

# Plan de Igualdad FYME

JUNTOS ES MEJOR

Desde la diversidad para conseguir una sociedad igualitaria y justa.

## Junio 2018- Septiembre 2020

## Introducción

Desde la FUNDACION se aplica a todos los programas y a la propia estructura de la entidad un trabajo basado en conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, desde la intencionalidad clara de una actuación a favor de las mujeres en la entidad, partiendo para ello claramente de la existencia de flexibilidad para poder conciliar los horario de trabajo y facilita el desarrollo profesional, familiar y en definitiva personal, con la idea de dar respuesta a uno de los principios de la fundacion que es la defensa de derechos igualitarios entre hombres y mujeres, eliminando los obstáculos que se interponen a que ello sea efectivo y permita un pleno desarrollo como personas, tanto de hombres como de mujeres sin distinción

Nuestro trabajo y metodología se sustenta en la promoción de las personas desde la convivencia y la cultura de paz, y un modelo de coeducación, igualdad que ayude a la prevención de la violencia de género.

## MARCO LEGAL

En el artículo 45 de la *Ley Orgánica 3/2007*, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas y entidades están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

## PROPUESTA DE LA FUNDACION

Si bien la fundacion no esta obligada dado que no tenemos mas de **doscientos cincuenta trabajadores** a elaborar y aplicar un **plan de igualdad**, si desde los órganos de gobierno y equipo de dirección se acordó iniciar el proceso y elaborar y aplicar un plan de igualdad.

La estrategia es que la misma elaboración del Plan que permitiera reflexionar sobre el tema y poner en valor la defensa y la coeducación en nuestras actuaciones, que se hace de forma implícita, pero vemos necesario explicitar y marcar de forma activa

## UN TRABAJO ANDADO -CRONOGRAMA

Iniciamos el proceso de realización del Plan en junio 2016, realizándose la primera propuesta hasta mediados del 2018. Con el trabajo realizado se está elaborando el actual un plan hasta el 2020 con todo lo analizado este Plan se pasara a implementar en todas las acciones y programas de forma sistemática

## MARCO DEL PLAN

Art. 46 Ley de Igualdad

1. Los planes de igualdad son 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.

Los planes de igualdad **fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.**









Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las **materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.**

## AGENTES IMPLICADOS

<b>Patronato</b>	Voluntad e impulso
<b>Dirección</b>	Directora Gerente de la FYME, lleva la dirección y coordinación del plan impulso, redacción y presentación en las distintas esferas de coordinación y reuniones de trabajo y comunicación.
<b>Equipo de Plan, que hace de Comité permanente de igualdad</b>	<p>Se ha creado un equipo de Plan compuesto por los coordinadores de proyecto y coordinadores de los equipos artísticos en las CCAA, junto con la Directora de la FYME, objetivo es integrar el Plan en los procesos habituales de la fundación y que las acciones sean lo más concretas posibles para favorecer su visibilidad de sus resultados.</p> <p>Es un espacio de diálogo y comunicación fluida para llevar a cabo el Plan con el consenso de todos los implicados ( patronos, dirección, de la plantilla)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Se encarga de homologar los procedimientos de selección y gestión.</li> <li>➤ Del asesoramiento y la formación.</li> <li>➤ Trabajo en red, animación a la formación y al fomento de buenas prácticas</li> </ul>
<b>Los colaboradores y voluntarios de la Fundación</b>	Son los protagonistas activos durante todo el proceso, participando y realizando propuestas.
<b>Comunicación</b>	<p>Informar y comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres Organismos de igualdad Propuestas, impulso,</p> <p>La imagen adquiere un valor destacado. El tratamiento de la comunicación y de la imagen que la empresa proyecta, tanto interna como externamente, contribuirá al avance y buen funcionamiento del programa.</p>

## METODOLOGÍA

Se sustenta en la Metodología MUS-E de intervención a través del arte que establece en su documento metodológico que establece como elementos clave del modelo que proponemos son:

-  Igualdad de género
-  Convivencia
-  Interculturalidad
-  Ciudadanía
-  Enfoque cooperativo
-  Formación humana integral
-  Compromiso con la exclusión.
-  Incorporación del enfoque con competencias.

### Igualdad de género

Es aceptado que existe una construcción social que explica las relaciones entre hombres y mujeres, a lo que llamamos género a diferencia del término sexo. En algunos modelos se habla de la existencia de una relación patriarcal, modelo social androcéntrico a través del cual los varones poseen y se transmiten poder y autoridad. Este sistema lleva a una relación jerarquizada de subordinación, estructurada a través de la asignación de roles, funciones, derechos... mediados por el género.

