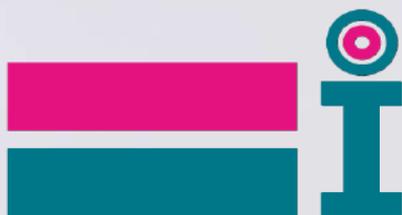


# II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2020

**FUAM**  
Fundación  
Universidad Autónoma  
de Madrid



Informe elaborado por la Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid



## ÍNDICE

<b>ÍNDICE</b> .....	1
<b>PREÁMBULO</b> .....	2
<b>1. FICHA TÉCNICA</b> .....	4
<b>2. CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA FUAM</b> .....	5
<b>3. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL</b> .....	7
3.1. Evaluación del I Plan de Igualdad de Oportunidades de la FUAM.....	7
3.2. Análisis de datos cuantitativo de la situación actual. ....	12
3.3. Opiniones de las empleadas y empleados. ....	18
3.4. Conclusiones del diagnóstico. ....	20
<b>4. OBJETIVOS DEL PLAN</b> .....	22
4.1. Evaluación del proceso.....	24
4.2. Evaluación de impacto. ....	24
4.3. Calendario de implantación e indicadores de seguimiento.....	29



## PREÁMBULO.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) reconoce la igualdad de género como un principio jurídico universal, recogido en los artículos 14 y 9.2 de la Constitución española.

En el Capítulo III de su Título IV, la LOI regula los planes de igualdad (arts. 45 a 49), que define como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (art. 46.1 LOI). En este marco legal, la Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid (FUAM) aprueba su II Plan de Igualdad (2020-2021), que contiene “un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres” (art. 46.2 LOI) en la Fundación.

Tras las modificaciones normativas realizadas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, sobre el art. 45 de la LOI, se ha producido una ampliación generalizada en la obligación de implantación de un Plan de Igualdad a las empresas con más de 50 trabajadores dentro de un periodo transitorio de tres años a contar desde el 7 de marzo de 2019.

Partiendo de la definición aportada por el artículo 46.1 de la LOI, los planes de igualdad pretenden establecer en las organizaciones la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres mediante la erradicación de cualquier tipo de desigualdad o discriminación que por razón de sexo pueda existir en una empresa. Por ello, se hace necesario definir, englobar, especificar y analizar un conjunto de objetivos, medidas y acciones, planificadas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.

La Fundación, tras la implementación de su I Plan de Igualdad de Oportunidades (2014-2017) y con el firme compromiso de continuar adoptando medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier discriminación por razón de sexo, acomete por petición de la

Dirección General, el diseño e implementación de actuaciones con su II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres para el periodo 2020-2022.

Los motivos para la elaboración del Plan coinciden con los principios de actuación en materia de igualdad, como son:

- a) Buscar y eliminar las discriminaciones por razones de sexo (directas o indirectas).
- b) Modificar los patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres, basados en una idea de inferioridad o superioridad.
- c) Integrar la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las acciones desarrolladas en el ámbito de una organización pública o privada.
- d) Prevenir y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- e) Implantar un código de conducta que proteja a empleadas y empleados y empresa.
- f) Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles organizativos.
- g) Favorecer la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa desde la perspectiva de la corresponsabilidad.

La elaboración y posterior puesta en marcha del II Plan de Igualdad, al margen del cumplimiento obligatorio que establece la normativa, supone innumerables ventajas para entidades y trabajadoras y trabajadores, entre los que pueden destacarse:

- a) Mejorar el ambiente laboral mediante la promulgación de mensajes de no discriminación e implementación de medidas para la conciliación y la corresponsabilidad.
- b) Ofrecer mayores oportunidades para seleccionar y retener personas con talento.

- c) Aprovechar la formación aportada a la plantilla para reforzar una política de no discriminación en esta materia.
- d) Mejorar la imagen de nuestra Entidad al tener un compromiso firme con la igualdad.
- e) Eliminar costes generados por la discriminación de género ante eventuales demandas de trabajadoras y trabajadores.

El 6 de febrero de 2020 se nombra la Comisión negociadora del Plan, constituida por 5 miembros de la plantilla, tres mujeres y dos hombres, incluidos el Director General y la Directora de Recursos Humanos. Del mismo modo, se nombra dos coordinadores del II plan, una mujer y un hombre para el seguimiento de todas las acciones a desarrollar. Se acuerda igualmente la realización de la evaluación del I Plan de igualdad de la FUAM y del diagnóstico de la situación actual tal y como establece la legalidad vigente.

## 1. FICHA TÉCNICA.

<b>Nombre o Razón Social</b>	Fundación de la UAM
<b>Forma Jurídica</b>	Entidad sin ánimo de lucro (fundación)
<b>Actividad</b>	Gestión de proyectos de investigación, innovación y transferencia, programas de formación continua y actividades culturales.
<b>Provincia</b>	Madrid
<b>Municipio</b>	Madrid
<b>Teléfono</b>	91 497 87 28
<b>Correo electrónico</b>	fundacion@uam.es
<b>Página web</b>	www.fuam.es
<b>Recogida diagnóstico</b>	Marzo 2020
<b>Persona de contacto</b>	Cristina García Recuero (cristina.garcia@fuam.uam.es)

## 2. CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA FUAM.

En el año 1991 la Universidad Autónoma de Madrid promovió la creación de su fundación, que se hizo efectiva en el mes de junio. La FUAM nació con la misión fundamental de apoyar a la Universidad Autónoma de Madrid en sus relaciones con la sociedad. 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 innovación y formación continua. Todo ello lo realiza en base a lo dispuesto en el artículo 20 de los Estatutos de la FUAM, habiéndose constituido como medio propio de la UAM y en virtud de los encargos de la UAM a la FUAM de fecha 30 de septiembre de 2019 y renovadas el 1 de octubre de 2020:

1. Encargo a Medio Propio de Innovación y Transferencia del Conocimiento.
2. Encargo a Medio Propio de Formación Continua.

La estructura de gobernanza y del funcionamiento de la FUAM para realizar la actividad que la UAM le ha encargado es la siguiente:

### a) Órganos de Gobierno.

La representación, el gobierno y la administración de la FUAM se confían de modo exclusivo al **Patronato**, que ejercita las facultades que le corresponden con sujeción a lo dispuesto en la legislación vigente y en sus Estatutos. El Patronato de la FUAM 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).

