

## I Plan de Igualdad de Oportunidades de la FUAM 2014/2017

---

### PLAN DE IGUALDAD

---

**Empresa: Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid.**

**Fecha: 30/03/2015**

## I Plan de Igualdad de Oportunidades de la FUAM 2014/2017

### 1. ASPECTOS ESPECÍFICOS DE LA FUAM.

En el año 1991 la Universidad Autónoma de Madrid promovió la creación de la Fundación que se hizo efectiva en el mes de junio. Nació para gestionar principalmente aquellas actividades que la estructura universitaria no pueda realizar por sí suficientemente.

Sus objetivos principales son, por tanto, prestar colaboración a la UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID en el ejercicio de la docencia, la formación continua y la investigación, el fomento del estudio, la difusión de la cultura y la asistencia a la comunidad universitaria, contribuyendo a la formación en valores de solidaridad, respeto e implicación con el medio ambiente y el desarrollo sostenible, tolerancia, convivencia, libertad y justicia en la gestión de programas de investigación, formación y voluntariado”.

Para realizar la actividad encomendada por la UAM, la FUAM tiene una estructura que es importante conocer:

#### a) Órganos de Gobierno:

De acuerdo con los Estatutos del a FUAM los órganos de gobierno de la FUAM son tres:

- El Patronato.
- El Comité Ejecutivo.
- La Dirección.

La representación, el gobierno y la administración de la Fundación se confían de modo exclusivo al PATRONATO, que ejercerá las facultades que le corresponden con sujeción a lo dispuesto en la legislación vigente y en estos Estatutos. El Patronato de la Fundación se halla compuesto por miembros natos (personas físicas que por razón del cargo que ocupan en la UAM forman parte del Patronato de la FUAM), miembros electivos (elegidos por el Patronato en representación de entidades públicas o privadas) y miembros honoríficos (personas físicas con especial relevancia en el mundo del saber o de la universidad).

## I Plan de Igualdad de Oportunidades de la FUAM 2014/2017

Existe adicionalmente un COMITÉ EJECUTIVO que estará integrado por miembros natos (personas físicas que por razón del cargo que ocupan en la UAM forman parte del Patronato de la FUAM) y miembros electivos (personas físicas o jurídicas elegidas entre los miembros electivos del Patronato).

Así mismo, existe una DIRECCIÓN GENERAL (que participa en nuestros órganos de gobierno con voz pero sin voto) y una estructura central donde se encuentra el personal que ejecuta los planes de actuación anuales que aprueban sus Órganos de Gobierno.

### b) Plantilla de la FUAM:

Para la realización de sus planes de Actuación anuales, y de su misión, la FUAM mantiene una estructura de gestión en la que diferencia su Sede central de la ejecución específica de los diferentes proyectos de Investigación y programas de Formación Continua. Dichos proyectos y programas son dirigidos técnicamente por personal docente de la Universidad Autónoma de Madrid.

Para el desarrollo de los proyectos y programas es necesario contratar personal específico que ayude a desarrollar las actividades objeto de los proyectos y programas, que se contrata en régimen laboral pasando a formar parte de la plantilla de la FUAM, bien con carácter temporal (en proyectos que se ponen en marcha o que tiene un plazo estipulado de tiempo para su desarrollo), bien con carácter indefinido (para proyectos o programas mas asentados y desarrollados a largo plazo).

Estos proyectos están sometidos fundamentalmente al criterio de control económico, de tal modo que nunca produzcan un déficit para la Entidad; por ello, el presupuesto de cada proyecto será en factor determinante para las condiciones económicas de los empleados que trabajan en él, teniendo en cuenta que existen unas condiciones mínimas que deben ser respetadas pues responden al Pacto de Empresa conveniado con la representación de los trabajadores y actualmente vigente en la Entidad.

Por otro lado, se encuentra el resto de la plantilla que se ubica en la sede central cuya actividad principal es dar soporte, servicio y estructura de gestión para que se cumplan los fines y la misión de la FUAM.

Todo ello se regula mediante una encomienda de la UAM a la FUAM actualmente vigente.

## I Plan de Igualdad de Oportunidades de la FUAM 2014/2017

Como resultado de lo referido como aspectos específicos de la FUAM, el Plan de Igualdad responde a las propuestas surgidas del Diagnóstico elaborado y de las especiales circunstancias de nuestra entidad.

### 2. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.

2.1. En líneas generales, como se ha podido observar a través de los gráficos, en la plantilla de la FUAM, la presencia femenina es mayoritaria y condiciona un sesgo a su favor en la mayor parte de las categorías analizadas (de nuevo debido a que la FUAM depende de la UAM, los proyectos se adecuan a unas disciplinas ocupadas mayoritariamente por mujeres, por lo que el número de candidatas es mucho mayor).

2.2. Esta situación pone de manifiesto la necesidad de continuar la política iniciada a favor de la paridad e igualdad en la Fundación en las nuevas contrataciones y de llevar a cabo medidas en el seno de la empresa que favorezcan el equilibrio en aquellas variables que lo precisen. Todo ello teniendo como principio asegurar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en función de su capacidad y no del equilibrio entre sexos.