Existen consecuencias generales en los procesos de socialización que construyen diferencias en las formas de ser y de relacionarse, en las expectativas y orientaciones hacia lo público y lo privado, hacia las funciones y tareas sociales y familiares y una diferencia desigual en la valoración de los aspectos relacionados con la masculinidad y la feminidad. Podemos ver algunas de estas diferencias en la siguiente tabla:

MUJERES	HOMBRES
Buena autoestima básica	Seguridad
Capacidad para empatizar, comprender, consolar.	Iniciativa
Tolerancia en la frustración	Independencia
Posibilidad de aprendizaje y ritmo propio	Autosuperación
Tendencia a la dependencia	Inhibición afectiva
Inseguridad	Sentimiento de sobreexigencia y stress
Infravaloración	Dificultad para autoconformarse y consolar
Poca motivación al éxito, logro y competitividad.	Tendencia a la agresividad
Poca tendencia a tomar la iniciativa	Suficiencia, dificultad en reconocer errores y pedir ayuda

En respuesta a una situación de discriminación y desigualdad se han realizado distintas propuestas para la intervención. Actualmente la más extendida es la incorporación del Enfoque integrado de género o Mainstreaming de género.

Se utiliza por primera vez en la III Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por la ONU en Nairobi (1985) y se define como un enfoque dual, que pretende integrar la perspectiva de género en los ámbitos social, cultural, educativo, económico y político.

Este enfoque pretende romper las barreras generales y estructurales que dificultan la igualdad de hombres y mujeres en su participación en la sociedad. Actúa con políticas específicas dirigidas a mujeres pero las supera hacia un enfoque que sensibilice a la sociedad a interpretar la realidad desde parámetros no sexistas. Existe una integración de la perspectiva de género en las políticas sociales dirigidas a la población en su conjunto, en nuestro caso, las políticas educativas, dirigidas a la igualdad.

## Convivencia

---

La convivencia remite a la interacción y relación positivas entre grupos que están presentes de modo simultáneo en un mismo territorio y tiempo. La convivencia va unida a otros conceptos e ideales sociales, como son la integración, la interculturalidad y la ciudadanía, presentes en este proyecto.

La integración, a la hora de enfocar las nuevas realidades provocadas por los flujos migratorios y las ya tradicionales de presencia de minorías étnicas, es un proceso multidimensional de adaptación mutua entre personas en que se manifiesta la diversidad existente en todo grupo humano. En nuestra sociedad hemos sido conscientes de esa diversidad a partir del encuentro entre autóctonos y extranjeros.

En las situaciones de territorios en los que están situados los centros MUSE, a las situaciones específicas de vulnerabilidad del colectivo inmigrante, como son la irregularidad, situaciones de explotación y discriminación laboral, guetos residenciales, etc., se unen las tradicionales a los territorios que sufren situaciones de riesgo o exclusión social: hacinamiento, infravivienda, fracaso y absentismo escolar, desestructuración personal y familiar, pérdida de la autoestima colectiva, fragmentación social, problemáticas asociadas a la salud, violencia o dependencias.

En este contexto hablar de construcción de una sociedad inclusiva, de capacitación, o de la creación de contextos habilitadores no sólo remite a la diversidad cultural, también a itinerarios de reconstrucción social de las periferias urbanas donde la exclusión tiene un efecto en el deterioro de las relaciones, en la ruptura de las vinculaciones sociales y la fragmentación y disgregación de los contextos donde viven sus habitantes. Frente a esta situación, las estrategias comunitarias intentan restablecer el ejercicio de las solidaridades de proximidad aprovechando las redes sociales y las capacidades existentes. En este contexto los nuevos vecinos se incorporan a esos procesos de fragmentación y de construcción, de deterioro y de habilitación, y se refuerzan las solidaridades o las competencias.

## La interculturalidad

---

Cuando hablamos de interculturalidad, es una propuesta de convivencia en situación de diversidad cultural, religiosa y lingüística.

Los principios de interculturalidad son la igualdad de trato y la no discriminación, la valoración y respeto a la diferencia y la interacción positiva entre las partes. Tal y como analiza Carlos Giménez<sup>1</sup>, es una situación en que “dos o más personas o grupos interactúan, dialogan, se mezclan, conviven de hecho”. Del mismo modo afirma como “el adjetivo [intercultural], denota por un lado, la convivencia entre personas y colectivos etnoculturalmente diferenciados y, por otro lado, la convivencia basada en los principios de la interculturalidad como propuesta sociopolítica y ética”.

