

Plan de Igualdad de
FUHEM.
Comisión de Igualdad.
Noviembre 2019

Índice

1. MARCO TEORICO PLAN DE IGUALDAD.	2
1.1. Introducción.	2
1.2. Cuestiones generales	3
1.3. Diagnóstico de situación en materia de igualdad. Principales conclusiones.	4
1.4. Fundamentación y marco normativo. Objetivos generales.	7
1.5. Principios Orientadores.....	9
2. MEDIDAS DE ACCION POSITIVA.....	11
2.1. Comunicación y Cultura organizacional.....	11
2.2. Selección y desarrollo.....	12
2.3. Formación.....	12
2.4. Retribución.	13
2.5. Corresponsabilidad y conciliación vida familiar y laboral.	13
2.6. Salud laboral.....	14
3. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.	14
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	15
5. MEDIOS.....	15
6. APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.	16

1. MARCO TEORICO PLAN DE IGUALDAD.

1.1.Introducción.

La realización del presente Plan de Igualdad surge de un compromiso interno por parte de FUHEM, en el que se deja patente el acuerdo de la Dirección y el Departamento de Recursos Humanos de la organización, por asumir el principio de Igualdad de Oportunidades como parte de su política organizativa.

El Plan de Igualdad contenido en el presente documento, incluye el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar el diagnóstico de situación, como posteriormente se expone, tendentes a alcanzar en la Fundación, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar toda discriminación por razón de sexo. Para ello se definen, especifican y analizan los objetivos estratégicos a abordar y las medidas de acción positiva planificadas.

El diagnóstico realizado es la base sobre la que se asienta el primer Plan de Igualdad, ha aportado información precisa para establecer los objetivos necesarios para promover la igualdad de género en la plantilla y evitar posibles discriminaciones por razón de sexo, sin perder de vista el ámbito de actuación en el que FUHEM desarrolla su actividad.

Con el objetivo de que las medidas sean consensuadas entre la Dirección y los Representantes legales de los trabajadores, fue creada la Comisión de Igualdad. Dicha Comisión de Igualdad actuará como órgano de diseño, elaboración, seguimiento, vigilancia y evaluación del Plan, conteniendo para ello, tanto parámetros de evaluación individuales, como globales y una planificación de actividades y acciones previstas, que servirán de base a la continuidad en la vigencia del Plan.

El Plan de Igualdad es de aplicación a toda la plantilla de FUHEM, sin perder de vista en la elaboración y puesta en marcha del mismo, que el entorno y actividad de la Fundación, ofrece características específicas e implica acciones que, estando dirigidas a la interiorización del Principio de Igualdad en el ámbito de la gestión de personas y la organización, repercutirán igualmente en el alumnado y las familias, lo cual enriquece de forma específica el Plan y su ámbito de aplicación.

1.2. Cuestiones generales

Son muchos los logros que se han conseguido en los últimos años sobre cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres, pero aún se siguen evidenciando en la realidad social y cultural, hechos que denotan cómo todavía no se ha alcanzado dicha igualdad de forma real y efectiva entre los sexos.

Por ello, realizar los esfuerzos necesarios para la consecución de dicho objetivo, obliga a una estrategia de futuro que siga apostando por la innovación social, la humanización y una cultura igualitaria que propicie en la sociedad, identidades alejadas de estereotipos de género, aprendiendo a establecer y potenciar relaciones sin violencia, desde parámetros de justicia y equidad, reflexionando desde las organizaciones en todos sus estamentos y apostando por acciones que apoyen igualmente la formación al alumnado, en el caso de FUHEM, como hombres y mujeres que protagonicen su propia plenitud personal y una vida social igualitaria, desde la interiorización e incorporación cotidiana de los valores necesarios para ello.

Concretamente, en lo que afecta a una organización como FUHEM donde la educación y el tratamiento de los problemas ecosociales, son la base de su actividad, la igualdad de oportunidades debe partir de una educación sensibilizadora y unos valores en los que nada pueda limitar a las personas en el desempeño de cualquier actividad, función o responsabilidad por razón de sexo.

