información a la plantilla a través de los medios de comunicación internos de la empresa		

FICHA DE ACCIÓN Nº:		17
ÁREA DE ACTUACIÓN	RETRIBUCIONES	
ACCIÓN:		
Analizar la existencia de posibles desviaciones sobre la tabla salarial estipulada analizando las consecuencias que tienen en la igualdad		
OBJETIVOS	Aplicar un sistema de retribución equitativo y que garantice la no discriminación por razón de género	
MEDIDAS ACTUALES	A los trabajadores y trabajadoras en el momento de su incorporación se les entrega el convenio colectivo que incluyen las tablas salariales asignadas a cada categoría profesional	
FECHA	INICIO: 1º año vigencia del plan	FINALIZACIÓN: fin vigencia plan
DESCRIPCIÓN:		
Realizar, al menos una vez al año, una revisión de los salarios según la tabla salarial, percibida por las mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales y con una equivalencia de las funciones realizadas, para controlar que no haya desviaciones ni discriminación por razón de sexo.		
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores		
Porcentaje de retribución salarial de los hombres y de las mujeres diferenciado con o sin complementos salariales.		
Personal a quien va dirigida la acción:		
Todo el personal de la Fundación		
Personal responsable	Comité de Igualdad	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción:		
Análisis de datos		
Mecanismos de difusión. Comunicación		
Información a la plantilla a través de los medios de comunicación internos de la empresa		

FICHA DE ACCIÓN Nº:		18
ÁREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	
ACCIÓN:		
Elaborar un protocolo de actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo		
OBJETIVOS	Evitar la discriminación sexual o por razón de sexo. Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidación.	
FECHA	INICIO: 1º año vigencia del plan	FINALIZACIÓN: fin vigencia plan
DESCRIPCIÓN:		
Implantar un protocolo para la prevención y/o tratamiento del acoso sexual o por razón de sexo a fin de que todo el personal de la Fundación conozca las directrices básicas y las pautas a seguir ante casos de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.		
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores		
Registro del protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo		
Personal a quien va dirigida la acción:		
Todo el personal de la Fundación		
Personal responsable	Comité de Igualdad	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción:		
Protocolo		
Mecanismos de difusión. Comunicación		
Información a la plantilla a través de los medios de comunicación internos de la empresa		

FICHA DE ACCIÓN Nº:		19
ÁREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	
ACCIÓN:		
Difundir el protocolo de actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo a todo el personal, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.		
OBJETIVOS	Evitar la discriminación sexual o por razón de sexo. Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidación.	
FECHA	INICIO: 1º año vigencia del plan	FINALIZACIÓN: fin vigencia plan
DESCRIPCIÓN:		
Dar a conocer el protocolo de actuación para la prevención y/o tratamiento del acoso sexual o por razón de sexo y hacerlo accesible a todo el personal.		
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores		
Registro de los canales de comunicación utilizados		
Personal a quien va dirigida la acción:		
Todo el personal de la Fundación		
Personal responsable	Comité de Igualdad	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción:		
Protocolo		
Mecanismos de difusión. Comunicación		
Información a la plantilla a través de los medios de comunicación internos de la empresa		

El presente Plan de Igualdad se entiende como un “documento vivo”, de manera que el seguimiento de este y su evaluación son elementos fundamentales, tanto para garantizar su cumplimiento como para flexibilizar su contenido con la finalidad de que se pueda ir adaptando a las necesidades y dificultades que vayan surgiendo durante su realización y también en las sucesivas revisiones que se realicen.

En la metodología de evaluación se tendrán en cuenta tanto la conducente a medir sus resultados, como el análisis del proceso de implementación del Plan.

Naturalmente, en el caso de que la implantación del plan de igualdad haya tenido éxito, se plantearán nuevos objetivos y actuaciones de cara al futuro. Y, en caso de no haber alcanzado los objetivos propuestos, el seguimiento y la evaluación servirán para volver a enfocar tales objetivos y las actuaciones correspondientes, o bien definir nuevas estrategias para implantar las acciones y lograr así los objetivos planificados.

El sistema de seguimiento y evaluación establecido posibilitará incorporar nuevas medidas para corregir las posibles dificultades que surjan, errores en el diseño inicial del plan de igualdad o para poder modificar el curso de las acciones emprendidas. La utilidad de esta fase del Plan de Igualdad adquiere todo su sentido en la medida en que servirá para tomar decisiones concretas que permitan configurar estrategias y mejorar el conjunto de las medidas y acciones propuestas.

A lo largo del proceso de elaboración de las actuaciones del Plan, que finalizará en junio de 2022, se desarrollará también un sistema de indicadores que objetiven y faciliten la correcta evaluación del cumplimiento de los objetivos y medidas a implementar.