Un enfoque intercultural no significa elaborar categorías por países de origen e ir hacia las personas o a los colectivos con lo que se sabe o piensa saber de su cultura de referencia, sino abrirse a la escucha y a la construcción de algo nuevo, compartido por todas las personas en igualdad de condiciones. La interculturalidad es más una llamada a abrir las visiones hacia el futuro que a hacer catálogos de características culturales. Requiere que se pongan medios para que el diálogo sea posible y para que las personas sean tratadas con respeto y equidad.

## Ciudadanía

---

Entendemos la ciudadanía como titularidad de derechos y deberes de un conjunto de personas que pertenecen a una comunidad política. La consecuencia inmediata se concreta en la necesidad de igualdad en las relaciones, de modo que no aparezca una asimetría entre aquellos que disfrutan de derechos y otros que no, entre ciudadanos y no ciudadanos. La convivencia se ve dificultada en la medida en que no exista extensión e intensidad en la ciudadanía, si todos son ciudadanos de pleno derecho. Además de la igualdad de trato, la ciudadanía compromete el cumplimiento de los deberes cívicos. El binomio discriminación y falta de civismo es igualmente perjudicial para las relaciones de convivencia e interculturalidad. Cuando se cumplen estos elementos, se reconoce la pertenencia de todos los ciudadanos a esa misma comunidad política, donde existe una ciudadanía plural y una democracia incluyente.

En este proyecto la dimensión de educación cívica y de educación para la ciudadanía plural y activa es constituyente y fundante. Se produce una participación como protagonistas en la vida comunitaria, que moviliza recursos y dinamismos, plasmada en la inmersión en el tejido social, asociativo y vecinal con el fin de posibilitar el disfrute de derechos, desarrollar bienes comunes, desarrollar intereses públicos, mejorar la vida cotidiana, incrementar las solidaridades de proximidad que tutelan derechos sociales, económicos y culturales. Esta participación es un modo de ejercer la ciudadanía activa.

---

<sup>1</sup> GIMENEZ, C. “Convivencia: Conceptualización y sugerencias para la praxis”. Puntos de Vista, nº 1. Cuadernos del Observatorio de las Migraciones y la Convivencia Intercultural de Madrid. pp. 25 y 26.

## Enfoque cooperativo

---

### De las habilidades a la potenciación y fortalecimiento.

La actuación de este proyecto deberá estar dirigida a la habilitación de la comunidad en su conjunto, de reconocimiento y desarrollo de capacidades endógenas, la valoración de los recursos propios e internos de la propia comunidad y alumnado, activar procesos de crecimiento y facilitar la posibilidad de elección entre oportunidades distintas.

Este enfoque supone superar la visión de la adquisición de habilidades para llevarla a un concepto conocido como “empowerment”, traducido en muchas ocasiones como empoderamiento o apoderamiento.

Desde esta perspectiva, reconociendo las potencialidades existentes, favorece que los estudiantes sientan que tienen la facultad de dirigir sus acciones, de ser responsables y protagonistas de su desarrollo, experimenten la necesidad de actuar, se convenzan de la posibilidad de salir adelante recuperando la autoestima y resolver sus necesidades y problemas de modo autónomo. La integración y por tanto la mejora de la convivencia, se conseguirá mediante la interacción positiva de los grupos existentes que encuentren en la dinamización de la comunidad en su conjunto y la resolución de los problemas y necesidades compartidas el medio de relación e interacción y el eje para la construcción de redes sociales conjuntas.

### De la ayuda a la cooperación.

Un esquema que no se planteé la relación educativa como dialógica, se corre el peligro de plantear la relación educativa como una transmisión del que sabe al que no sabe. De este modo los alumnos y alumnas serán aquellos que no saben y reciben la ayuda de artistas y educadores. La consecuencia es que se sitúa la desestructuración, las carencias, el deterioro por encima de las oportunidades, las posibilidades, las potencialidades, los propios recursos. La representación imaginaria será el que tiene capacidad y el que no, el que da y el que recibe, creando un círculo asistencial.