El contexto actual exige que se tengan en cuenta todas las acciones que se plantean desde el ámbito de la igualdad de oportunidades, particularmente para superar las distinciones existentes entre hombres y mujeres. En consecuencia, habrán de cumplirse entre otros, los aspectos que a continuación se enumeran y que igualmente están recogidos en el Plan de Igualdad:

- Se transmita una forma de vida exenta de prejuicios y de estereotipos de género.
- Se intente contrarrestar el efecto de los mensajes no igualitarios que se reciben desde ámbitos que, en ocasiones, conllevan discriminación y fomento de estereotipos sexistas: medios de comunicación, publicidad, etc.
- Se procure un ambiente de convivencia, basado en un concepto de relaciones responsables, libres e igualitarias que no tolere discriminaciones de ningún tipo, y en concreto derivadas de la pertenencia a uno u otro género.
- Se fundamente las relaciones humanas en el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades, en el diálogo y en la resolución pacífica de los conflictos.

- Se capacite para que el alumnado elija sus opciones académicas sin condicionamientos de género.
- Se incorporen las competencias y conocimientos necesarios para que alumnas y alumnos se eduquen en Igualdad de Género para lo que se requiere una formación específica al profesorado y plantilla de FUHEM.
- Se superen visiones parciales de la historia, analizando los papeles asignados a hombres y mujeres en diferentes etapas, y valorando la contribución de ambos al desarrollo de la sociedad.

1.3. Diagnóstico de situación en materia de igualdad. Principales conclusiones.

Para implementar el Plan de Igualdad en FUHEM, como en cualquier organización, resulta imprescindible conocer la situación en la que se encuentra en materia de Igualdad, para lo cual se ha llevado a cabo un análisis diagnóstico que ha permitido extraer el marco de las posibles situaciones de igualdad-desigualdad en las que hay que trabajar.

La herramienta para ello ha sido el Diagnóstico de situación que, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, se instituye como un paso previo y obligatorio que permite establecer el punto a partir del cual avanzar hasta conseguir el objetivo último: la Igualdad real y efectiva de las mujeres y hombres que integran la plantilla de FUHEM.

En base a ello, teniendo en cuenta el Diagnóstico cuantitativo elaborado por el Departamento de Recursos Humanos en noviembre de 2017, el Diagnóstico cualitativo realizado sobre los resultados de la encuesta realizada a toda la plantilla en enero de 2019, que complementa al anterior en materia de Igualdad efectiva de mujeres y hombres y contando con la aportación de una serie de propuestas, procedimentales y funcionales, se han establecido cada una de las medidas de acción positiva que el Plan contempla.

En dicho proceso se han utilizado diferentes indicadores, en función de las áreas propuestas y en concordancia con los requisitos que establece la Ley.

En la metodología de trabajo desarrollada, se incluyó el análisis de diferentes aspectos que, de acuerdo con el marco legal de referencia, han resultado imprescindibles para el correcto desarrollo del Diagnóstico, resultando por ello que las áreas de intervención desde las cuales se contemplan las medidas concretas, han sido las siguientes:

- Comunicación y cultura organizacional.
- Política de selección, contratación y desarrollo.
- Política de formación.
- Política retributiva.

- Política de conciliación y corresponsabilidad familiar y laboral.
- Salud laboral.