2.3. Del estudio realizado (esta vez en relación con la encuesta realizada a la plantilla) también se deduce que el personal laboral de la FUAM no conoce las medidas que la misma tiene en vigor en relación con la conciliación familiar y personal con su trabajo. Le ocurre lo mismo respecto a la plantilla con sus condiciones laborales (todo ello a pesar de que se les facilita copia de sus contratos y del pacto de empresa FUAM que regula los aspectos básicos y generales de su relación laboral). En este sentido, la FUAM debe hacer un gran esfuerzo por comunicar las mismas y hacerlas visibles, puesto que tiene implantadas medidas de conciliación desde 2008.

2.4. Otro elemento importante a tener en cuenta es fomentar la cultura de la igualdad. Este aspecto puede realizarse durante los tres años a través del Plan de Formación de la FUAM que se aprueba con carácter anual. Esta formación debe ser abierta, gratuita y en horario laboral con el fin de fomentar su asistencia. En el aspecto formativo también puede ser de gran ayuda fomentar formación en organización del tiempo que permita maximizar la jornada laboral acompañado de políticas que eviten “sillas calientes” o de jornadas laborales que no terminan (sobre todo en el horario de tarde).

## I Plan de Igualdad de Oportunidades de la FUAM 2014/2017

2.5. Tras revisar las formas de comunicación de la entidad (Web, correo electrónico, formularios de uso obligado, etc.), se ha comprobado que es preciso un cambio en cuanto al tratamiento del lenguaje en relación con la igualdad de género, aspecto claramente olvidado en la FUAM.

2.6. Por último, debemos indicar que se aprecia un desconocimiento de la plantilla sobre muchos aspectos de su relación laboral. La elaboración de un plan de igualdad no puede quedar sólo en el ámbito institucional y debe darse a conocer. Por ello debe hacerse un importante esfuerzo de comunicación diseñando un plan a tres años que contemple y anule este tipo de carencias.

### 3. OBJETIVOS DEL PLAN

a) **Objetivos a largo plazo** (que puedan servir como referencia en todo el proceso).

- Fomentar la cultura de la igualdad de oportunidades en la FUAM.
- Fomentar el conocimiento y la comunicación de las acciones de conciliación y de la relación laboral.
- Formar a la plantilla en una cultura institucional de respeto a la igualdad de género.
- Información y comunicación de todos los aspectos del Plan a su plantilla fomentando su participación en aquellas acciones en las que sea recomendable.

b) **Objetivos a corto plazo** (concretos y coherentes con los generales):

- Revisión del estilo de comunicación de la Entidad (textos/documentos/correo electrónico/web).
- Atención del acoso en el trabajo, en su caso.
- Determinar una política escrita en RRHH (selección, promoción, etc.) orientadas al respeto de la igualdad de oportunidades.

### 4. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES.

## I Plan de Igualdad de Oportunidades de la FUAM 2014/2017

**4.1. Acciones implantadas:** En el caso de haber realizado acciones en la organización con anterioridad, enumerarlas:

ACCIONES			
Áreas de actuación	Nº	Denominación	Fecha de implantación
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	1	Plan de conciliación de la vida laboral, familiar y personal (anexo I del Pacto de Empresa laboral).	Año 2007

**4.2. Acciones a implantar:** Las áreas en las que se aplican las acciones varían según los resultados del diagnóstico cuya tabla se incluye íntegra como modo de partida.

La FUAM considera necesario para el desarrollo del Plan de Igualdad que este se ejecute en un plazo de tres años ya que además, debe ir alineado con la renovación de las encomiendas UAM FUAM y con sus planes estratégicos.

También debemos indicar que como herramienta transversal para el seguimiento de la planificación, la FUAM considera imprescindible realizar un diagnóstico a los 18 meses del inicio del plan de igualdad, así como un nuevo diagnóstico 18 meses después y como punto de partida para el nuevo plan de igualdad (II) que seguiría al actual. Se trata de un aspecto que es conveniente trabajar a largo plazo, de forma permanente y sin pausas con el fin de asentar en la plantilla la cultura de la igualdad de oportunidades.

## I Plan de Igualdad de Oportunidades de la FUAM 2014/2017

Propuestas	Áreas Actuación.	Acciones por Ejes.
<b>Mejora 1</b>	Eje transversal de género: cultura de igualdad.	Acción <b>1.1</b> , revisión del lenguaje no sexista en la entidad (textos/documentos/correo electrónico/web/comunicación/etc.).
		Acción <b>1.2</b> , curso de formación en igualdad de género para la plantilla.
		Acción <b>1.3</b> , Comunicación del Plan y todo lo relacionado este aspecto (igualdad de oportunidades)
<b>Mejora 2</b>	Eje de RRHH: igualdad en el trabajo.	Acción <b>2.1</b> , determinación de los procesos de selección: criterios, publicidad de los puestos, valoración en base a criterios objetivos, transparencia, etc.
		Acción <b>2.2</b> , garantizar el acceso a la formación, formación de equipos paritario.
		Acción <b>2.3</b> , promoción paritaria, no asociada de forma necesaria a una promoción jerárquica (retribuciones, condiciones, categorías, etc).
<b>Mejora 3</b>	Eje conciliación: personal, familiar y laboral	Acción <b>3.1</b> , valoración de los recursos disponibles de la conciliación: flexibilidad horaria, cambios de jornadas por razones familiares, reducciones de jornadas, vacaciones, recursos no económicos (guarderías, colegios, institutos, etc)..
		Acción <b>3.2</b> , campaña de comunicación sobre la política actual de conciliación (Web e intranet, boletín del empleado).
		Acción <b>3.3</b> , formación sobre organización del tiempo.
		Acción <b>3.4</b> . Formación sobre igualdad de género que permita implicar a mujeres y hombres de manera equitativa (esta acción está combinada con la acción 1.2).
<b>Mejora 4</b>	Eje de prevención de riesgos laborales y prevención contra el acoso	Acción <b>4.1</b> , elaboración de un protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
		Acción <b>4.2</b> , posibles actuaciones médicas en las revisiones específicas que mejoren (revisión ginecológica o prevención cáncer)-
		Acción <b>4.3</b> , comunicación de los riesgos laborales y registro de la comunicación al empleado/a.
		Acción <b>4.4</b> , formación sobre prevención de violencia de género (acoso sexual y laboral. Sensibilización. Esta acción está combinada con la acción 1.2 y 3.4)