Existe adicionalmente un **Comité Ejecutivo** que está 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 sus 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, así como su misión, la FUAM mantiene una estructura de gestión en la que diferencia su sede central (denominados Servicios Generales) de la ejecución específica de los diferentes proyectos de Innovación y Transferencia y programas de Formación Continua. Dichos proyectos y programas son dirigidos técnicamente por personal docente e investigador (en adelante, PDI) de la Universidad Autónoma de Madrid.

Para la puesta en marcha de los proyectos y los programas es necesario contratar personal específico que permita ejecutar las actividades objeto de los encargos, que se contrata en régimen laboral pasando a formar parte de la plantilla de la FUAM, bien con carácter temporal (en proyectos y programas que se ponen en marcha o que tienen un plazo de tiempo para su desarrollo), bien con carácter indefinido (para proyectos o programas permanentes y desarrollados a largo plazo).

Estos proyectos y programas están sometidos fundamentalmente al criterio de control económico, de tal modo que nunca produzcan un déficit; por ello, el presupuesto de cada proyecto es el factor determinante para las condiciones económicas de las empleadas y empleados que trabajan en él. No obstante, se tiene en cuenta que existen unas condiciones mínimas que deben ser respetadas pues responden al Pacto de Empresa firmado con la representación del personal laboral 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, estructura de gestión y de promoción de la actividad de investigación, de innovación y transferencia, así como de formación continua de la UAM para que se cumplan los fines y la misión de la FUAM y, por ende, de la Universidad Autónoma de Madrid. En este sentido, en servicios generales de la

FUAM contamos con 32 personas de las cuales 24 son mujeres integradas en una estructura repartida en diferentes unidades de trabajo: CAITEC, CAFTE, comunicación y unidades de gestión (económica y asuntos jurídicos), además del personal de la Oficina AlumniUAM y de la Residencia La Cristalera en Miraflores de la Sierra (Madrid). El resto de la plantilla, hasta las 108 personas que formaban el grueso de la FUAM a enero de 2020, pertenecen a proyectos y programas.

Como antecedente de este Plan de Igualdad, en el año 2007 la Fundación elaboró un Plan de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que pasó a formar parte, como Anexo I, del Pacto de Empresa Laboral vigente en la actualidad.

### 3. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL.

El diagnóstico realizado para la elaboración del II Plan de igualdad se basa en tres análisis diferenciados:

- Evaluación del I Plan de Igualdad.
- Análisis cuantitativo de la situación de la plantilla desagregado por sexo.
- Cuestionario de opinión a la plantilla sobre igualdad de oportunidades en la FUAM.

#### 3.1. Evaluación del I Plan de Igualdad de Oportunidades de la FUAM.

El 2 de diciembre de 2014 el Ministerio de Sanidad aprobó la propuesta que la FUAM presentó con motivo de las ayudas a PYMES para la elaboración e implantación de su Plan de Igualdad (Resolución de 13 de mayo de 2014 de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad). El objetivo fundamental de este Plan, que se desarrolló principalmente en 2014 y 2015, era alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la FUAM. Para ello, se elaboró un diagnóstico que permitió conocer la situación de partida en la que se encontraba la FUAM en materia de igualdad, así como la elaboración de un Plan específico, coherente y ajustado a la realidad que nos proporcionó inicialmente dicho diagnóstico.

Entre 2014 y 2016, la FUAM llevó a cabo gran parte de las 14 acciones precisas para hacer efectivo el I Plan de Igualdad de Oportunidades aprobado, implicando a todo

su personal.

Para todo ello constituyó el Comité de Igualdad de Oportunidades de la FUAM en enero de 2015, integrando a 9 trabajadoras y trabajadores de su plantilla.

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos en el Diagnóstico se aprobó el **I Plan de Igualdad de Oportunidades de la FUAM 2014/2017**, cuyos principales objetivos fueron:

- 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.
- Informar y comunicar todos los aspectos del Plan a su plantilla fomentando su participación en aquellas acciones en las que fuera recomendable.

La FUAM consideró necesario para el desarrollo del I Plan de Igualdad que éste se ejecutara en un plazo de tres años ya que, además, debía ir alineado con la renovación de las encomiendas UAM-FUAM y con sus planes estratégicos.

Este Plan se sustentó en cuatro ejes, dirigidos a la totalidad de la plantilla con independencia de su sexo y de sus condiciones laborales. Las 14 acciones se basaron en la consecución de unos objetivos a corto y largo plazo.

A continuación, se incluye el cuadro de acciones e indicadores del I Plan y su grado de cumplimiento.

Propuestas	Acciones de Intervención	Indicadores por Acciones	Grado de cumplimiento
<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	100%
	Acción <b>1.2</b> , curso de formación en igualdad de género para la plantilla.	Indicador <b>B</b> , web revisada en su totalidad. Indicador <b>C</b> , ejecución del curso y % de la plantilla que ha realizado el curso.	100% 100% acción 26% asistencia
	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.	100%
<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.	80%
	Acción <b>2.2</b> , garantizar el acceso a la formación, formación de equipos paritario.	Indicador <b>F</b> , % de trabajadoras y trabajadores respecto del total de la plantilla que disfrutaron de la formación.	80%
	Acción <b>2.3</b> , promoción paritaria (retribuciones, condiciones, categorías, etc).	Indicador <b>G</b> , % de promociones respecto al total de la plantilla distinguiendo mujeres y hombres (solo factible en serv. generales).	0% hombres 23% mujeres

Propuestas	Acciones de Intervención	Indicadores por Acciones	Grado de cumplimiento
<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 de datos sobre el disfrute real de las mismas. Elaboración de informe.	50%
	Acción <b>3.2</b> , campaña de comunicación sobre la política actual de conciliación (Web e intranet, boletín del empleado).	Indicador <b>I</b> , número de comunicaciones realizadas en esta materia.	3
	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.	25 %
	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.	30%
<b>Eje 4</b>	Acción <b>4.1</b> , elaboración de un protocolo para la prevención del acoso sexual.	Indicador <b>L</b> , elaboración del protocolo.	100%
	Acción <b>4.2</b> , posibles actuaciones médicas en las revisiones, si procede.	Indicador <b>LL</b> , número de acciones de difusión del protocolo.	0
	Acción <b>4.3</b> , comunicación de los riesgos laborales y registro de la misma.	Indicador <b>M</b> , número de acciones con éxito puestas en marcha.	0 (no ha habido)
		Indicador <b>N</b> , % trabajadoras y trabajadores a los que se comunican los riesgos laborales de su puesto de trabajo y total registrados.	100%

En el siguiente cuadro se relacionan las principales acciones que se llevaron a cabo durante la ejecución del I Plan Igualdad de la Fundación, siendo las acciones formativas las que han alcanzado un mayor grado de cumplimiento.