Las conclusiones que fueron extraídas a raíz de la elaboración del Diagnóstico han servido de base para la selección de las áreas u objetivos estratégicos del Plan antes detallados, y la inclusión, dentro de los mismos, de las medidas de acción positiva que cada uno de ellos contiene, habiendo sido, en términos generales, las siguientes:

- Sería conveniente la elaboración de un adecuado Manual de lenguaje inclusivo adaptado al ámbito docente, realizando la adecuada difusión del mismo, con realización de acciones formativas en la materia.
- Resultaría necesario el establecimiento de mecanismos de comunicación eficaz que garanticen el conocimiento por parte de toda la plantilla, de la existencia, desarrollo e implantación del Plan de Igualdad, así como la composición del Comité de Igualdad y los cauces de relación con el mismo.
- Se considera adecuado que se realice un catálogo de indicadores de género que deben incorporarse en los proyectos y acciones que FUHEM realice, con supervisión de los mismos por parte de la Comisión de Igualdad.
- Se recomienda la modificación de la página web de FUHEM, haciendo constar explícitamente el Principio de Igualdad entre mujeres y hombres, como uno de los valores transversales de la cultura de la Fundación.
- Debería valorarse la posibilidad de suscribir Convenios con el Instituto de la Mujer en materia de Igualdad de Oportunidades y Prevención de Violencia de Género, Distintivo de Excelencia, etc.
- Se podría plantear por parte de la Fundación, un sistema a disposición de la plantilla, de recogida de testimonios o situaciones de desigualdad, vividas o presenciadas, garantizando, si se solicita, el anonimato de las aportaciones que se realicen en este sentido, a los efectos de aplicar los Protocolos de intervención que se consideren oportuno.
- La segregación horizontal de género que se ha puesto de manifiesto en el diagnóstico elaborado, requiere acciones que tiendan a incorporar más mujeres en categorías masculinizadas y más hombres en categorías profesionales que se encuentren más feminizadas.
- Debería garantizarse que los equipos de selección sean paritarios y además haber recibido previamente formación específica en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, y su repercusión en el ámbito laboral.
- Resultaría necesario el reciclaje permanente de los/as componentes de la Comisión de Igualdad en materia de Género e Igualdad de Oportunidades (buenas prácticas, novedades legislativas, intercambio de experiencias...).
- Se considera adecuado que toda la plantilla de FUHEM, especialmente los Equipos Directivos y de Recursos Humanos, reciban formación específica sobre Violencia de Género y derechos laborales de las mujeres víctimas.
- Sería recomendable que los cursos de formación que se programen, se realicen dentro de la jornada laboral, dado que, en la mayoría de los casos, repercute más en las mujeres en cuanto a sus situaciones de conciliación familiar y laboral. En

caso de no ser posible la realización de dicha formación dentro del horario de trabajo, FUHEM debería asegurar medidas específicas para garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral (cursos on line, servicio de cuidado de hijos/as).

- Resultaría necesaria una adecuada difusión respecto de las acciones que FUHEM realice para incentivar la promoción de las mujeres a cargos directivos.
- Se hace precisa la puesta en marcha de acciones de sensibilización en materia de corresponsabilidad familiar dirigidos especialmente a varones, así como difusión a toda la comunidad educativa para potenciar su implicación desde todos los ámbitos posibles.
- Sería muy enriquecedor que la Fundación fomentase y potenciase iniciativas dirigidas a poner en valor el papel de las mujeres en todos los ámbitos del saber, premiando las acciones que se realicen en investigación, publicación de materiales e innovación de herramientas educativas que visibilicen la Igualdad entre mujeres y hombres, aprovechando de esa forma, la fortaleza existente en la organización en cuanto a la actitud mantenida en este sentido.
- Resultaría recomendable la realización de un protocolo específico sobre intervención y coordinación en situaciones de Violencia de Género que se den en el entorno de la Fundación.
- Se considera imprescindible, la difusión de la existencia en FUHEM de un Protocolo específico sobre prevención e intervención en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como la realización de una actividad formativa y de sensibilización en este sentido.
- Se estima adecuado la elaboración de material divulgativo sencillo y accesible sobre todas las cuestiones que afecten al principio de Igualdad entre mujeres y hombres (folletos, dípticos, carteles, ...).
- Se propone realizar en la fase siguiente, cuestionarios básicos y utilizar escalas de observación sobre espacios, tiempos, juegos utilizados, relaciones interpersonales, plan de convivencia y actividades complementarias y extraescolares del alumnado para la concreción de determinadas medidas que llevar a cabo.
- Sería recomendable la puesta en marcha de acciones específicas para dar a conocer a toda la plantilla de forma transversal, el Plan de Igualdad elaborado, haciendo feed back sobre el mismo en todas las áreas y departamentos de FUHEM.