## I Plan de Igualdad de Oportunidades de la FUAM 2014/2017

La acciones comprendidas en los cuatro ejes señalados se dirigirán a la totalidad de la plantilla con independencia de su género y de sus condiciones de trabajo. Todas las medidas deberán revisarse de forma anual pues el índice de rotación de la plantilla es alto. Para ello y tal y como se ha indicado en la presentación de las acciones que se quieren implantar el desarrollo de un diagnóstico intermedio a los 18 meses de iniciar todos los trabajos junto con el sistema de evaluación que se detalla a continuación permitirá tener en cuenta los posible efectos no previstos del Plan en la empresa.

### 5.1. Evaluación de proceso

En el marco del presente Plan consideramos que todo sistema de evaluación y seguimiento se realizará anualmente de acuerdo con la tabla de indicadores que a continuación se perfila.

Así mismo y con carácter general, se tendrán en cuenta como factores adicionales a la tabla aneja las incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones (nº de incidencias, nº de dificultades encontradas, el número de soluciones aportadas respecto a las incidencias, las dificultades en la puesta en marcha y sus contenidos) así como la relación de efectos no previstos en el Plan que obliguen a la FUAM a revisar sus planificaciones e incluso objetivos.

### 5.3. Evaluación de impacto

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades
- Cambios en la cultura de la empresa
- Cambios en la imagen de la empresa
- Mejora de las condiciones de trabajo
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades

<b>Propuestas</b>	<b>Acciones de Intervención.</b>	<b>Indicadores por Acciones</b>
<b>Eje 1</b>	Acción <b>1.1</b> , revisión del lenguaje no sexista en la entidad (textos/documentos/correo electrónico/web).	Indicador <b>A</b> , % total de documentos revisados del total de documentos disponibles en la FUAM
		Indicador <b>B</b> , Web revisada en su totalidad.
	Acción <b>1.2</b> , curso de formación en igualdad de género para la plantilla.	Indicador <b>C</b> , ejecución del curso y % de la plantilla que ha realizado el curso.
	Acción <b>1.3</b> , comunicación sobre el Plan de Igualdad y todo lo relativo a la igualdad de oportunidades.	Indicador <b>D</b> , grado de ejecución del plan que se elabore.
<b>Eje 2</b>	Acción <b>2.1</b> , determinación de los procesos de selección: criterios, publicidad de los puestos, valoración en base a criterios objetivos, transparencia, etc.	Indicador <b>E</b> , elaboración de un protocolo para el proceso de selección que respete la igualdad de género.
	Acción <b>2.2</b> , garantizar el acceso a la formación, formación de equipos paritario.	Indicador <b>F</b> , % de empleados y empleadas respecto del total de la plantilla que disfrutan de la formación.
	Acción <b>2.3</b> , promoción paritaria (retribuciones, condiciones, categorías, etc).	Indicador <b>G</b> , % de promociones respecto al total de la plantilla distinguiendo hombres y mujeres.
<b>Eje 3</b>	Acción <b>3.1</b> , valoración de los recursos disponibles de la conciliación: flexibilidad horaria, cambios de jornadas por razones familiares, vacaciones, recursos no económicos (guarderías, colegios, institutos, etc). ¿Son necesarios nuevos recursos?.	Indicador <b>H</b> , elaboración de un catálogo de recursos disponibles en conciliación. Efectiva recogida datos sobre el disfrute real de las mimas. Elaboración de informe.
	Acción <b>3.2</b> , campaña de comunicación sobre la política actual de conciliación (Web e intranet, boletín del empleado).	Indicador <b>I</b> , nº de comunicaciones realizadas en esta materia.
	Acción <b>3.3</b> , formación sobre organización del tiempo	Indicador <b>J</b> , realización efectiva del curso y % de la plantilla que ha realizado el curso.
	Acción <b>3.4</b> , formación sobre igualdad de género (acción combinada con la 1.2)	Indicador <b>K</b> , realización efectiva del curso y % de la plantilla que ha realizado el curso.
<b>Eje 4</b>	Acción <b>4.1</b> , elaboración de un protocolo para la prevención del acosos sexual.	Indicador <b>L</b> , elaboración del protocolo.
		Indicador <b>LL</b> , nº acciones de difusión del protocolo.
	Acción <b>4.2</b> , posibles actuaciones médicas en las revisiones, si procede.	Indicador <b>M</b> , nº de acciones con éxito puestas en marcha.
	Acción <b>4.3</b> , comunicación de los riesgos laborales y registro de la misma.	Indicador <b>N</b> , % empleados a los que se comunican los riesgos laborales de su puesto de trabajo y total registrados.
	Acción <b>4.4</b> , formación sobre prevención en violencia de género (acción combinada con la acción 1.2 y 3.4)	Indicador <b>Ñ</b> , % empleados a los que se comunican los riesgos laborales de su puesto de trabajo y % de empelados registrados respecto al total de la plantilla.