Áreas de actuación	Denominación	Fecha de implantación
<b>Curso de formación en igualdad de género para la plantilla.</b>	Desarrollo del I Curso de Introducción a la Igualdad entre mujeres y hombres en la FUAM.	Año 2015
<b>Revisión del lenguaje no sexista de la FUAM.</b>	Adaptación del lenguaje no sexista en los documentos y formularios de la FUAM así como en la página Web	Año 2015
<b>Elaboración de un protocolo de actuación contra el acoso.</b>	Elaboración de la primera edición del I Protocolo de Acoso de la FUAM.	Año 2015
<b>Criterios de selección de personal.</b>	Determinación de criterios para los procesos de selección, dando publicidad a los puestos ofrecidos para dar a los procesos la transparencia necesaria, etc.	Año 2016
<b>Gestión del tiempo</b>	Se han desarrollado dos ediciones del Curso Gestión Inteligente del tiempo. La primera edición se desarrolló el 21/06/2016 y acudieron 22 personas. En la segunda edición desarrollada el 07/10/2016 acudieron 12 personas.	Año 2016
<b>Conciliación</b>	Se han valorado los recursos disponibles de conciliación: flexibilidad horaria, cambios de jornadas por razones familiares, vacaciones. Todas las solicitudes de reducción de jornada por cuidado de menor y de mayores han sido concedidas.	Año 2017

### 3.2. Análisis de datos cuantitativo de la situación actual.

El nuevo diagnóstico sobre igualdad de género realizado en marzo de 2020 en la FUAM refleja, de forma cuantitativa, la situación de mujeres y hombres. Para el presente diagnóstico se realizan y presentan dos tipos de análisis. Por un lado, se presentarán datos de distribución de mujeres y hombres a diciembre de 2019 por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, nivel jerárquico y grupos profesionales. En segundo lugar, y como complemento a la información obtenida de los primeros análisis, se han estudiado estadísticamente de forma pormenorizada las características de la plantilla de la FUAM desagregados por sexo.

#### Análisis de distribución de mujeres y hombres.

A continuación, se presenta la información sobre porcentaje de mujeres y hombres en función de las variables antes mencionadas, incluyendo la franja de paridad, entendida como “la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto al que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento” (Disposición Adicional 1ª de la LOI).

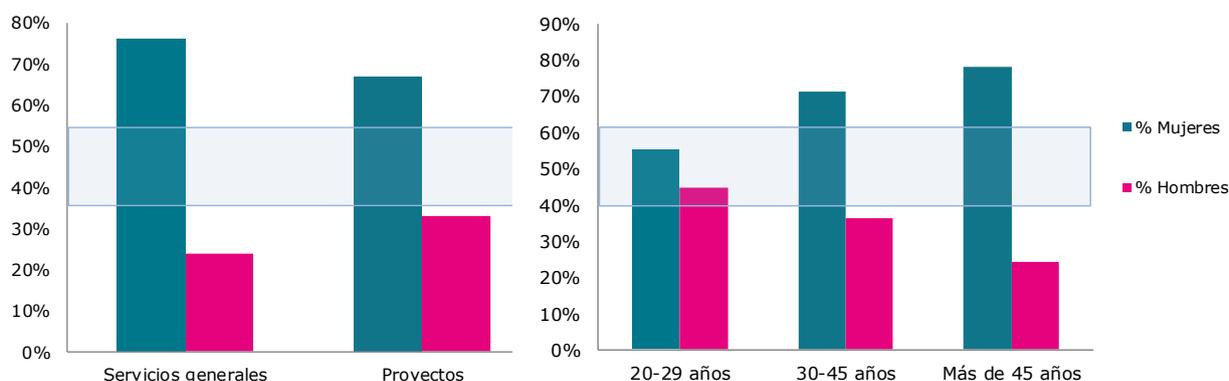
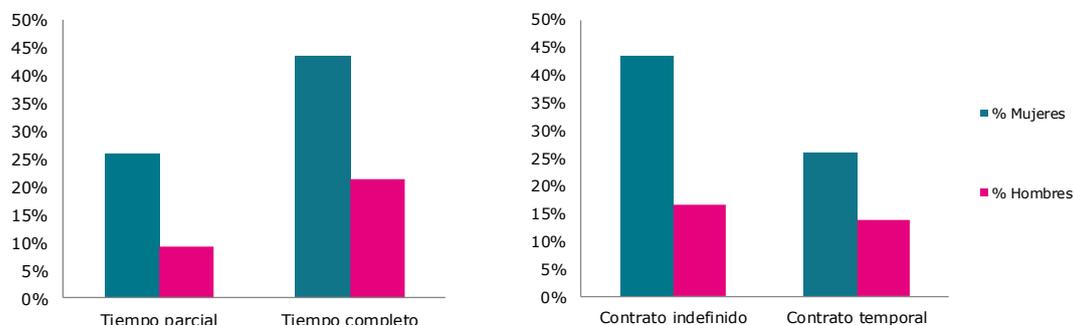


Gráfico 1. Presencia de mujeres y hombres en la FUAM a 31 de diciembre de 2019 por servicio (a) y por grupo de edad (b).

A 31 de diciembre de 2019, la FUAM contaba en su plantilla con 108 personas de las cuales el 69,5% son mujeres, destacando que el porcentaje de mujeres en servicios generales es aún mayor (76%). Con una edad media de 39 años, proporcionalmente

hay más mujeres que hombres en todos los grupos, aunque la diferencia en el grupo de 20 a 29 años es la menos pronunciada.



Gráficos 2a y 2b. Presencia de mujeres y hombres en la FUAM a 31 de diciembre de 2019 por tipo de jornada (a) y tipo de contrato (b).

En lo que respecta a las tipologías de jornadas, sobre el total de la plantilla a diciembre de 2019, el 45% son mujeres con contrato a tiempo completo, manteniéndose estable la diferente proporción entre mujeres y hombres para contratos a tiempo parcial y a tiempo completo. Respecto al tipo de contrato, más del 40% de la plantilla está formada por mujeres con contrato indefinido, siendo la diferencia de proporción entre mujeres y hombres menos acuciada en los contratos temporales.