Dentro de cada uno de los objetivos estratégicos seleccionados para el Plan de Igualdad, cada medida de acción positiva propuesta, ha sido objeto de análisis para su puesta en marcha, contemplando los siguientes parámetros a tener en cuenta:

- Identificación de la medida.
- Objetivos de la medida.
- Actividades a realizar para su puesta en marcha o implantación, así

como el procedimiento o metodología prevista.

- La persona responsable o encargada de su implantación.
- Plazo para llevarla a cabo.
- Indicadores de evaluación de la medida.

1.4. Fundamentación y marco normativo. Objetivos generales.

El artículo 1.1 de la Constitución Española de 1978 establece que 'España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político'.

Así mismo, el artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Partiendo del reconocimiento en todos los ámbitos públicos y privados y por parte de todos los estamentos autonómicos, estatales, europeos e internacionales, de la existencia de una desigualdad constatable entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida (social, cultural, económica, política, etc.), se reconoce imprescindible trabajar en pro de la Igualdad real y efectiva de mujeres y hombres. Para ello, se han articulado actuaciones, acciones y medidas que garanticen la implementación, con carácter transversal, de la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, no sólo a nivel interno de FUHEM, sino que, además, se proyecte en toda la comunidad educativa.

En este sentido, el Plan de Igualdad de FUHEM se ajusta a lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores y al contenido del **Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**.

El presente Plan de Igualdad ya ha tenido en cuenta 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 artículo 45 de la Ley Orgánica de Igualdad, 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- frente a las de más de doscientos cincuenta fijada con anterioridad. (artículo 85 Estatuto de los Trabajadores, artículos 45 a 49 de LOI y art. 1 y DT12^a RD-ley 6/2019).

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y la Ley 5/2005 de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid modificada por la Ley 3/2018 de 22 de junio, han de ser tenidas igualmente como marco de referencia habida cuenta de su contenido y que parte de las acciones que el Plan contempla, con seguridad

estarán estructuradas con base al contenido y exposición de motivos de dichas normas.

Toda la **normativa de carácter Internacional liderada por Naciones Unidas**, desde la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer -Resolución 2263, de 7 de noviembre de 1967, de la Asamblea General de las Naciones Unidas- Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación sobre la mujer - Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979-, Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de 1993 y el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - Resolución A/54/4 de 6 de octubre de 1999, también de la Asamblea General de las Naciones Unidas-, Conferencias Mundiales –México, Copenhague y Berlín- **y la normativa europea**, desde el Tratado de Roma, Tratado de Ámsterdam, Directivas y Recomendaciones de la Unión - 2004/113/CE, 2006/54/CE-, han servido de base a la legislación nacional y autonómica puesta de manifiesto, que lleva a poner de relieve la importancia así como la obligatoriedad de la implantación de los Planes de Igualdad como el presente.

El mencionado marco normativo sirve para concretar los **Objetivos Generales** que constituyen parte del presente Plan y que se detallan a continuación:

- Reforzar el compromiso de FUHEM en la eliminación de la discriminación entre mujeres y hombres y en la promoción de la Igualdad, dentro del cumplimiento del principio constitucional de igualdad de oportunidades entre las personas de ambos sexos.
- La búsqueda y la eliminación absoluta de las discriminaciones por razones de sexo, directas o indirectas.
- La modificación de los patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres, basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos.
- La integración de 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 la Organización.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Implantar un código de conducta que proteja a las personas trabajadoras y a la entidad.
- Promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, familiar y personal entre todas las personas que integran la plantilla de FUHEM.
- Transmitir valores igualitarios entre hombres y mujeres a toda la comunidad educativa que se va a ver repercutida por las políticas de la organización y la formación recibida.