## 6. CALENDARIO

ACCIONES PREVISTAS	Periodos											
	Año 1				Año 2				Año 3			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Acción 1.1, revisión del lenguaje no sexista en la entidad (textos/documentos/correo electrónico/web).			√									
Acción 1.2, curso de formación en igualdad de genero para la plantilla.			√				√				√	
Acción 1.3, comunicación del Plan de igualdad y de todo lo relacionado con él.	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
Acción 2.1, determinación de los procesos de selección: criterios, publicidad de los puestos, valoración en base a criterios objetivos, transparencia, etc.					√							
Acción 2.2, garantizar el acceso a la formación, formación de equipos paritario.					√							
Acción 2.3, promoción paritaria (retribuciones, condiciones, categorías, etc).											√	
Acción 3.1, valoración de los recursos disponibles de la conciliación: flexibilidad horaria, cambios de jornadas por razones familiares, reducciones de jornadas, vacaciones, recursos no económicos (guarderías, colegios, institutos, etc). ¿Son necesarios nuevos recursos?.						√						
Acción 3.2, campaña de comunicación sobre la política actual de conciliación (Web e intranet, boletín del empleado y empleada).							√					
Acción 3.3, formación sobre organización del tiempo								√				
Acción 3.4, formación sobre igualdad (la importancia de la conciliación).			√				√				√	
Acción 4.1, elaboración de un protocolo para la prevención del acosos sexual.			√									
Acción 4.2, posibles actuaciones médicas en las revisiones (tales como revisión ginecológica o prevención cáncer ginecológico y de próstata).										√		
Acción 4.3, comunicación de los riesgos laborales y registro de la misma.					√							
Acción 4.4, formación sobre prevención de violencia de género.			√				√				√	

## I Plan de Igualdad de Oportunidades de la FUAM 2014/2017

### 7. PRESUPUESTO

a. Detallar el presupuesto que esté previsto para la realización del plan, indicando los conceptos y la cuantía aproximada.

La elaboración, implantación, implementación y seguimiento del Plan de Igualdad de la FUAM está prevista para el periodo comprendido entre octubre de 2014 y octubre de 2017.

#### Presupuesto del PLAN DE IGUALDAD DE LA FUAM 2014-2017

CONCEPTO		TOTAL (euros)
<b>ACCIONES PREVIAS</b>		
Informe de diagnóstico		3.841,65 €
Elaboración del Plan de Igualdad		3.841,65 €
Implantación de las primeras medidas		5.788,87 €
<b>ACCIONES CONCRETAS (presupuesto estimado)</b>		
Acción <b>1.1</b> , revisión del lenguaje no sexista en la entidad (textos/documentos/correo electrónico/web).	Personal FUAM (35 horas)	1.425,00 €
Acción <b>1.2</b> , curso de formación en igualdad de genero para la plantilla.	3 ediciones del curso	2.000,00 €
Acción <b>1.3</b> , comunicación sobre igualdad de oportunidades.	Personal FUAM (15 horas)	412,00 €
Acción <b>2.1</b> , determinación de los procesos de selección: criterios, publicidad de los puestos, valoración en base a criterios objetivos, transparencia,	Personal FUAM (15 HORAS)	770,00 €

## I Plan de Igualdad de Oportunidades de la FUAM 2014/2017

etc.		
Acción <b>2.2</b> , garantizar el acceso a la formación, formación de equipos paritario.	Personal FUAM (10 horas)	384,00 €
Acción <b>2.3</b> , promoción paritaria (retribuciones, condiciones, categorías, etc).	Personal FUAM (12 horas)	462,00 €
Acción <b>3.1</b> , valoración de los recursos disponibles de la conciliación: flexibilidad horaria, cambios de jornadas por razones familiares, vacaciones, recursos no económicos (guarderías, colegios, institutos, etc). ¿Son necesarios nuevos recursos?.	Personal FUAM (20 horas)	740,00 €
Acción <b>3.2</b> , campaña de comunicación sobre la política actual de conciliación (Web e intranet, boletín del empleado).	Personal FUAM (15 horas)	484,00 €
Acción <b>3.3</b> , formación sobre organización del tiempo	2 ediciones del curso	1.400,00 €
Acción <b>3.4</b> , formación sobre igualdad de género (acción combinada con la 1.2)	Presupuestado en Acción 1.2	
Acción <b>4.1</b> , elaboración de un protocolo para la prevención del acosos sexual.	Personal FUAM (20 horas)	570,00 €
Acción <b>4.2</b> , posibles actuaciones médicas en las revisiones (tales como revisión ginecológica o prevención cáncer ginecológico y de próstata o campañas gripe).		
Acción <b>4.3</b> , comunicación de los riesgos laborales y registro de la misma.	Personal FUAM (15 horas)	568 €
Acción <b>4.4</b> , formación sobre prevención en violencia de género (acción	Presupuestado en Acción 1.2	

## I Plan de Igualdad de Oportunidades de la FUAM 2014/2017

combinada con la acción 1.2 y 3.4)		
------------------------------------	--	--

b. ¿Se ha solicitado o se ha recibido algún tipo de subvención para la puesta en marcha?