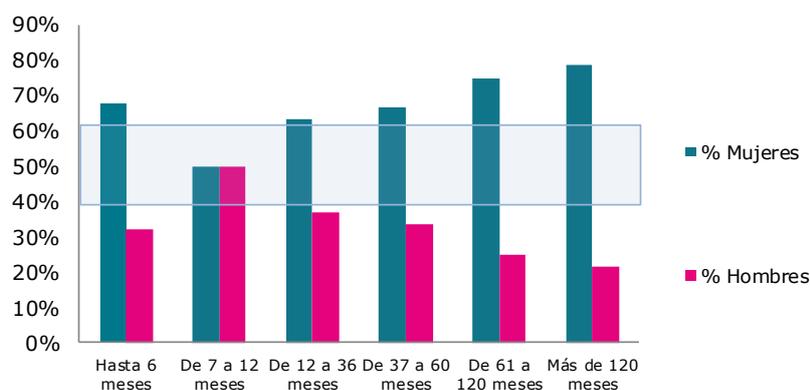


Gráfico 3. Presencia de mujeres y hombres en la FUAM a 31 de diciembre de 2019 por antigüedad.

De las 108 trabajadoras y trabajadores que forman parte de la plantilla de la FUAM a cierre de 2019, la antigüedad media es de 6,6 años, siendo la media entre mujeres de 6,7 años y entre los hombres de 4,4 años, con un máximo de 28 años la mujer con mayor antigüedad y de 27 el hombre con mayor antigüedad. Tal y como se

desprende de los datos presentados en el gráfico 3, proporcionalmente la antigüedad entre las mujeres es mucho mayor que entre los hombres, destacando la diferencia encontrada en los grupos con una antigüedad mayor de 5 años.

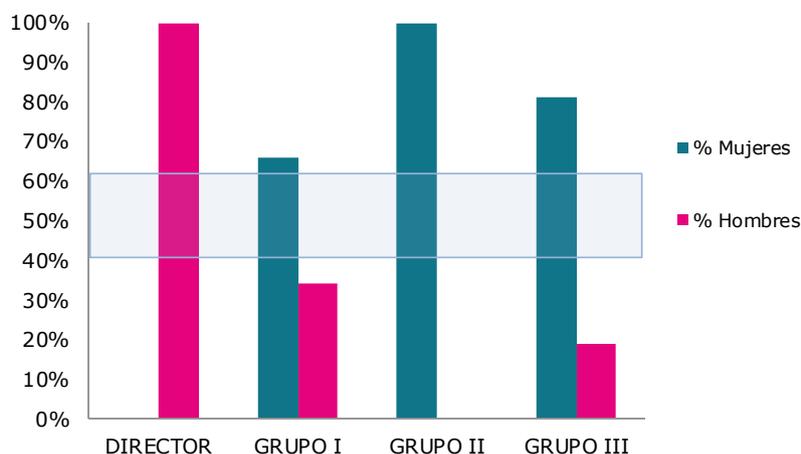
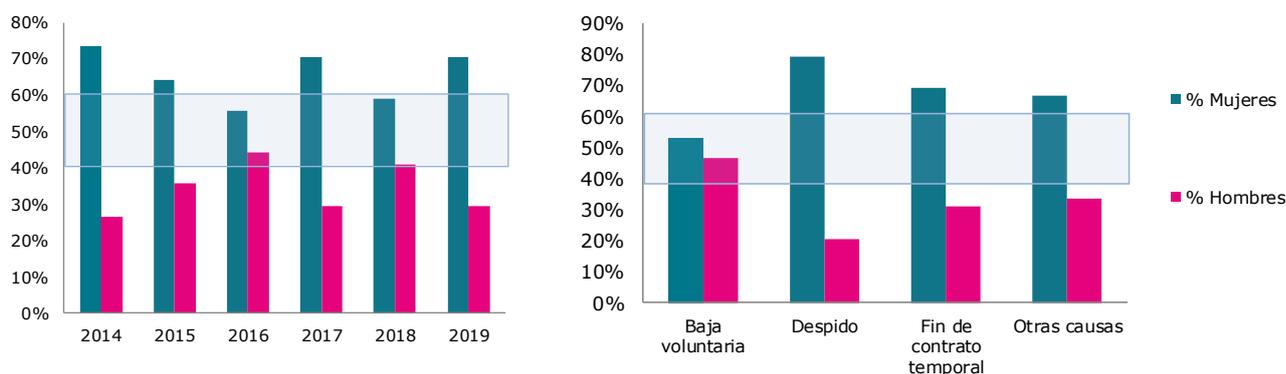


Gráfico 4. Presencia de mujeres y hombres en la FUAM a 31 de diciembre de 2019 por categoría profesional.

Actualmente, la dirección general de la FUAM la ostenta un hombre, pero el equipo de dirección a diciembre de 2019 estaba formado por el Director General y 3 directoras de área. La plantilla de la FUAM a diciembre de 2019 es mayoritariamente Grupo I (74,1%) seguido de Grupo III (24,1%), destacando una mayor presencia de mujeres proporcionalmente a la masculina en el Grupo III frente a la diferencia existente en el Grupo I.



Gráficos 5. Contrataciones por año (a) y finalizaciones de contrato por causa (b) de mujeres y hombres realizadas por la FUAM entre 2014 y 2019.

Como se puede apreciar en el gráfico 5a, desde el año 2014, el porcentaje de mujeres contratadas es sistemáticamente superior al de hombres, aunque se aprecia un ligero repunte de contratación de hombres (48,1%) en el año 2016 que acerca los datos a la franja de paridad. Respecto a las finalizaciones de contrato, debido a la mayor presencia femenina en la plantilla y el grado de rotación en los puestos de nueva creación y de proyectos, también destaca la mayor proporción de mujeres en todas las causas de finalización. Cabe mencionar que la proporción de bajas de mujeres y hombres es muy similar cuando esta se realiza de forma voluntaria, lo que no sucede para el resto de causas.