En muchos casos estos esquemas de relación y de interacción, anulan las capacidades y oportunidades existentes en la población e inducen a identificarse con esa imagen distorsionada de sí mismos y sacar partido de la situación, llegando a elaborar estrategias de supervivencia basadas en la dependencia, la captación de recursos asistenciales, la cronificación de las situaciones, y la reducción a la impotencia haciendo un uso instrumental de su situación de marginalidad.

Si uno no sucumbe a las representaciones negativas de sí mismo, rechazará la intervención, pues le sitúa siempre en una posición de subordinación, de inferioridad, de sumisión.

El enfoque que proponemos para este programa se basa en la cooperación. El enfoque cooperativo supone las relaciones de horizontalidad, asumir las competencias y oportunidades por encima de los problemas y carencias, la comprensión e inmersión en la realidad y hábitos culturales de la población, la implicación de personas, colectivos e instituciones.

El modelo cooperativo pretende construir situaciones de simetría, aumentar el protagonismo y la autoestima de los participantes, crecer conjuntamente. Un enfoque asistencial facilita ayuda y prestaciones en condiciones asimétricas, el enfoque cooperativo remite a la reciprocidad, al trabajo conjunto sobre intereses comunes, si en el primero alguien tiene la necesidad y otro dispone de la solución, en el segundo todos dan y todos reciben, todos necesitan y todos aportan.

### **Formación integral humana.**

---

Este aspecto hace referencia inevitablemente a los aprendizajes y al carácter educativo del proyecto, pues es una etapa en que los destinatarios están vinculados a procesos de enseñanza formal. En este sentido, el MUSE se constituye como un nuevo espacio educativo en el que tienen lugar un conjunto de aprendizajes colectivos. No constituye una estancia formal que aporta un currículo estructurado, es más bien la aportación de lo que se conoce como un currículo oculto.

No existe una serie continuada de acciones formativas puntuales en las que el estudiante participa, sino que aporta un marco desde el cual se facilita la posibilidad de disfrutar de experiencias vinculadas a la proyección social, a la convivencia. Nuestra reflexión sobre qué es el acto educativo nos lleva a diferenciar el modo de entender la educación como un adiestramiento para la producción de bienes y servicios. Desde este proyecto se plantea un nuevo objetivo educativo, dirigido a la capacidad de convivencia con otros, a la afiliación, a la resolución de problemas sociales y la capacidad de estructuración de la persona. El Informe Delors titulado “La educación es un tesoro”, habla de “conciliar la competencia que estimula, la cooperación que fortalece y la solidaridad que une”.

Planteamos como propuesta articuladora de un modelo educativo para el Programa MUSE su integralidad, afecta a todas las dimensiones de la persona: cultural, cognitiva, afectiva, de valores, relacional, y la no-directividad, el uso de los instrumentos de la pedagogía no directiva en el desarrollo del proyecto y la organización interna. En ningún caso la no-directividad es la dejación de las responsabilidades propias del equipo ni que se abstengan de participar pues deben hacerlo de un modo activo.

### **Compromiso con el mundo de la exclusión.**

---

Este proyecto parte de la conciencia de que el MUSE llamado a jugar un papel decisivo en el trabajo en contextos de exclusión, del mismo modo que participa en otros ámbitos sociales. La FYME está vinculada a los requerimientos de la realidad, siendo su papel el de participar en la transformación de situaciones precarias, de vulnerabilidad o injustas, comprometiéndose con ellas desde su bagaje e identidad.

La incorporación del arte a la escuela tal y como lo hace el MUSE contribuye a romper una parte del aislamiento al que lleva la exclusión, que no sólo es urbanístico, económico, de equipamientos o infraestructuras; también existen barreras de otro orden: simbólico, de autoconcepto y valoración, cultural y educativo.

El aislamiento simbólico entendemos que es el que rebaja las expectativas sobre uno mismo y alimenta las representaciones sociales negativas. Muchas teorías educativas hace referencia a la incidencia de las expectativas en los comportamientos y decisiones de los colectivos en situación o riesgo de exclusión: el efecto “pigmalion”, el modelo ecológico de Ogbu, etc. Uno de los frutos y aportaciones claves de este proyecto será el de romper el aislamiento cultural y simbólico y de ese modo ofrecer otros modelos a la población infantil y juvenil, mejorando sus expectativas sobre sí mismos y el futuro de su educación.

### **Incorporación del enfoque con competencias.**

---

La educación es uno de los desafíos de la sociedad del siglo XXI. Los sistemas educativos se ven afectados por el mayor dinamismo y la mayor complejidad de una realidad social, cada vez más cambiante.