NO

SI **X**

c. Si la respuesta es afirmativa, especificar qué subvenciones se han pedido o recibido.

Subvención y organismo que lo concede	Pedida	Recibida
Subvención del Ministerio de Sanidad para elaboración del I Plan de Igualdad	SI	65,00%

El siguiente presupuesto contempla las actividades de diagnóstico, elaboración del plan e implantación de primeras medidas (Periodo octubre 2014-Septiembre 2015). Este presupuesto se corresponde con el presupuesto presentado y aprobado en el marco de la subvención otorgada por la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad para el periodo indicado :

CONCEPTO	TOTAL (euros)
Informe de diagnóstico	3.841,65 €
Elaboración del Plan de Igualdad	3.841,65 €
Implantación de las primeras medidas	5.788,87 €
TOTAL	13.471,17 €
Subvención aprobada por la Secretaría de Estado Servicios Sociales	6.500,00 €

## I Plan de Igualdad de Oportunidades de la FUAM 2014/2017

e Igualdad	
Aportación de la Entidad	6.972,17 €

### 8. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS Y LAS TRABAJADORAS

Dado que la FUAM no tiene representación de los trabajadores y trabajadoras en la actualidad, hemos procedido ofrecer a todo el personal la posibilidad de formar parte del Comité de trabajo de elaboración del diagnóstico y del Plan de Igualdad. Una vez recogidas las sugerencias de participación voluntaria hemos selección al personal con el fin de crear un Comité paritario y de acuerdo capacidades que pueden aportar a la solidez del trabajo que se pretende realizar.

### 9. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

- D<sup>a</sup>. Isabel de Puelles Castro, con DNI 00824656Z, en calidad de Responsable de la Unidad de Recursos Humanos, Calidad y Secretaría Técnica de la Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid.

- D. Iván Manzanares Recio, con DNI 08034468Q, en calidad de Responsable de la Oficina de Transferencia de Resultados de la Investigación de la Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid.

- D<sup>a</sup>. Cristina García Recuero, con DNI 50164756P, en calidad de representación del personal laboral como Técnica de contratación de la la Oficina de Transferencia de Resultados de la Investigación de la Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid.

- D. José Luis Martínez Herrero, con DNI 47286664K, en calidad de representación del personal laboral como Responsable de subvenciones de la Unidad Económico Financiera de la Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid.

## I Plan de Igualdad de Oportunidades de la FUAM 2014/2017

- D. José Antonio Martín Bravo, con DNI 51926634V, en calidad de representación del personal laboral como Tesorero de la Unidad Económico Financiera de la Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid.

- D.<sup>a</sup> Ana Sanjuan María, con DNI 52477569X, en calidad de representación del personal laboral como representante de Proyectos de la Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid.

- D.<sup>a</sup> Diana Abad Rodríguez, con DNI 51991606Z, como Técnica de igualdad del equipo de Igualdad de la Universidad Autónoma de Madrid y en calidad de representación del personal laboral de Proyectos de la Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid.

- D.<sup>a</sup> Inmaculada Martín Bañuelos, con DNI 50724094d, en calidad de representación del personal laboral como Técnica de Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos Laborales de la Unidad de Recursos Humanos, Calidad y Secretaría Técnica de la Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid.

### 10. ASIGNACIÓN DE PESONA/S RESPONSABLE/S DEL PLAN

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

<b>Nombre:</b>	Isabel de Puelles Castro/Inmaculada Martín Bañuelos.
<b>Cargo:</b>	Responsable de la Unidad de RRHH, Calidad y Secretaría Técnica/ Técnico de Relaciones Laborales (teléfonos de contacto, 91.497.47.86 y 38.38).

**Lugar y fecha:** En Madrid a 31/03/2015.

---

## Fichas individuales de las acciones

---

## FICHA INDIVIDUAL DE ACCIÓN 1.1.

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	Acción 1.1		
<b>ÁREA</b>	Transversal de género		
<b>ACCIÓN</b>	Revisión del lenguaje: utilización de lenguaje no sexista en la FUAM		
<b>FECHA INICIO</b>	01/04/15	<b>FECHA FIN</b>	31/07/15
<b>OBJETIVOS</b>	Revisión de la documentación institucional y aquella que se publica cara al público para que toda ella sea respetuosa desde la perspectiva del género.		
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Se procederá a revisar la página web de la FUAM y toda la documentación institucional (formularios, contratos, y fórmulas para dirigirse a la plantilla y al exterior para que el lenguaje utilizado sea respetuoso desde la perspectiva de género.		
<b>MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.</b>	Ver tabla de indicadores		
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	A toda la plantilla de la FUAM		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Isabel de Puelles		
<b>PERSONAL PARTICIPANTE N°</b>	Isabel de Puelles, Rocío Olmo e Inmaculada Martín		

<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.</b>	Horas de prestación laboral de las personas implicadas.
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN, COMUNICACIÓN</b>	
<b>COMENTARIOS</b>	Se contará con la Unidad de Igualdad de la UAM para realizar este trabajo bajo correctos criterios de respeto a la igualdad de género.