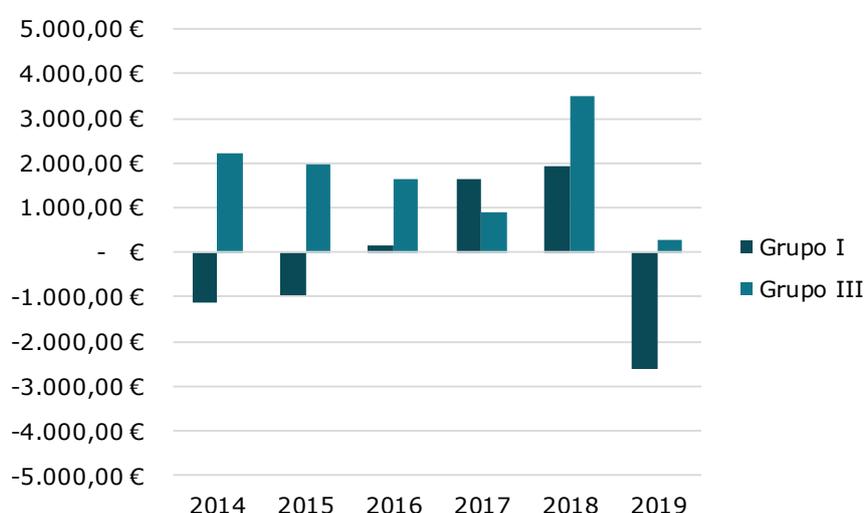


Gráfico 6. Diferencia de salario anual ponderado entre mujeres y hombres Grupo I y Grupo III de la FUAM entre 2014 y 2019.

Finalmente, analizando los salarios medios ponderados por tipo de jornada de la plantilla en los últimos 6 años para los grupos I y II, que son los más numerosos, cabe destacar que, en general, el salario medio de las mujeres es superior al de los hombres; si bien es cierto que para el Grupo II, el salario medio de las mujeres en 2019 es alrededor de 2.500 € inferior al de los hombres, algo que ya sucedió, pero de forma menos pronunciada, en el año 2014 y 2015.

#### Análisis estadístico complementario.

Respecto al análisis estadístico, se estructuraron los datos en tres grupos diferenciados:

- Plantilla actual: se considera plantilla actual la existente en la FUAM a 31 de diciembre de 2019, con un total de **108 personas**.
- Total plantilla: se considera el total de trabajadoras y trabajadores que han formado parte de la FUAM entre enero de 2014 y diciembre de 2019, conformado por **730 personas**.
- Contrataciones: se considera el total de contrataciones entre 2014 y 2019, excluyendo las que se realizan entre 2018 y 2019 para menos de 1 mes de duración por estar enmarcadas en la encomienda de eventos, firmada en 2018 puesto que podrían distorsionar los datos. Este grupo está formado por un total de **393 personas**.

Se han realizado análisis estadísticos con el objetivo, no solo de extraer la información en bruto de las diferencias muestrales entre mujeres y hombres para cada una de las variables indicadas, sino para comprobar si las diferencias encontradas son significativas. Este análisis se torna fundamental en una muestra como la que presenta la plantilla de la FUAM en la que de base hay mayor número de mujeres que de hombres, lo que podría distorsionar la interpretación únicamente visual de los datos. De hecho, de los gráficos presentados para el primer análisis, se podría llegar a la conclusión de que no hay prácticamente ninguna variable que desfavorezca a las mujeres frente a los hombres.

En concreto, en esta segunda fase del análisis se han estudiado las siguientes variables.

- Distribución por sexo, edad, nivel de estudios y número de hijos.
- Antigüedad y finalizaciones de contrato.
- Categoría profesional y cargos. Tipo de contrato.
- Salario bruto anual ponderado.
- Bajas IT (Incapacidad Temporal) y permisos

De todos los datos analizados, presentamos a continuación las principales conclusiones:

- La antigüedad del personal de la FUAM es similar en ambos sexos, así como la duración total del contrato de aquellas personas que han dejado la organización. Tampoco existen diferencias entre mujeres y hombres en las bajas definitivas, esto es, han dejado de trabajar en la Fundación la misma proporción de mujeres y hombres durante los últimos 6 años. Y esto sucede tanto para la plantilla asociada a proyectos como para la de servicios generales. Solo cabe destacar en este punto que los hombres lo hacen de forma voluntaria en mayor proporción que las mujeres.
- En la Fundación, a diferencia de otras empresas, el equipo directivo está integrado mayoritariamente por mujeres, si bien es cierto que la representación y la dirección general de nuestra entidad está a cargo de un hombre.

Respecto a la promoción laboral, no es habitual debido a la escasa rotación en los puestos de trabajo y a la idiosincrasia de la entidad en cuanto a la organización en proyectos y programas. No obstante, analizado este punto a lo largo de los últimos años en servicios generales, que es donde la Fundación tiene capacidad para promocionar a sus empleadas y empleados, se comprueba que la plantilla no percibe que la promoción laboral haya desfavorecido a las mujeres, ya que han podido ascender a los puestos promocionados y a puestos directivos de manera mayoritaria.

- En lo que respecta a salario y a categoría profesional, no se aprecia desigualdad entre mujeres y hombres. Solo se aprecian diferencias en la categoría profesional del total de la plantilla que ha formado parte de la Fundación en los últimos 6 años puesto que proporcionalmente se ha contratado a más mujeres para categorías inferiores.
- No se aprecian desigualdades por sexo en la tipología de contrato, analizando tanto la duración del mismo como la duración de la jornada. Cabe destacar en este punto que solo 4 personas han solicitado reducción de jornada por el cuidado de menores o mayores, siendo todas

ellas mujeres, lo que pone en evidencia las diferencias existentes, a día de hoy, en lo que se refiere a la percepción cultural del rol del cuidado. Evidencia de este rol puede extraerse también del hecho de que existen diferencias significativas en lo que se refiere a las bajas por incapacidad temporal, que afecta proporcionalmente a más mujeres. Este es un dato que debe ser tenido en cuenta para acciones futuras porque puede ser representativo de diferencias culturales de base, relacionadas por ejemplo con el rol de la mujer como cuidadora principal en la familia, lo que la expone a más transmisión de enfermedades por parte de hijos e hijas y a más carga de trabajo en el contexto familiar. Este hecho conlleva que sean las que se acojan, en mayor medida, a las medidas de conciliación y organización del tiempo en el trabajo y las que las conozcan en mayor grado, lo que refuerza la necesidad de formar a la plantilla en estas cuestiones y de promover medidas que palien las consecuencias negativas de la asunción de estos roles familiares.