1.5. Principios Orientadores.

La singularidad de FUHEM radica en la interacción entre la reflexión en los ámbitos Ecosocial y Educativo y la práctica de sus centros escolares. Resulta por ello patente que el Plan de Igualdad, abordando todas las cuestiones relativas al Principio de Igualdad dentro de la propia organización, va a repercutir de forma clara en toda la comunidad educativa que va a recibir una transmisión de valores igualitarios, totalmente integrados en la Dirección y organización de la entidad.

Al ser FUHEM una Fundación independiente sin ánimo de lucro que promueve la justicia social, la profundización de la democracia y la sostenibilidad ambiental, a través de la actividad educativa y del trabajo en temas ecosociales, los principios rectores de su Plan de Igualdad son esenciales en cuanto a su planteamiento, ajustándose a las necesidades y características de la propia organización.

El documento sobre la identidad de FUHEM, aprobado en el Patronato de junio 2014, señala que: 'La Fundación presenta una amplia trayectoria de reflexión y estudio sobre la realidad social en la que se inserta. Todos los proyectos que se han impulsado han pretendido abordar las principales problemáticas de su tiempo'.

Las dos líneas de actuación con que FUHEM cuenta, Educación, promoviendo la formación integral de personas comprometidas con el entorno en el que alumnos y alumnas se desenvuelven, y Ecosocial, generando espacios de investigación, trabajo en red, debate multidisciplinar y divulgación sobre los principales problemas de nuestro tiempo, relativos a los límites ecológicos, la equidad, la cohesión social, la solidaridad y la calidad de la democracia, tratan temáticas directamente relacionadas con los principios rectores del Plan de Igualdad.

Por otro lado, la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género han estado y están presentes en la actividad del Área Educativa y el Área Ecosocial de FUHEM, desarrollándose proyectos de innovación relacionados con la elaboración de materiales de género para los centros docentes y promoviendo la creación de Grupos de género, tanto en los centros educativos, como a nivel global de FUHEM, formados por personas integrantes de la Comunidad educativa, de la Dirección del Área Educativa y de la Fundación, con el objetivo de visibilizar e incorporar la perspectiva de género en los centros de FUHEM, lo cual sin duda es de resaltar y tener en cuenta a la hora de establecer las medidas concretas del Plan de Igualdad y su proyección en el tiempo de vigencia.

Es por ello que, partiendo de la realidad constatable de FUHEM, el Plan de Igualdad está estructurado en torno a determinados principios básicos que orientan el espíritu y fundamentación del mismo y que se enuncian a continuación:

- **Igualdad efectiva de mujeres y hombres:** 'El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o

indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil" [Artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo].

- **Justicia social:** La justicia es un valor determinado por la sociedad que nace de la necesidad de mantener la armonía entre sus integrantes y de alcanzar el bien común. Es el conjunto de reglas y normas que establecen un marco adecuado para las relaciones entre personas e instituciones, autorizando, prohibiendo y permitiendo acciones específicas en la interacción de individuos e instituciones. La justicia social remite directamente al derecho de los sectores más desfavorecidos de la sociedad, al goce de los derechos humanos, sociales y económicos, conocidos como derechos de segunda generación, de los que ningún ser humano debería ser privado.
Para poder desarrollar una actuación coherente en pro de la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, debemos partir necesariamente del reconocimiento de la existencia de desigualdades y discriminaciones por razón de sexo, para lo cual, resulta imprescindible poder observar y conocer la realidad en la que nos encontramos en una sociedad en la que, todavía hoy, las mujeres se encuentran en desventaja respecto a las oportunidades que ostentan sus homólogos masculinos.
- **Transversalidad y participación:** Integración de la perspectiva de género en el diseño, elaboración, e implementación de las políticas de género. El término también se traduce por transversalidad.
Con el fin de poder desarrollar una actuación eficaz y transversal, que afecte a toda la estructura, interna y externa, resulta imprescindible contar con la participación y el compromiso activo de toda la organización y especialmente con la Dirección, en la implementación del Plan de Igualdad. Resulta necesario por ello que el compromiso de la Dirección y el Departamento de Recursos Humanos de FUHEM con la Igualdad efectiva de mujeres y hombres se complemente con la implicación del resto de la plantilla en su conocimiento, su utilización, participación, así como en la transmisión de los valores y medidas que contiene.
- **Diversidad y pluralidad:** Referida a las diferencias entre las personas que componen y forman parte de FUHEM desde todos los ámbitos posibles, dado que, sin dicho principio rector, esta diversidad a menudo se traduce en situaciones de desigualdad y discriminación injustificadas, las cuales se convierten, en el caso de las mujeres, en una doble carga de injusticia, desigualdad y discriminación, por pertenecer al grupo de que se trate y por las derivadas del mero hecho de ser mujeres.

2. MEDIDAS DE ACCION POSITIVA.

A continuación, se detallan las áreas de intervención en las que se van a desarrollar las medidas de acción positivas que integran el Plan de Igualdad.

2.1. Comunicación y Cultura organizacional.

NOMBRE DE LA MEDIDA DE ACCIÓN POSITIVA	OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	PLAZO	INDICADORES DE EVALUACIÓN
1. Imagen institucional valores igualitarios	1. Difundir el principio de igualdad en la imagen institucional de FUHEM	1. Nueva redacción del Código Ético. 2. Inclusión en la página web de la mención al Principio de Igualdad en la cultura o valores de la organización.	Patronato Dpto. de Comunicación	2020	Inclusión de la Igualdad en el Código ético
2. Grupos de género.	Promover la perspectiva de Género en FUHEM a través del desarrollo de actuaciones en los centros educativos y en la sede central	1. Como actuación preferente se plantea la realización de acciones el 8 de marzo Día Internacional de la Mujer. El día 25 de Noviembre Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. 2. Difusión de experiencias en redes sociales. 3. Participación de la sede central en los grupos de género existentes o mediante la creación de un grupo de género específico de la sede.	Equipo Directivo de cada centro Comunidad Educativa	Todo el periodo	Número de acciones desarrolladas en cada uno de los centros. Número de personas participantes.
3. Proyectos de innovación o publicaciones vinculados a la Igualdad de Género.	Promover nuevas experiencias para tratar la igualdad de género entre el alumnado. Promover la presencia paritaria en las ponencias de actos externos organizados por la áreas y en los cursos de formación.	1. Introducir como actividad en los grupos de género existentes, la creación de propuestas e ideas educativas innovadoras. 2. Difusión de los proyectos realizados y sus resultados.	Dirección de Área Educativa Dirección de Área Ecosocial	Todo el periodo	Número de proyectos presentados. Número de personas participantes.

2.2. Selección y desarrollo.

NOMBRE DE LA MEDIDA DE ACCIÓN POSITIVA	OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	PLAZO	INDICADORES DE EVALUACIÓN
4. Difundir la Igualdad de oportunidades en las vacantes externas que se publiquen.	Dar a conocer la apuesta de FUHEM por la Igualdad de oportunidades.	Publicación de ofertas en portales de empleo de internet.	Dpto. de RRHH	Todo el periodo	Número de ofertas de empleo publicadas.
5. Promover la participación de mujeres en las formaciones en competencias directivas y garantizar la paridad en composición de los Equipos directivos.	<p>1. Mantener la paridad en el acceso a la formación en competencias directivas 60/40.</p> <p>2. Mantener la paridad en la composición de los Equipos Directivos 60/40.</p>	<p>1. Mailing a la plantilla. Intranet laboral.</p> <p>2. Selección aspirantes a la formación.</p> <p>3. Control composición de Equipos Directivos.</p>	<p>Dpto. de RRHH</p> <p>Dirección de Área Educativa</p>	2020-2022	<p>N° de mujeres que participan en la acción formativa.</p> <p>N° de mujeres que integran los Equipos directivos.</p>

2.3. Formación.

NOMBRE DE LA MEDIDA DE ACCIÓN POSITIVA	OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	PLAZO	INDICADORES DE EVALUACIÓN
6. Formación transversal en Igualdad de Oportunidades y Violencia de género.	<p>1. Impulsar acciones formativas de sensibilización.</p> <p>2. Impulsar la perspectiva de género en las actividades de formación dirigidas a toda la plantilla.</p>	<p>1. Acción formativa sobre Igualdad de oportunidades y Prevención de violencia de género a Recursos Humanos y Equipos Directivos.</p> <p>2. Acción Formativa Comisión de Igualdad sobre aplicación y evaluación Planes de Igualdad.</p> <p>3. Acciones formativas dirigida a toda la plantilla docente.</p>	<p>Equipos Directivos</p> <p>Dpto. de RRHH</p> <p>Dirección de Área Educativa</p>	2021-2022	<p>Número de participantes.</p> <p>Número de solicitudes recibidas.</p> <p>Resultados de la evaluación de las acciones formativas.</p>

2.4. Retribución.

NOMBRE DE LA MEDIDA DE ACCIÓN POSITIVA	OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	PLAZO	INDICADORES DE EVALUACIÓN
7. Mantener una política retributiva igualitaria.	Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, mismo puesto mismo salario.	Análisis salarial por categorías y puesto y realización de propuestas en caso necesario.	Dpto. de RRHH	2021-2022	Resultado análisis retributivo.

2.5. Corresponsabilidad y conciliación vida familiar y laboral.

NOMBRE DE LA MEDIDA DE ACCIÓN POSITIVA	OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	PLAZO	INDICADORES DE EVALUACIÓN
8. Elaborar y difundir un documento que incluya todas las medidas existentes en FUHEM en materia de conciliación y corresponsabilidad.	Asegurar la información a todas las personas trabajadoras respecto a esta cuestión.	1. Mailing 2. Intranet laboral	Dpto. de RRHH	2020	Comparativa de solicitudes realizadas en materia de conciliación. Nº de personas que solicitan alguna de las medidas existentes.
9. Campaña de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres.	Promover acciones de sensibilización en la plantilla respecto a esta cuestión.	1. Mailing 2. Intranet laboral	Grupos de género Dpto. de RRHH	2021	Nº de acciones realizadas

2.6. Salud laboral

NOMBRE DE LA MEDIDA DE ACCIÓN POSITIVA	OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	PLAZO	INDICADORES DE EVALUACIÓN
10. Protocolo de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo.	Sensibilizar y dar a conocer la existencia del protocolo en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	1. Difusión del protocolo. 2. Seguimiento en su caso, de los casos detectados.	Dpto. de RRHH	2020	Difusión del Protocolo. Contabilización de casos que inician protocolo. Análisis de los resultados.
11. Material divulgativo en materia de Igualdad y violencia de género.	Respetar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género	1. Informar a la plantilla sobre los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género. 2. Informar a las víctimas de violencia de género que lo soliciten.	Grupos de género. Dpto. de RRHH	2020	Número de informaciones difundidas a la plantilla e individualmente

3. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor a partir de su difusión a la plantilla el 22 de noviembre de 2019 y su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2022 o hasta que se inicie la vigencia del Segundo Plan de Igualdad de FUHEM.

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

La Comisión de Igualdad es el órgano competente para llevar a cabo la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad. Está integrada por 2 miembros del Comité de Empresa, 2 personas integrantes de la plantilla y 2 personas de la Dirección de FUHEM (Dirección del Área Educativa y Dirección de Recursos Humanos).

Se llevará a cabo un seguimiento anual de su aplicación que permitirá realizar una evaluación final.

La Comisión de Igualdad realizará un Informe final que contendrá la mencionada evaluación sobre la aplicación del Plan de Igualdad 2019-2022 permitiendo, con la información reflejada en él, preparar el siguiente Plan de Igualdad que se iniciará en el 2023.

El objetivo del seguimiento de cada uno de los ejercicios es recoger datos cuantitativos y cualitativos que permitan analizar el impacto de las medidas de acción positivas contempladas en el Plan, para ello, se analizará el grado de ejecución de los objetivos establecidos y de las acciones programadas dentro de cada una de las medidas de acción positiva.

Para el correcto desarrollo del proceso de seguimiento y evaluación, la Comisión de Igualdad se reunirá, al menos, tres veces al año, recabando toda la información que resulte imprescindible para ello, reflejando las desviaciones que se puedan estar produciendo en relación a los objetivos previstos que serán incorporadas en los informes de seguimiento y evaluación y adoptando las medidas que se puedan adoptar durante la vigencia del Plan para corregir las posibles desviaciones.

5. MEDIOS.

Para la elaboración del Plan de Igualdad se ha contado con el asesoramiento de la Asociación RETHOS en relación al diseño global del mismo y específicamente del diagnóstico cualitativo.

Han sido necesarias cuatro reuniones de la Comisión de Igualdad con la revisión de todos los documentos y realización de aportaciones por sus componentes.

Finalmente, se ha realizado una cuantificación del tiempo empleado por el Departamento de Recursos Humanos para la puesta en marcha del Plan de Igualdad (fases 1 a 8) y del que se considera que va a ser necesario para su

aplicación, seguimiento y evaluación durante su vigencia (fase 6, 7 y 8) estimándose una dedicación anual por persona y año de vigencia del plan de 9 jornadas de trabajo que se desglosan de la siguiente forma:

Fase	Indicador	jornadas de trabajo
Formación	1. Curso "Diseño y aplicación de Planes y Medidas de Igualdad en las empresas. Nivel Básico"	12,00
	Curso " Formación para la implantación de Planes y Medidas de Igualdad en la empresa. Nivel Avanzado"	4,00
Diagnóstico de situación	2.1 Recopilación y análisis de la información:	
	- Composición general características Plantilla	1,00
	- Gestión de personas (análisis de informes Absentismo anual, Conciliación, Promoción interna, Selección y Contratación y Formación anual)	2,00
	- Comunicación corporativa y Comunicación interna	1,00
	2.2 Elaboración del informe de diagnóstico.	3,00
	3. Análisis cualitativo:	
	3.1 Diseño preguntas cuestionario cualitativo.	2,00
3.2 Creación del formulario .	1,00	
3.3 Recogida de datos y análisis de resultados.	5,00	
Comisión de Igualdad	3. Constitución de la Comisión de Igualdad , reuniones y preparación de las mismas	3,50
	4. Comunicación a la Plantilla (emails, intranet, circulares, etc.).	0,50
Plan de Igualdad	5. Diseño y aprobación del Plan de Igualdad.	5,50
	6. Coordinación e impulso de las acciones previstas y diseño y ejecución de acciones propias del Departamento y otras integrantes del Plan.	20,00
	7. Seguimiento del Plan de Igualdad.	
	7.1. Recopilación de información y análisis de los indicadores de seguimiento (cuantitativos y cualitativos).	10,00
	7.2 Reuniones trimestrales y preparación de las mismas.	10,00
	7.3 Recogida de datos y Análisis de resultados.	
8. Evaluación final del Plan de Igualdad.	6,00	

6. APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Este Plan de Igualdad ha sido aprobado por la Comisión de Igualdad de FUHEM en la reunión mantenida el 14 de noviembre de 2019 en la sede de la Fundación, acordándose su difusión a toda la plantilla para su conocimiento y entrada en vigor el próximo 22 de noviembre de 2019.

En Madrid a 14 de noviembre de 2019.