## FICHA INDIVIDUAL DE ACCIÓN 1.2.

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	Acción 1.2		
<b>ÁREA</b>	Transversal de género		
<b>ACCIÓN</b>	Curso de formación sobre igualdad de género para toda la plantilla.		
<b>FECHA INICIO</b>	01/05/15	<b>FECHA FIN</b>	31/05/15
<b>OBJETIVOS</b>	Concienciar a nuestra plantilla sobre la importancia de la igualdad de género y su respecto efectivo.		
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Impartición de un curso de 4 a 6 horas con expertos en la materia para tomar conciencia y cambiar hábitos en la actuación de la FUAM en esta cuestión, así como informar sobre el I Plan de Igualdad.		
<b>MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.</b>	Ver tabla de indicadores		
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	Al personal laboral de la FUAM		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Joana Modollel		
<b>PERSONAL PARTICIPANTE N°</b>	107 (previstos)		

<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.</b>	Presupuesto específico del Plan de Formación
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN, COMUNICACIÓN</b>	Correo electrónico, página web, boletín del empleado e intranet.
<b>COMENTARIOS</b>	Se contará con la Unidad de Igualdad de la UAM para realizar la impartición del curso garantizando ponentes de rigor y el aprovechamiento del curso.

### FICHA INDIVIDUAL DE ACCIÓN 1.3.

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	Acción 1.3		
<b>ÁREA</b>	Transversal de género		
<b>ACCIÓN</b>	Comunicación sobre el plan de igualdad.		
<b>FECHA INICIO</b>	01/10/14	<b>FECHA FIN</b>	30/09/17
<b>OBJETIVOS</b>	Permitir a la plantilla conocer el plan del igualdad suficientemente y otros aspectos importantes relacionados con la medidas que se van a implantar en relación con la igualdad de oportunidades en la FUAM.		
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Elaboración del Plan de Comunicación de todos los aspectos que se vayan realizando, desde la elaboración del diagnóstico pasando por aprobación del plan de igualdad, así como de las medidas que se van acometiendo.		
<b>MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.</b>	SE determinarán en el propio plan y en la tabla anexa de indicadores.		
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	A los empleados de la FUAM		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Rocío Olmo e Isabel de Puelles.		
<b>PERSONAL PARTICIPANTE N°</b>	107 (previstos)		

<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.</b>	Horas laborales de mabas empleadas.
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN, COMUNICACIÓN</b>	Correo electrónico, página web, boletín del empleado e intranet.
<b>COMENTARIOS</b>	Esta es una acción destinada a informar a toda la plantilla y se realizará durante toda la vigencia del Plan.

## FICHA INDIVIDUAL DE ACCIÓN 2.1.

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	Acción 2.1		
<b>ÁREA</b>	RRHH, igualdad en el trabajo		
<b>ACCIÓN</b>	Determinación de procesos de selección adaptados a la igualdad de género.		
<b>FECHA INICIO</b>	01/10/15	<b>FECHA FIN</b>	31/12/15
<b>OBJETIVOS</b>	El proceso de selección debe realizarse desde el respeto a la igualdad de género.		
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Determinación formal de los criterios para la selección y la transparencia para el acceso al empleo FUAM con el respeto a la perspectiva de género..		
<b>MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.</b>	Ver tabla de indicadores		
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	A la Unidad de RRHH y al público que accede al empleo FUAM.		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Inmaculada Martín Bañuelos		
<b>PERSONAL PARTICIPANTE N°</b>	02 personas (IPC e IMB).		

<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.</b>	Horas de prestación laboral de las personas implicadas.
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN, COMUNICACIÓN</b>	Intranet, página web y boletines empleado
<b>COMENTARIOS</b>	

## FICHA INDIVIDUAL DE ACCIÓN 2.2.

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	Acción 2.2		
<b>ÁREA</b>	RRHH, igualdad en el trabajo		
<b>ACCIÓN</b>	Acceso igualitario a la formación que ofrece la FUAM		
<b>FECHA INICIO</b>	01/10/15	<b>FECHA FIN</b>	31/12/15
<b>OBJETIVOS</b>	Permitir el acceso a la formación de la FUAM de toda la plantilla con respecto a la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades de toda la plantilla.		
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Aprobar la política de acceso a la formación de la FUAM y hacerla transparente y conocida por toda la plantilla.		
<b>MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.</b>			
Ver tabla de indicadores			
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>			
A la Unidad de RRHH y a la plantilla de la FUAM.			
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>			
Inmaculada Martín Bañuelos			
<b>PERSONAL PARTICIPANTE N°</b>			
02 personas (IPC e IMB).			

<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.</b>	
Horas de prestación laboral de las personas implicadas.	
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN, COMUNICACIÓN</b>	
Intranet, página web y boletines para el personal laboral	
<b>COMENTARIOS</b>	

### FICHA INDIVIDUAL DE ACCIÓN 2.3.

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	Acción 2.3		
<b>ÁREA</b>	RRHH, igualdad en el trabajo		
<b>ACCIÓN</b>	Acceso a la promoción (salarial, categorías, puestos) de forma paritaria.		
<b>FECHA INICIO</b>	01/04/17	<b>FECHA FIN</b>	3006/2017
<b>OBJETIVOS</b>	Revisar los criterios y protocolos de promoción de la FUAM con el fin de garantizar el acceso paritario a igualdad de condiciones.		
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Ver tabla de indicadores		
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>			
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Inmaculada Martín Bañuelos		
<b>PERSONAL PARTICIPANTE N°</b>	02 personas (IPC e IMB).		

<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.</b>	Horas de prestación laboral de las personas implicadas.
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN, COMUNICACIÓN</b>	Intranet, página web y boletines para el personal laboral
<b>COMENTARIOS</b>	

### FICHA INDIVIDUAL DE ACCIÓN 3.1.

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	Acción 3.1		
<b>ÁREA</b>	Conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral.		
<b>ACCIÓN</b>	Valoración de los recursos disponibles en materia de conciliación.		
<b>FECHA INICIO</b>	01/01/16	<b>FECHA FIN</b>	31/03/16
<b>OBJETIVOS</b>	Valorar los recursos disponibles en la actualidad y debatir sobre nuevas mediadas si proceden (no se puede olvidar que la gran mayoría de las propuestas se perfilaron en el año 2002 y que las condiciones laborales y de vida han cambiado sustancialmente).		
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Crear el inventario de medidas disponibles en la FUAM para la conciliación laboral y familiar/personal.		
<b>MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.</b>	Ver tabla de indicadores		
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	A la Unidad de RRHH y a la plantilla de la FUAM.		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Inmaculada Martín Bañuelos		
<b>PERSONAL PARTICIPANTE N°</b>	02 personas (IPC e IMB).		

<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.</b>	Horas de prestación laboral de las personas implicadas.
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN, COMUNICACIÓN</b>	Intranet, página web y boletines para el personal laboral
<b>COMENTARIOS</b>	

### FICHA INDIVIDUAL DE ACCIÓN 3.2.

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	Acción 3.2		
<b>ÁREA</b>	Conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral.		
<b>ACCIÓN</b>	Campaña de comunicación sobre las medidas disponibles		
<b>FECHA INICIO</b>	01/04/16	<b>FECHA FIN</b>	30/06/16
<b>OBJETIVOS</b>	Conocido por la FUAM el inventario de medidas disponibles darlas a conocer a la totalidad de la plantilla.		
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Diseño de campaña de comunicación, campaña de comunicación, recogida de información (aprovechar la comunicación para hacer partícipe a la plantilla sobre nuevas medidas)		
<b>MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.</b>	Ver tabla de indicadores		
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	A la Unidad de RRHH y a la plantilla de la FUAM.		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Rocío Olmo		
<b>PERSONAL PARTICIPANTE N°</b>	03 personas (IPC, IMB y RO).		

<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.</b>	Horas de prestación laboral de las personas implicadas.
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN, COMUNICACIÓN</b>	Intranet, página web y boletines para el personal laboral
<b>COMENTARIOS</b>	

### FICHA INDIVIDUAL DE ACCIÓN 3.3

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	Acción 3.3		
<b>ÁREA</b>	Conciliación del a vida personal y familiar con la vida laboral.		
<b>ACCIÓN</b>	Formación: curso sobre organización del tiempo en la jornada laboral.		
<b>FECHA INICIO</b>	01/07/16	<b>FECHA FIN</b>	30/09/16
<b>OBJETIVOS</b>	Dotar a la plantilla de herramientas y mecanismos que permitan organizar la jornada laboral para que sea más productiva evitando horas adicionales a las pactadas en sus contratos.		
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Curso sobre organización del tiempo.		
<b>MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.</b>	Ver tabla de indicadores		
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	A toda la plantilla de la FUAM.		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Joana Modollel		
<b>PERSONAL PARTICIPANTE N°</b>	Todos los empleados y empleadas de la FUAM.		

<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.</b>	Horas de prestación laboral de las personas implicadas, presupuesto específico de la FUAM para formación.
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN, COMUNICACIÓN</b>	Correo electrónico, intranet, página web y boletines para el personal laboral.
<b>COMENTARIOS</b>	Se recurrirá a profesorado UAM experto en la materia (principalmente de la facultad de Ciencias Empresariales).

### FICHA INDIVIDUAL DE ACCIÓN 3.4.

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	Acción <b>3.4</b>		
<b>ÁREA</b>	Transversal de género		
<b>ACCIÓN</b>	Curso de formación sobre igualdad de género para toda la plantilla.		
<b>FECHA INICIO</b>	01/05/15	<b>FECHA FIN</b>	31/05/15
<b>OBJETIVOS</b>	Concienciar a nuestra plantilla sobre la importancia de la igualdad de género y su respecto efectivo.		
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Impartición de un curso de 4 a 6 horas con expertos en la materia dedicando un apartado especial a todo lo relacionado con la conciliación (desde un aspecto institucional y también mas personal)		
<b>MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.</b>	Ver tabla de indicadores		
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	A los empleados de la FUAM		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Joana Modollel		
<b>PERSONAL PARTICIPANTE N°</b>	107 (previstos)		

<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.</b>	Presupuesto específico del Plan de Formación
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN, COMUNICACIÓN</b>	Correo electrónico, página web, boletín del empleado e intranet.
<b>COMENTARIOS</b>	Se contará con la Unidad de Igualdad de la UAM para realizar la impartición del curso garantizando ponentes de rigor y el aprovechamiento del curso.