No obstante, a pesar de que los resultados sean positivos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Fundación, consideramos que es importante continuar la política iniciada a favor de la paridad e igualdad en la FUAM 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 mujeres y hombres en función de su capacidad.

### 3.3. Opiniones de las empleadas y empleados.

Las opiniones de las personas que trabajan en la FUAM han sido de suma importancia en la elaboración del diagnóstico de la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como en la elaboración del II Plan de Igualdad. Para ello, se solicitó la colaboración de toda la plantilla con el diseño y envío de un cuestionario de opinión. Durante este proceso se garantizó el anonimato y la confidencialidad de todas las respuestas. Para garantizar este anonimato, se tuvo que renunciar a la posibilidad de obtener datos sobre la edad y sexo de las personas que contestaban puesto que, al tratarse de una empresa pequeña con un número muy reducido de hombres, solicitar este dato podía provocar en los participantes la sensación de poder ser reconocidos por su edad y sexo. Es por ello que, aunque consideramos que tener

esta información hubiera sido de gran utilidad, se adoptó la decisión no incluirlo con el fin de minimizar la deseabilidad social de las respuestas.

El cuestionario facilitado a la plantilla sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres fue contestado en abril de 2020 por 48 personas, lo que representa un 44% de la plantilla existente en ese momento. Este cuestionario contenía un total de 14 preguntas (13 de respuesta cerrada y 1 de respuesta abierta) distribuidas en 4 bloques:

- Bloque I. Cuestiones generales, con 5 preguntas sobre la igualdad en la sociedad y el papel de las empresas en su promoción.
- Bloque II. La gestión del personal en la Fuam, con 6 preguntas sobre la percepción de la igualdad en la gestión del personal en la FUAM.
- Bloque III. La igualdad de oportunidades en las organizaciones laborales, con dos preguntas sobre la importancia de los planes de igualdad en las empresas y, concretamente, en la FUAM.
- Bloque IV. Propuesta de medidas, con una pregunta abierta para proponer medidas en materia de igualdad.

Del estudio realizado a través de la encuesta realizada a la plantilla, se deduce que la mayor preocupación de la plantilla es la conciliación de la vida laboral y la vida personal. Del primer bloque de preguntas relacionado con cuestiones generales sobre la percepción de las desigualdades existentes en la sociedad en general, se aprecia que la plantilla de la Fundación es consciente de la existencia de las mismas y de la necesidad de que desde las organizaciones se promuevan medidas que apoyen el cambio social y cultural.

Las empleadas y empleados no aprecian desigualdades por cuestión de género en la gestión del personal por parte de la FUAM, ni en los procesos de selección (96%) ni en las oportunidades de promoción (95%) y formación (94%). Cabe destacar que la difusión de las ofertas de trabajo que desde la FUAM se impulsan, se hace fundamentalmente a través de la página web de la FUAM y las redes sociales. En el entorno de la UAM es mayoritaria la presencia de mujeres entre el estudiantado y esta circunstancia podría estar favoreciendo que la FUAM reciba currículum vitae mayoritariamente de mujeres.

Se debe ahondar en la formación específica en temas de igualdad, siendo recomendable la planificación de formación de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este II Plan de Igualdad debe ser el punto de partida del fomento de la cultura de la igualdad. Esta formación debe ser prioritariamente abierta, gratuita y en horario laboral con el fin de fomentar su asistencia. En el aspecto formativo también puede ser de gran ayuda fomentar la formación en organización del tiempo y en el teletrabajo, que se puede implementar como medida de conciliación de la vida laboral y personal. Concretamente, como indicábamos anteriormente, la conciliación es una de las mayores preocupaciones de toda la plantilla, y se considera que medidas a este respecto favorecerían la igualdad a todos los niveles.

Ante el desconocimiento de parte de la plantilla de las medidas adoptadas en el I Plan de Igualdad (51% desconoce el I Plan) se considera importante hacer un esfuerzo adicional en la comunicación y difusión del presente Plan. Este desconocimiento está estrechamente vinculado con un desconocimiento general por parte de la plantilla sobre algunos 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 dos años que contemple y anule este tipo de carencias.

Especial atención merece el protocolo de acoso por lo que se considera importante, revisar e impulsar dicho protocolo en su consideración de riesgo laboral de carácter psicosocial, que permita la detección de las conductas de acoso por razón de sexo y/o sexual, su prevención, denuncia, sanción y erradicación; así como un diagnóstico específico de esta medida.

### 3.4. Conclusiones del diagnóstico.

- En líneas generales, como se ha podido observar a través de los gráficos, en la plantilla de la FUAM, la presencia de mujeres es mayoritaria y no se encuentran diferencias por sexo en la mayoría de las categorías analizadas (de nuevo, que 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).

- Aun así, se debe de continuar la política, iniciada en 2015, a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la contratación de personal que realice la FUAM a futuro y de llevar a cabo medidas en el seno de la Fundación que favorezcan el equilibrio en aquellas variables que lo precisen.
- Del estudio realizado (esta vez en relación con la encuesta de 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. Ocurre lo mismo 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 una reunión inicial donde se tratan todos estos aspectos). La FUAM debe hacer en este sentido un esfuerzo por comunicar las mismas y por hacerlas visibles, puesto que las tiene desde 2001.
- La conciliación no es un problema exclusivo de las mujeres. Las relaciones hombre-mujer en el ámbito doméstico han evolucionado en los últimos años y lentamente se va produciendo una paulatina flexibilización de los roles de género y mujeres y hombres aprecian las ventajas de compartir las responsabilidades familiares. Así y todo, las mujeres aún siguen soportando el peso de la mayor parte de las responsabilidades familiares y domésticas, comunitarias y sociales (gestiones ante entidades públicas, suministradoras, de servicios, comunidades de vecindad, centros escolares, etc.), en el marco de un esquema familiar y social que perpetúa la ancestral división de tareas en función del género. Por todo lo dicho, se deben acometer acciones que beneficien la conciliación desde el punto de vista de la igualdad entre mujeres y hombres y que permitan un cambio cultural de caldo sobre las responsabilidades de índole familiar.

## 4. OBJETIVOS DEL PLAN.

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 II Plan de Igualdad que se ejecute en un plazo de tres años (2020-2022) debiendo ir alineado con la renovación de los encargos de la UAM y 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 12 meses del inicio del II Plan de Igualdad, incluido como acción del primer eje.