Surgen nuevas exigencias y retos de la educación, de ahí que las reformas educativas sean procesos necesarios para darles respuesta.

Una prioridad compartida por todos los sistemas educativos de la Unión Europea es ofrecer una educación que responda a las necesidades planteadas por la sociedad actual.

Es un tema que preocupa tanto en el UE, que en los últimos años se han creado grupos de trabajo para la investigación sobre las competencias que se consideran claves para el aprendizaje a lo largo de la vida, para que se discuta y llegue a conformarse una recomendación que se pueda ofrecer a los países miembros.

En este contexto surge el término **competencia básica o clave**, que la UE define como “*una combinación de destrezas, conocimientos y actitudes adecuadas al contexto. Son competencias básicas aquellas que todas las personas precisan para su realización y desarrollo personal, así como para la ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo*”.

La incorporación de estas competencias al currículo educativo busca orientar los aprendizajes para que los alumnos los integren, pongan en relación diferentes tipos de contenidos, los utilicen de manera efectiva y puedan aplicarlos en diferentes situaciones y contextos.

Las competencias básicas no son aprendizajes mínimos comunes; de hecho se trata de propuestas de aprendizajes más amplias que deben orientar la enseñanza con la intención de identificar aquellos contenidos y criterios de evaluación que tienen carácter imprescindible.

Deben adquirirse desde todas las áreas y materias. Lo que se pretende es que los alumnos sean capaces de interpretar crítica y constructivamente el mundo que les rodea.

El cambio ha de verse en el enfoque, que la metodología tenga contenidos encaminados a la adquisición de competencias.

La educación en valores no sólo es cometido del profesor de educación para la ciudadanía, ni del artista que esté impartiendo la sesión MUS- E, sino que debe ser una tarea compartida por tod@s.

Por estas razones, se considera que la medición de las competencias es un buen indicador de la calidad de los sistemas educativos, y en este línea, la ley orgánica 2/2006 de 3 de mayo, de educación (LOE), establece que al finalizar el segundo ciclo de la educación primaria y el segundo curso de la ESO todos los centros sostenidos con fondos públicos realizarán una evaluación de diagnóstico de las competencias básicas alcanzadas por el alumno.

En la citada Ley se define el currículo como el conjunto de objetivos, competencias básicas, contenidos, métodos pedagógicos y criterios de evaluación de cada una de las enseñanzas.

Igualmente estipula que dicha evaluación será competencia de las administraciones educativas y que tendrán un carácter formativo y orientador para los centros e informativo para las familias y para el conjunto de la comunidad educativa.

## CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

- Se aplica a todas las personas vinculadas a la FYME para incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la fundación
- Es transversal: implica a todas las áreas de gestión de la fundación
- Es un plan dinámico, participativo y flexible: es progresivo y está sometido a cambios constantes, se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- Temporalidad; se aplicara no tanto para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en nuestra entidad, que creemos existe, sino para que sea objeto de reflexión constante y lo podemos implementar en las esferas de actuación de la fundación en nuestros ámbitos de intervención sobre todo en los centros educativos en el trabajo con menores, docentes y sus familias.

## FASES ELABORACIÓN Y ESTADO ACTUAL

Compromiso de la organización	Decisión .Patronato , reunión junio 2016  Aprobó en la reunión del Patronato de junio del 2018
Definición del equipo de trabajo.	Desde la Dirección se asumió de forma plena el compromiso, ya que fue parte de la misma propuesta de hacerlo.  Directora gerente Periodo. Julio –Septiembre 2016

	<p>Sus funciones han sido</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Impulsará acciones</li> <li>➤ Información y sensibilización de la colaboradores y voluntarios</li> <li>➤ Realización del diagnóstico y Plan de Igualdad</li> <li>➤ Apoyo y/o realización de su seguimiento y evaluación</li> </ul>
Diagnostico	<p>Directora gerente y coordinadores proyecto y autonómicos</p> <p>Recogida información y análisis</p> <p>Septiembre –diciembre septiembre 2016</p> <p>Se ha buscado como integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal;</p> <p>Incluir este principio en los objetivos de la política de la Fundacion, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos;</p> <p>Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.</p> <p>Comunicacion a todos los colaboradores incluidas las personas trabajadoras y voluntarias</p>
Planificación del Plan	<p>Objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación.</p> <p>Septiembre 2018 a septiembre 2020.</p>
Implantación	<p>Ejecución de las acciones</p> <p>Comunicación Seguimiento y control.</p> <p>Presentación del Plan en octubre 2017, encuentro nacional en Magalia 9 al 11 octubre</p> <p>Información y formación a los responsables de las delegaciones. Enero a Junio 2018.</p> <p>Aprobación por parte del Patronato, Junio 2018.</p> <p>Formación en los diferentes equipos.</p> <p>Servicios centrales., 20 y 21 Junio 2018</p> <p>Delegaciones .Septiembre a noviembre del 2018.</p> <p>Formación equipos artísticos, se ha realizado en un primer encuentro en la Formación de artistas Miraflores, 16 al 18 de marzo 2018 y se realizara otra en octubre 2018</p>

Evaluación y seguimiento	<p>Se trata de una evolución de proceso continua con reuniones de Coordinación para evaluar en octubre de todos los años en el encuentro nacional de Coordinación de todas las personas de la FYME</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Análisis de los resultados obtenidos</li> <li>➤ Recomendaciones de mejora Comunicación</li> <li>➤ Comunicación, información y sensibilización a todas las personas de la empresa sobre el compromiso de la organización con la igualdad y las acciones proyectadas y realizadas.</li> <li>➤ Comunicación, información e imagen externa, proyectando el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres</li> <li>Formación</li> <li>➤ Garantizar una formación específica sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género Medidas transversales.</li> <li>➤ Seguimiento de las acciones de forma continúa.</li> <li>➤</li> </ul>
--------------------------	---

**MODELO DE EVALUACIÓN-** Engloba en el modelo de evaluación de la Metodología

El primer informe se realizó en Septiembre del 2018, tras el análisis del trabajo desde el inicio en Junio del 2016, se está realizando en estos momentos

**Evaluación de RESULTADOS**

Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad  
 Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico  
 Grado de consecución de los resultados esperados

**Evaluación de PROCESO**

Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas  
 Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones  
 Tipo de dificultades y soluciones emprendidas f Cambio producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad Evaluación de IMPACTO f Grado de acercamiento a la igualdad de

**Evaluación de IMPACTO**

Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades  
 Cambios en la cultura de la entidad si procede  
 Cambio de actitudes del equipo directivo, de las personas colaboradoras y voluntarias si procede  
 Reducción de desequilibrios en la presencia y participación mujeres y hombres

## Tareas

### Realizadas:

- En función de la información obtenida del diagnóstico y la propuestas realizadas se elaboró este Plan 2018-2010
- Se presentó en la reunión de octubre del 2017 ( 9 al 11 de octubre 2107-Magalia) .
- Aprobó en la reunión del Patronato de Junio del 2018

### En ejecución

Se están realizando las siguientes acciones que se concretaran en octubre 2018, en el encuentro de Magalia .

- Se está realizando el informe de evaluación y diagnóstico que nos permitirá lo conseguido.
- Documentos en relación al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones,. Se están realizando
- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar. Se ha realizado y se está elaborando el documento final
- Protocolo acoso por razón de sexo. Se está realizando se está elaborando el documento final
- Implementación , se está realizando
- Plan de igualdad en los centros donde trabajamos , se está realizando,
  - Contacto con centros educativos para ver si lo tienen y como lo aplican .

## Legislación

1. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), ratificado por España en 1983
2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
3. Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos
4. Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos.
5. Novedades del II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos

### **Bibliografía:**

- Experiencias y estrategias exitosas en el marco del Programa Óptima. Emakunde.
- Herramientas de diagnóstico para el distintivo de calidad de género. Monográfico nº 2. La gestión de RRHH. Instituto Andaluz de la Mujer.
- Metodología y herramientas del Programa Óptima. Emakunde.
- Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Instituto de la Mujer (MTAS), 2007
- Programa Óptima. Guía no sexista de negociación colectiva. Instituto de la Mujer (MTAS), 2001. •
- Programa Óptima. Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Instituto de la Mujer (MTAS),
- Programa Óptima. Manual de orientación para la puesta de marcha de acciones positivas en las empresas. Instituto de la Mujer (MTAS), 2001

### **Enlaces de interés:**

- Instituto de la Mujer: [www.mtas.es/mujer](http://www.mtas.es/mujer)
- Ley para la Igualdad: [http://www.mtas.es/mujer/politicas/Ley\\_Igualdad.htm](http://www.mtas.es/mujer/politicas/Ley_Igualdad.htm)
- La igualdad en las CCAA: <http://www.mtas.es/mujer/politicas/localizacion.htm>