## FICHA INDIVIDUAL DE ACCIÓN 4.1

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	Acción 4.1		
<b>ÁREA</b>	Prevención del acoso sexual, por razón del sexo o laboral,		
<b>ACCIÓN</b>	Elaboración del Protocolo contra el acoso.		
<b>FECHA INICIO</b>	01/04/15	<b>FECHA FIN</b>	30/07/15
<b>OBJETIVOS</b>	Evitar que se produzca al acoso (sexual, por razón del sexo o laboral) en el ámbito FUAM de tal modo que el empleado o empleada pueda recurrir a mecanismos que le apoyen sin ponerse en una situación de indefensión.		
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Elaborar el Protocolo de atención contra el acoso en el trabajo.		
<b>MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.</b>	Ver tabla de indicadores		
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	A toda la plantilla de la FUAM.		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Inmaculada Martín Bañuelos.		
<b>PERSONAL PARTICIPANTE N°</b>	03 empelados (IMB / JAMB y CGR).		

<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.</b>	Horas de prestación laboral de las personas implicadas
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN, COMUNICACIÓN</b>	Correo electrónico, intranet, página web y boletines empleado
<b>COMENTARIOS</b>	Se contará con la Unidad de Igualdad de la UAM ya que ésta Institución ya dispone de su Protocolo y ha sido elaborado por la citada Unidad.

## FICHA INDIVIDUAL DE ACCIÓN 4.2

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	Acción 4.2		
<b>ÁREA</b>	Prevención de riesgos laborales y de casos en el trabajo		
<b>ACCIÓN</b>	Actuaciones médicas adicionales a las ya existentes para a protección de la salud.		
<b>FECHA INICIO</b>	01/10/16	<b>FECHA FIN</b>	31/12/16
<b>OBJETIVOS</b>	Aumentar las protección médicas de los empleados u otras posibles acciones que puedan proceder en su caso..		
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Revisar los contenidos y servicios de las revisiones médicas que ofrece la FUAM de forma gratuita. Posibilidad de aumentar los mismos.		
<b>MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.</b>	Ver tabla de indicadores		
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	A la plantilla de la FUAM.		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Inmaculada Martín Bravo.		
<b>PERSONAL PARTICIPANTE N°</b>	02 (IMB e IPC)		

<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.</b>	Horas de prestación laboral de las personas implicadas, presupuesto específico de la FUAM para el concierto de 2017
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN, COMUNICACIÓN</b>	Correo electrónico, intranet, página web y boletines para la plantilla laboral.
<b>COMENTARIOS</b>	Se recurrirá a la empresa Ibermutuamur para la revisión de esta situación.

### FICHA INDIVIDUAL DE ACCIÓN 4.3

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	Acción 4.3		
<b>ÁREA</b>	Prevención de riesgos laborales y acoso en el trabajo.		
<b>ACCIÓN</b>	Comunicación de los riesgos laborales a los empleados tras las actuaciones de control de riesgos. Registro de las comunicación.		
<b>FECHA INICIO</b>	01/09/15	<b>FECHA FIN</b>	31/12/15
<b>OBJETIVOS</b>	Que el empleado conozca los riesgos que van adscritos al puesto que ocupa, el registro de la comunicación de los riesgos y la formación en esos riesgos		
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Revisar los contenidos y servicios de las revisiones médicas que ofrece la FUAM de forma gratuita. Posibilidad de aumentar los mismos.		
<b>MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.</b>	Ver tabla de indicadores		
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	A toda la plantilla de la FUAM.		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Inmaculada Martín Bravo.		
<b>PERSONAL PARTICIPANTE N°</b>	02 (IMB e IPC)		

<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.</b>	Horas de prestación laboral de las personas implicadas, presupuesto específico de la FUAM para el concierto de 2017
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN, COMUNICACIÓN</b>	Correo electrónico, intranet, página web y boletines para la plantilla laboral.
<b>COMENTARIOS</b>	Se recurrirá a la empresa Ibermutuamur para la revisión de esta situación.

#### FICHA INDIVIDUAL DE ACCIÓN 4.4.

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	Acción 4.4		
<b>ÁREA</b>	Transversal de género		
<b>ACCIÓN</b>	Curso de formación sobre igualdad de género para toda la plantilla.		
<b>FECHA INICIO</b>	01/05/15	<b>FECHA FIN</b>	31/05/15
<b>OBJETIVOS</b>			
	Formar sobre prevención de violencia de género: acoso moral, sexual y por razón de sexo.		
<b>DESCRIPCIÓN</b>			
	Dar a conocer en el curso estos aspectos y poner en su conocimiento la elaboración del protocolo de prevención del acoso.		
<b>MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.</b>			
	Ver tabla de indicadores		
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>			
	A los empleados de la FUAM		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>			
	Joana Modollel		
<b>PERSONAL PARTICIPANTE N°</b>			
	107 (previstos)		

<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.</b>	
	Presupuesto específico del Plan de Formación
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN, COMUNICACIÓN</b>	
	Correo electrónico, página web, boletín del empleado e intranet.
<b>COMENTARIOS</b>	
	Se contará con la Unidad de Igualdad de la UAM para realizar la impartición del curso garantizando ponentes de rigor y el aprovechamiento del curso.