Las acciones comprendidas en los 4 ejes se dirigirán a la totalidad de la plantilla. Todas las medidas deberán revisarse de forma anual pues el índice de rotación de la plantilla es alto.

Así mismo se ha establecido un eje transversal para la coordinación y seguimiento permanente de las acciones, asignando una tutora o tutor que ejercerá las funciones derivadas de la coordinación.

### Eje 1. Diagnóstico de situación y difusión del Plan.

Objetivo general: fomentar el conocimiento y la comunicación del Plan a la plantilla, con especial énfasis en las acciones de conciliación y de la relación laboral.

- 1.1.1. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.
- 1.1.2. Integrar la perspectiva de género en la gestión de recursos humanos.
- 1.1.3. Crear un canal de comunicación estable para dar a conocer a toda la plantilla cada nueva acción acometida en relación con el Plan.

### Eje 2. Cultura organizacional y compromiso con la igualdad.

Objetivo general: fomentar la cultura de la igualdad de oportunidades en la FUAM.

- 2.1.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.
- 2.1.2. Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la compañía.
- 2.1.3. Garantizar la igualdad retributiva y de cargo para trabajos de igual valor.
- 2.1.4. Utilizar documentos y formas de comunicación internas y externas no sexistas.

### Eje 3. Conciliación de la vida personal y laboral.

Objetivo general: impulsar la conciliación de la vida personal y laboral desde una perspectiva de género.

- 3.1.1. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, desarrollando las políticas desde la corresponsabilidad.
- 3.1.2. Fomentar en la plantilla el uso responsable e igualitaria de las medidas de conciliación y teletrabajo.

### Eje 4. Salud laboral y calidad de vida en el entorno laboral.

Objetivo general: promover la mejora de la calidad de vida de la plantilla con especial énfasis en el cuidado de la salud desde una perspectiva de género y la prevención y erradicación del acoso laboral o sexual.

- 4.1.1. Promocionar la salud laboral de las empleadas desde una perspectiva de género.
- 4.1.2. Prevenir y erradicar el acoso laboral y sexual.

En cuanto a la disponibilidad de los medios humanos y materiales para la puesta en marcha del II Plan de Igualdad de Oportunidades se cuenta con un equipo permanente de trabajo compuesto por 4 personas, al que se irán incorporando trabajadoras y trabajadores de la FUAM en función de las necesidades del II Plan. El equipo de trabajo dispondrá de los medios materiales necesarios para el óptimo desarrollo del proyecto y un apoyo permanente del Departamento de Comunicación de la Fundación para las actividades de difusión.

#### 4.1. Evaluación del proceso.

En el marco del II Plan consideramos que el sistema de evaluación y seguimiento se realizará anualmente de acuerdo con la tabla de indicadores que más adelante se perfila. La Comisión Negociadora del Plan de igualdad de la FUAM será la encargada de dicha evaluación y velará por el cumplimiento de las acciones.

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 nº 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.

#### 4.2. Evaluación de impacto.

Con el fin de evaluar el impacto final de las medidas adoptadas a raíz de las acciones propuestas, se evaluará mediante los indicadores propuestos la consecución de mejoras en los siguientes aspectos:

- 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 Fundación.
- Cambios en la imagen de la Fundación.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.

**Eje 1. Diagnóstico de situación y difusión del Plan.**

**1.1. Objetivo general:** *fomentar el conocimiento y la comunicación del Plan a la plantilla, con especial énfasis en las acciones de conciliación y de la relación laboral.*

Objetivos específicos	Acciones	Resp. de gestión e implementación
1.1.1. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.	a. Realización anual de un diagnóstico de situación.  b. Realización de encuestas a la plantilla sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Directora de la Unidad de Planificación, Organización y Procesos.  Directora de la Unidad de Planificación, Organización y Procesos.
1.1.2. Integrar la perspectiva de género en la gestión de recursos humanos.	a. Formación para la integración de la igualdad de oportunidades en la gestión de recursos humanos.  b. Revisión de los procesos de selección para garantizar el acceso igualitario a los mismos.	Directora de la Unidad de Asuntos Legales, RRHH y Calidad  Directora de la Unidad de Asuntos Legales, RRHH y Calidad
1.1.3. Crear un canal de comunicación estable para dar a conocer a toda la plantilla cada nueva acción acometida en relación con el Plan.	a. Difusión del II Plan de Igualdad a través de los canales de comunicación habituales en la Fundación para asegurar el acceso a la información por parte de toda la plantilla.  b. Difusión de los resultados de las acciones través de los canales de comunicación habituales en la Fundación para asegurar el acceso a la información por parte de toda la plantilla.	Directora de la Unidad de Asuntos Legales, RRHH y Calidad Directora de la Unidad de Planificación, Organización y Procesos  Directora de la Unidad de Asuntos Legales, RRHH y Calidad Directora de la Unidad de Planificación, Organización y Procesos

**Eje 2. Cultura organizacional y compromiso con la igualdad.**

**2.1. Objetivo general:** fomentar la cultura de la igualdad de oportunidades en la FUAM.

Objetivos específicos	Acciones	Resp. de gestión e implementación
2.1.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.	a. Elaboración de un sistema que garantice la promoción en condiciones de igualdad.	Director General Directora de la Unidad de Asuntos Legales, RRHH y Calidad
2.1.2. Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la compañía.	a. Incorporación de indicadores de género e igualdad en el sistema de gestión de la calidad.	Directora de la Unidad de Asuntos Legales, RRHH y Calidad
2.1.3. Garantizar la igualdad retributiva y de cargo para trabajos de igual valor.	a. Creación de un registro salarial para cumplimiento de la normativa	Directora de la Unidad de Asuntos Legales, RRHH y Calidad
2.1.4. Utilizar documentos y formas de comunicación internas y externas no sexistas.	a. Fomento de uso del lenguaje no sexista en todos los canales de comunicación de la Fundación.  b. Revisión de la documentación oficial de la Fundación con el fin de aplicar el uso del lenguaje no sexista en la misma.	Directora de la Unidad de Planificación, Organización y Procesos  Coordinador del II Plan de Igualdad

**Eje 3. Conciliación de la vida personal y laboral.**

**3.1. Objetivo general:** impulsar la conciliación de la vida personal y laboral desde una perspectiva de género.

Objetivos específicos	Acciones	Resp. de gestión e implementación
<p>3.1.1. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, desarrollando las políticas desde la corresponsabilidad.</p>	<p>a. Revisar y actualizar las medidas de conciliación existentes mediante la realización de un catálogo.</p> <p>b. Difusión del catálogo de medidas existentes para la conciliación.</p>	<p>Coordinadora del II Plan de Igualdad</p> <p>Directora de la Unidad de Planificación, Organización y Procesos</p>
<p>3.1.2. Fomentar en la plantilla el uso responsable e igualitaria de las medidas de conciliación y teletrabajo.</p>	<p>a. Estudio de la eficacia y desarrollo del trabajo desde casa durante el confinamiento y su aplicabilidad a futuro.</p> <p>b. Realización de la encuesta a la plantilla sobre el trabajo desde casa y su posterior análisis.</p> <p>c. Estudio sobre responsabilidades familiares e idoneidad de las medidas de conciliación disponibles en función de las mismas.</p>	<p>Directora de la Unidad de Planificación, Organización y Procesos</p> <p>Directora de la Unidad de Planificación, Organización y Procesos</p> <p>Directora de la Unidad de Asuntos Legales, RRHH y Calidad Directora de la Unidad de Planificación, Organización y Procesos</p>

**Eje 4. Salud laboral y calidad de vida en el entorno laboral.**

**4.1. Objetivo general:** *promover la mejora de la calidad de vida de la plantilla con especial énfasis en el cuidado de la salud desde una perspectiva de género y la prevención y erradicación del acoso laboral o sexual.*

Objetivos específicos	Acciones	Resp. de gestión e implementación
4.1.1. Promocionar la salud laboral de las empleadas desde una perspectiva de género.	a. Evaluar el clima laboral de la FUAM.  b. Revisión de la actual evaluación de riesgos laborales y la inclusión en la misma de los riesgos físicos, psíquicos y psicosociales en el ámbito laboral desde la perspectiva de género.	Director General.  Directora de la Unidad de Asuntos Legales, RRHH y Calidad.
4.1.2. Prevenir y erradicar el acoso laboral y sexual.	a. Revisión, evaluación y actualización del protocolo de acoso laboral.  b. Elaboración de un protocolo específico de acoso sexual.	Coordinadora del II Plan de Igualdad.  Coordinadora del II Plan de Igualdad.

### 4.3. Calendario de implantación e indicadores de seguimiento.

A continuación, se presenta la temporalización por cuatrimestres entre enero de 2020 y diciembre de 2022 así como los indicadores provisionales de evaluación que serán revisados a la implementación de cada una de las acciones.

Eje	Acciones	Temporalización (cuatrimestres)									Indicadores
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
EJE 1	- Realización anual de un diagnóstico de situación.										<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº diagnósticos</li> </ul>
	- Realización de encuestas a la plantilla sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.										<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº encuestas</li> <li>• % participación</li> <li>• Nº informes</li> </ul>
	- Formación para la integración de la igualdad de oportunidades en la gestión de recursos humanos.										<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº cursos</li> <li>• % participación</li> <li>• Nº encuestas satisfacción</li> </ul>
	- Revisión de los procesos de selección para garantizar el acceso igualitario a los mismos.										<ul style="list-style-type: none"> <li>• % cumplimiento</li> </ul>
	- Difusión del II Plan de Igualdad a través de los canales de comunicación habituales en la Fundación para asegurar el acceso a la información por parte de toda la plantilla.										<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº acciones difusión (RRSS/web/email)</li> </ul>
	- Difusión de los resultados de las acciones través de los canales de comunicación habituales en la Fundación para asegurar el acceso a la información por parte de toda la plantilla.										<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº acciones difusión (RRSS/web/email)</li> </ul>
EJE 2	- Establecer garantías para la promoción en condiciones de igualdad.										<ul style="list-style-type: none"> <li>• % cumplimiento</li> </ul>
	- Incorporación de indicadores de género e igualdad en el sistema de gestión de la calidad.										<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº indicadores incorporados</li> </ul>
	- Creación de un registro salarial para cumplimiento de la normativa										<ul style="list-style-type: none"> <li>• % cumplimiento</li> </ul>
	- Fomento de uso del lenguaje no sexista en todos los canales de comunicación de la Fundación.										<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº acciones realizadas</li> <li>• % canales de comunicación implicados</li> </ul>
	- Revisión de la documentación oficial de la Fundación con el fin de aplicar el uso del lenguaje no sexista en la misma.										<ul style="list-style-type: none"> <li>• % documentos revisados</li> </ul>

Eje	Acciones	Temporalización (cuatrimestres)									Indicadores
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
EJE 3	- Revisar y actualizar las medidas de conciliación existentes mediante la realización de un catálogo.										• % cumplimiento
	- Difusión del catálogo de medidas existentes para la conciliación.										• Nº acciones difusión (RRSS/web/email)
	- Estudio de la eficacia y desarrollo del trabajo desde casa durante el confinamiento y su aplicabilidad a futuro.										• % cumplimiento
	- Realización de la encuesta a la plantilla sobre el trabajo desde casa y su posterior análisis.										• Nº encuestas • % participación • Nº informes
	- Estudio sobre responsabilidades familiares e idoneidad de las medidas de conciliación disponibles en función de las mismas.										• % cumplimiento
EJE 4	- Evaluar el clima laboral de la FUAM.										• % cumplimiento
	- Revisión de la actual evaluación de riesgos laborales y la inclusión en la misma de los riesgos físicos, psíquicos y psicosociales en el ámbito laboral desde la perspectiva de género.										• % cumplimiento • Nº de riesgos nuevos incluidos
	- Revisión, evaluación y actualización del protocolo de acoso laboral.										• % cumplimiento
	- Elaboración de un protocolo específico de acoso sexual.										• % cumplimiento
TRANS-VERSAL	- Coordinación y seguimiento de las acciones										• % cumplimiento
NUEVO PLAN	- Primer análisis y conclusiones del segundo plan y puesta en marcha de acciones para el tercer plan										• % cumplimiento

Puedes seguirnos en:

 Fundación UAM

 @fuam\_uam

 FundacionDeLaUniversidadAutonoma

 Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid

 @fuam\_uam

**FUAM**  
Fundación  
Universidad Autónoma  
de Madrid

[www.fuam.es](http://www.fuam.es)



Informe elaborado por la Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid

