

II Plan de Igualdad

Comisión de Igualdad
Diciembre 2023



ÍNDICE

1. Introducción	3
1.1. Presentación de FUHEM	4
1.2. Marco normativo	5
1.3. Principios que rigen el II Plan de Igualdad de FUHEM	6
2. Diagnóstico de situación	7
2.1. Introducción	8
2.2. Cultura organizacional	9
2.3. Características de la plantilla	10
2.4. Comunicación	11
3. Objetivos y acciones	21
3.1. Objetivos generales	21
3.2. Objetivos específicos y acciones	22
4. Cronograma	26
5. Vigencia y ámbito de aplicación	30
6. Seguimiento y evaluación	31
7. Medios	32
8. Aprobación	33

1 Introducción

El II Plan de Igualdad de FUHEM ha sido negociado en el seno de la Comisión de Igualdad que ha asumido también la función de elaborar, negociar y aprobar dicho Plan.

La Comisión está integrada por representantes de las personas trabajadoras y por representantes de FUHEM. Por parte del Comité de Empresa: David Algaba Medina, María José Gómez Bascón y Jacinto Merino Uceda y por parte de FUHEM: María del Carmen Cava Valenciano, Carlos J. Méndez Arca y Elena Sanmartín Heras.

Se ha contado también con la colaboración con voz, pero sin voto, de María Villar del Departamento de Personas y organización y Mara Nieto de la Dirección del Área educativa, como expertas en el ámbito de las personas y la organización y en educación en igualdad de género, respectivamente.

El primer Plan de Igualdad de FUHEM ha servido para visibilizar la necesidad de trabajar en la Igualdad dentro de la organización y no dar por hecho que los fines que persigue la Fundación hacen que la igualdad esté presente en la misma, sin necesidad de un trabajo específico en la materia.

Junto al aprendizaje que ha supuesto detectar las áreas de mejora a través del diagnóstico de situación, también se ha realizado un esfuerzo por dimensionar adecuadamente el Plan, ya que los medios materiales y humanos de que se dispone para llevar a cabo este segundo plan son limitados. El objetivo ha sido elaborar un plan que incorpore los aprendizajes obtenidos con la ejecución del primero, en este II plan de Igualdad ha sido más relevante trabajar menos objetivos específicos, pero garantizando que son asumibles por parte de FUHEM y que implique un avance significativo en la igualdad.

Tras el resultado de un trabajo colectivo desarrollado durante un año aproximadamente, el II Plan de Igualdad ha sido acordado y aprobado por unanimidad el día 14 de diciembre de 2023. Su estructura se articula en torno a cinco ejes: (1) Comunicación y cultura organizacional, (2) Selección y Desarrollo, (3) Formación, (4) Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral y familiar y (5) Salud laboral. Estos cinco ejes se desarrollan en 12 objetivos generales y 22 acciones. El plan contiene, además, las figuras responsables de la implementación de las acciones y de su seguimiento.

1.1. Presentación de FUHEM.

FUHEM es 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 centros educativos de FUHEM buscan la formación integral de personas críticas y comprometidas con el entorno en el que se desenvuelven. FUHEM es consciente de que una educación de calidad, concebida como servicio público, es esencial para conseguir sociedades justas, democráticas y sostenibles. FUHEM impulsa un proyecto educativo apoyado en principios, contenidos, organización y metodologías coherentes con los fines que persigue.

Al trabajar en temas ecosociales, FUHEM postula un bienestar, una calidad de vida y un buen vivir asentados en el respeto de los límites ecológicos, en la equidad, cohesión social y solidaridad, y en una democracia profunda, terrenos en los que la Fundación aspira a impulsar investigación aplicada, trabajo en red, debate, divulgación e intensa interacción con el ámbito educativo.

La singularidad de FUHEM radica en la interacción entre la reflexión en los ámbitos ecosocial y educativo, y la práctica en sus centros escolares, a través de un proceso continuo basado en la identificación de los retos que una sociedad cambiante plantea, la generación de análisis crítico y de propuestas para afrontarlos en un proyecto educativo avanzado, coherente y replicable, que sirva de referencia para otros entornos educativos¹.

En el Plan Estratégico de FUHEM para el periodo 2023-2026 se mencionan seis dimensiones estratégicas en las que la organización de FUHEM tiene que estar asentada internamente. Una de estas dimensiones es el compromiso y bienestar.

Compromiso y bienestar. Garantizar que en el funcionamiento hay un bienestar general, que garantiza una continuidad del compromiso, y articular cauces que permitan expresar los malestares y disponer de herramientas para gestionarlos. Continuar el trabajo por la igualdad y diversidad, aplicando una perspectiva de género e interseccional a todos los planes e indicadores, y poniendo en el centro la sostenibilidad de la vida.

La ejecución del II Plan de Igualdad de FUHEM tiene que ser un instrumento que contribuya a asentar la organización en esta dimensión de compromiso y bienestar.

Por otra parte, el nuevo Código de Conducta y Manual de buen Gobierno de FUHEM suscribe como principios de FUHEM la **IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**:

FUHEM respetará y promoverá, en todas sus actividades, la igualdad de las personas, combatiendo toda forma de discriminación por razón de nacimiento, color de piel, género, identidad u orientación sexual, diversidad funcional u otras condiciones personales o sociales; promoverá activamente, en particular, la igualdad de género, la perspectiva interseccional y la diversidad cultural.

Hay que avanzar en la igualdad dentro de la Fundación profundizando en lo organizativo y sentando las bases para una estrategia de igualdad y diversidad en lo educativo.

¹ Plan Estratégico FUHEM 2023-2026

1.2. Marco normativo.

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

El presente Plan de Igualdad ha tenido en cuenta también 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 DT12ª 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 (1957), Tratado de Ámsterdam (1999), Directivas y Recomendaciones de la Unión 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE y Directiva 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.

1.3. Principios que rigen el II Plan de Igualdad de FUHEM

El II 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 y no discriminación.** FUHEM respetará y promoverá, en todas sus actividades, la igualdad de las personas, combatiendo toda forma de discriminación por razón de nacimiento, color de piel, género, identidad u orientación sexual, diversidad funcional u otras condiciones personales o sociales; promoverá activamente, en particular, la igualdad de género, la perspectiva interseccional y la diversidad cultural.
- **Interseccionalidad.** Se incorpora un enfoque interseccional en la aplicación del principio de igualdad reconociendo que además de la no discriminación por motivos de sexo, existen otros motivos que hacen aún mayor la discriminación de las mujeres respecto a los hombres
- **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 que se desarrollen en FUHEM. El término también se traduce por transversalidad.
 - Con el fin de poder desarrollar una actuación eficaz y transversal, que afecte a toda la Fundación, resulta imprescindible contar con la participación y el compromiso activo de toda la organización y especialmente con la Dirección, en la implementación del II Plan de Igualdad. Resulta necesario por ello, que el compromiso de la Dirección y el Departamento de Personas y Organización 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 Diagnóstico de situación

El diagnóstico de situación previo a la elaboración del II Plan de Igualdad tiene dos objetivos:

- Visibilizar las condiciones de trabajo y las prácticas de gestión de personas y organización que existen en FUHEM y que contribuyen a la igualdad.
- Avanzar en el compromiso de la Fundación con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

También permite diseñar las acciones que integrarán el II Plan de Igualdad a partir de las cuales se tratarán aquellos ámbitos sobre los que hay que trabajar.

Se ha realizado teniendo en cuenta los datos de plantilla a 31 de diciembre de 2022, todo el año 2022 o el curso académico 2021/2022 (Formación) y ha supuesto un proceso de trabajo muy laborioso que se ha desarrollado a lo largo del primer trimestre de 2023. Las fuentes de información utilizadas han sido:

- Programa de gestión de Nóminas.
- Base de datos de selección.
- Base de datos de Formación.
- Análisis de anexos contractuales.
- Convenios colectivos.
- Documentos de Políticas y Procedimientos de Personas y Organización.
- Memoria FUHEM 2020 y 2021.

Ha sido elaborado por María Villar (Dpto. de Personas y Organización) y ha contado con la colaboración de Ana Belén Martín Vázquez (Dpto. de Comunicación), en la parte de Comunicación institucional.

Para poder realizar este diagnóstico y las próximas actuaciones encaminadas a la elaboración e implantación del II Plan de Igualdad, el equipo del Dpto. de Personas recibió formación inicial sobre Planes de Igualdad, continúa formándose en esta materia y cuenta con el asesoramiento del servicio CONCILIA MADRID del Ayuntamiento de Madrid.

2.1. Introducción

El diagnóstico de situación previo a la elaboración del II Plan de Igualdad tiene dos objetivos:

- Visibilizar las condiciones de trabajo y las prácticas de gestión de personas y organización que existen en FUHEM y que contribuyen a la igualdad.
- Avanzar en el compromiso de la Fundación con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

También permite diseñar las acciones que integrarán el II Plan de Igualdad a partir de las cuales se tratarán aquellos ámbitos sobre los que hay que trabajar.

Se ha realizado teniendo en cuenta los datos de plantilla a 31 de diciembre de 2022, todo el año 2022 o el curso académico 2021/2022 (Formación).

Ha supuesto un proceso de trabajo muy laborioso que se ha desarrollado a lo largo del primer trimestre de 2023. Las fuentes de información utilizadas han sido:

- Programa de gestión de Nóminas.
- Base de datos de selección.
- Base de datos de Formación.
- Análisis de anexos contractuales.
- Convenios colectivos.
- Documentos de Políticas y Procedimientos de Personas y Organización.
- Memoria FUHEM 2020 y 2021.

Ha sido elaborado por María Villar (Dpto. de Personas y Organización) y ha contado con la colaboración de Ana Belén Martín Vázquez (Dpto. de Comunicación), en la parte de Comunicación institucional.

Para poder realizar este diagnóstico y las próximas actuaciones encaminadas a la elaboración e implantación del II Plan de Igualdad, el equipo del Dpto. de Personas y Organización recibió formación inicial sobre Planes de Igualdad, continúa formándose en esta materia y cuenta con el asesoramiento del servicio CONCILIA MADRID del Ayuntamiento de Madrid.

2.2. Cultura organizacional

FUHEM es 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.

La igualdad de oportunidades y la perspectiva de género han estado y están presentes en la actividad del Área Educativa, del Departamento de Educación Ecosocial y del Área Ecosocial.

La celebración del 8M Día Internacional de la Mujer y del 25N Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, forman parte de la actividad cotidiana de los centros de FUHEM desde hace mucho tiempo.

También se han desarrollado proyectos de innovación relacionados con la elaboración de materiales de género para los centros docentes.



2.3. Características de la plantilla

FUHEM es 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.

La igualdad de oportunidades y la perspectiva de género han estado y están presentes en la actividad del Área Educativa, del Departamento de Educación Ecosocial y del Área Ecosocial.

La celebración del 8M Día Internacional de la Mujer y del 25N Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, forman parte de la actividad cotidiana de los centros de FUHEM desde hace mucho tiempo.

También se han desarrollado proyectos de innovación relacionados con la elaboración de materiales de género para los centros docentes.

2.3.1. Composición general.

a) Número y porcentaje de mujeres y hombres en la plantilla.

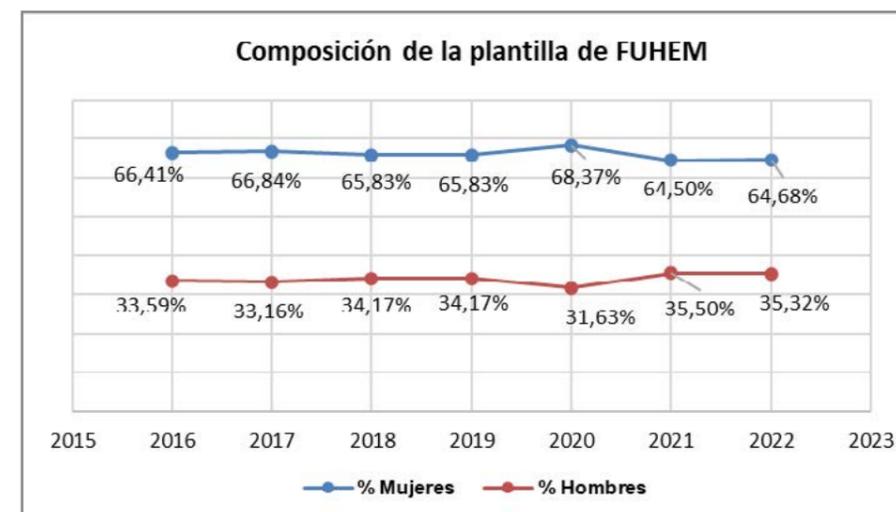
Composición del total de la plantilla					
Año	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
2022	271	64,68%	148	35,32%	419

Plantilla Docente	Nº Mujeres	% Mujeres	% de Mujeres respecto al total de mujeres en plantilla	Nº hombres	% hombres	% de Hombres respecto al total de hombres en plantilla	Total
Pago Delegado	181	52%	67%	101	29%	68%	282
Area Educativa	38	11%	14%	15	4%	10%	53
Escuela Infantil	15	4%	6%	0	0%	0%	15
							total Docentes
							350

Plantilla PASS	Nº mujeres	% Mujeres	% de Mujeres respecto al total de mujeres en plantilla	Nº hombres	% hombres	% de Hombres respecto al total de hombres en plantilla	Total
	23	57,50%	8,49%	17	42,50%	11,49%	40

Plantilla Sede	Nº mujeres	% Mujeres	% de Mujeres respecto al total de mujeres en plantilla	Nº hombres	% hombres	% de Hombres respecto al total de hombres en plantilla	Total
	14	48,28%	5,17%	15	51,72%	10,14%	29

Basándonos en la Ley de Igualdad, la plantilla de FUHEM en el año de referencia 2022, no tiene una distribución equilibrada de trabajadores y trabajadoras, ya que, para ello, las personas de cada sexo no deben superar el 60%, ni ser menos del 40%. Por tanto, nos encontramos con una plantilla feminizada reflejo de lo que también ocurre en la profesión docente en general. Sin embargo, poco a poco con el paso de los años, vamos consiguiendo una plantilla equitativa que se acerca cada vez más a las cifras establecidas, como se puede apreciar en el siguiente gráfico.



b) Número y porcentaje de mujeres y hombres en los distintos niveles de responsabilidad

PUESTOS DE RESPONSABILIDAD 2022	Mujeres	% Mujeres en el cargo	% de Mujeres respecto al total de mujeres en la plantilla	Hombres	% Hombres en el cargo	% de Hombres respecto al total de hombres en la plantilla
Comité de Dirección	4	57,14%	1,48%	3	42,86%	2,03%
Personal de Dirección Subdirección	3	42,86%	1,11%	4	57,14%	2,70%
Coord. De Etapa Coord. de Ciclo	18	75,00%	6,64%	6	25,00%	4,05%
Gerentes Responsables de Área	2	40,00%	0,74%	3	60,00%	2,03%
TOTAL CARGOS DE RESPONSABILIDAD						
		27		16		
TOTAL PLANTILLA	271	6,44%	9,96%	148	3,82%	10,81%

En este punto, cabe destacar, en comparación con el primer diagnóstico de situación realizado, el incremento de mujeres en el máximo órgano de responsabilidad con vinculación laboral, pasando de 1 mujer y 2 hombres en el año 2016, a 4 mujeres y 3 hombres en el año 2022. Sin embargo, realizando un análisis del % de hombre y mujeres en el cargo sobre el total de

hombres y mujeres respectivamente la presencia de los hombres en puestos de responsabilidad (10,81%) es sensiblemente superior al de las mujeres (9,96%) en el total de la plantilla.

Si profundizamos en el análisis por puestos se produce una brecha de género en todos ellos a excepción de las Coordinaciones de Etapa y de ciclo donde las mujeres suponen el 6,64% frente al 4,05% de hombre. Habría que profundizar en analizar las causas de porqué solamente en este puesto de responsabilidad son las mujeres las que ocupan un mayor % que los hombres.

c) Número y porcentaje de mujeres y hombres por Departamentos desagregados por sexo.

Departamento o Área 2022	Mujeres	% Mujeres	% de Mujeres respecto al total de mujeres en la plantilla	Hombres	% Hombres	% de Hombres respecto al total de hombres en la plantilla
Administración/SSGG	2	28,57%	0,74%	5	71,43%	3,38%
Comunicación	1	25,00%	0,37%	3	75,00%	2,03%
Dirección	4	57,14%	1,48%	3	42,86%	2,03%
Docentes	233	66,57%	85,98%	117	33,43%	79,05%
Ecosocial	4	66,67%	1,48%	2	33,33%	1,35%
Educación Ecosocial	1	50,00%	0,37%	1	50,00%	0,68%
PAS	23	57,50%	8,49%	17	42,50%	11,49%
Recursos Humanos	3	100,00%	1,11%	0	0,00%	0,00%

Como se puede observar en los datos, existe brecha de género, habiendo un predominio de hombres en todos los departamentos o áreas, salvo en la plantilla docentes y en los departamentos de Ecosocial y de Personas y Organización, donde el % de mujeres es superior al de hombres.



2.3.2. Condiciones laborales. Indicadores.

Contratos-Jornada. Número y porcentaje de hombres y mujeres por tipo de contrato y jornada.

Tipo de contratación 2022	Tipo de Jornada	Mujeres	% Mujeres	% de Mujeres respecto al total de mujeres en la plantilla	Hombres	% Hombres	% de Hombres respecto al total de hombres en la plantilla
Indefinido	Completa	189	45,11%	69,74%	105	25,06%	70,95%
	Parcial	42	10,02%	15,50%	25	5,97%	16,89%
Temporal	Completa	28	6,68%	10,33%	12	2,86%	8,11%
	Parcial	12	2,86%	4,43%	6	1,43%	4,05%

Interpretando los datos resultantes en la tabla, la principal conclusión es el alto nivel de estabilidad de la plantilla como resultado de la política de contratación desarrollada por FUHEM. Comprobamos que un 86% de la plantilla tiene contrato indefinido y un 14% de la plantilla tienen un contrato temporal, no existiendo en este indicador brecha de género.

2.3.3. Gestión de personas.

a) Absentismo laboral.

- Número de horas de absentismo anual justificado del total plantilla/número total de horas de trabajo anual del total de la plantilla desagregada por sexo.

Absentismo 2022	Nº de horas mujeres	% de horas Mujeres	Nº horas hombres	% de horas Hombres	Total
Nº de horas de Absentismo justificadas	48.075	71,39%	19.263	28,61%	67.338
Nº total de horas trabajadas	343.763	64,40%	190.045	35,60%	533.808

Para la valoración del absentismo, se han considerado las ausencias justificadas correspondientes a procesos de baja médica, baja por riesgo en el embarazo, maternidad y paternidad.

FUHEM tiene una plantilla feminizada y es un sesgo a tener en cuenta. Los resultados del análisis pueden interpretarse erróneamente, ya que, según los datos, las mujeres se ausentan más que los hombres, pero en el caso de FUHEM, por el hecho de tener una plantilla compuesta por más mujeres que hombres, estos datos de ausencia, por probabilidad matemática, siempre van a resultar superiores en el caso de las mujeres.

b) Conciliación.

- Número de personas de la plantilla que se han acogido a algún tipo de permiso o excedencia por cuidado de familiares dependientes respecto al número de personas de la plantilla que podrían acogerse a estos permisos o excedencias, desagregado por sexo.

Medidas de conciliación 2022	Personas en situación de acogerse		Personas que efectivamente se acogen	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Permiso de Paternidad	-	6	-	6
Permiso de Maternidad (a partir de la 6ª semana)	9	-	9	-
Adopción o acogimiento	0	0	0	0
Permiso de lactancia	9	6	5	3
Reducción de jornada por guarda legal (menores de 12 años)	56	33	10	5
Excedencia por cuidado de menores de 3 años	22	12	8	1
Reducción de jornada por cuidado de familiares dependientes	-	-	1	2
Excedencia por cuidado de familiares dependientes	-	-	1	2

- Número de personas de la plantilla que se han acogido a medidas de flexibilidad, ya sean temporales o espaciales, desagregados por sexo.

Flexibilización del tiempo y lugar de trabajo	Nº mujeres	% Mujeres	% de Mujeres respecto al total de mujeres en la plantilla	Nº hombres	% Hombres	% de Hombres respecto al total de hombres en la plantilla	Total
Flexibilidad de entrada y salida	14	48,28%	5,17%	15	51,72%	10,14%	29
Horas jornada para trabajo personal	234	66,86%	86,35%	116	33,14%	78,38%	350
Reducción de jornada por motivos personales	5	62,50%	1,85%	3	37,50%	2,03%	8
Más días de vacaciones que los del ET	271	64,68%	100,00%	148	35,32%	100,00%	419
Más días de vacaciones que los establecidos por el Convenio colectivo aplicables	14	48,28%	5,17%	15	51,72%	10,14%	29
Excedencias voluntaria con reserva de puesto	3	50,00%	1,11%	3	50,00%	2,03%	6
Acercamiento al lugar de residencia	1	50,00%	0,37%	1	50,00%	0,68%	2

- Número de personas de la plantilla que se han acogido a beneficios sociales.

Flexibilización del tiempo y lugar de trabajo	Nº mujeres	% Mujeres	% de Mujeres respecto al total de mujeres en la plantilla	Nº hombres	% Hombres	% de Hombres respecto al total de hombres en la plantilla	Total
Gratuidad enseñanza hijos/as empleados/as	35	64%	12,92%	20	36%	13,51%	55
Ayudas a la Formación	12	63%	4,43%	7	37%	4,73%	19

c) Reconocimiento profesional y promoción interna.

- Número de promociones en cada categoría o grupo profesional en el año objeto de análisis.

Nº de personas que en el último año han ocupado puestos de mayor responsabilidad y/o coordinación 2022	Nº mujeres	% Mujeres	% Mujeres respecto al total de mujeres en la plantilla	Nº hombres	% hombres	% Hombres respecto al total de hombres en la plantilla
Comité de Dirección	4	57%	1,48%	3	43%	2,03%
Dirección centros educativos	3	43%	1,11%	4	57%	2,70%

Como se puede observar en los datos, existe brecha de género en las promociones a puestos de mayor responsabilidad, siendo un 2,03% los hombres promocionados al Comité de Dirección frente al 1,48% de mujeres promocionadas. Así como el 2,7% de hombres promocionados a las Direcciones de los centros educativos frente al 1,11% de las mujeres promocionadas.

d) Selección y contratación.

- Número de candidaturas recibidas y de personas seleccionadas a lo largo del año.

Ofertas de trabajo publicada	Candidaturas entrevistadas				Candidaturas seleccionadas			
	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres
Webs de empleo	121	61,42%	76	38,58%	49	63,64%	28	36,36%

e) Formación.

- Número de personas que han recibido formación.

Nº de personas que han recibido formación	Personas formadas	Mujeres		% de Mujeres respecto al total de mujeres en la plantilla	Hombres		% de Hombres respecto al total de hombres en la plantilla
		Nº	%		Nº	%	
En el curso académico 2021/2022	217	146	67%	54%	71	33%	48%
En el curso académico de referencia 2016/2017	232	160	69%	62%	72	31%	56%

Horas dedicadas a la Formación	nº horas	Horas formación dedicadas por mujeres	Horas formación dedicadas por hombres
Nº de horas dedicadas a la formación en el último curso/persona	9,56	7,21	2,35
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	580	429	151
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	1495	1136	359

Cursos realizados el último curso y personas que han participado (Indicando el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Gestión de la evaluación con la hoja de cálculo G1	19	12	63,16%	7	36,84%
Gestión de la evaluación con la hoja de cálculo G2	18	12	66,67%	6	33,33%
Gestión de la evaluación con la hoja de cálculo G3	14	5	35,71%	9	64,29%
Formación Profesorado de nueva incorporación a FUHEM Curso Académico 2021-2022	11	3	27,27%	8	72,73%
Habilidades y Competencias directivas para el desarrollo del Proyecto Educativo de FUHEM.	28	20	71,43%	8	28,57%
Educación Artística en el aula de Educación Infantil	10	6	60,00%	4	40,00%
Cántaro de Letras	8	6	75,00%	2	25,00%
De lo individual a lo colectivo. Arteterapia para el autocuidado y el cuidado profesional.	7	6	85,71%	1	14,29%
Docentes emocionalmente inteligentes G1	17	9	52,94%	8	47,06%
Docentes emocionalmente inteligentes G2	13	11	84,62%	2	15,38%
Seguridad y Salud en trabajos de mantenimiento	2	0	0,00%	2	100,00%
Prevención de riesgos en puestos de oficina	2	0	0,00%	2	100,00%
Prevención de riesgos en puestos de actividades docentes	25	13	52,00%	12	48,00%
Los procesos clave de la gestión académica y la evaluación	5	5	100,00%	0	0,00%
Servicios: Comedor y extraescolares Lourdes	3	3	100,00%	0	0,00%
Servicios: Comedor y extraescolares Montserrat	5	3	60,00%	2	40,00%
Facturación avanzada e impagados - Montserrat	4	3	75,00%	1	25,00%
Facturación avanzada e impagados - Lourdes	2	2	100,00%	0	0,00%
Claves para una comunicación efectiva con Alexia	6	3	50,00%	3	50,00%
Comunicación interna: La clave está en el profesorado	17	12	70,59%	5	29,41%
La identidad individual y colectiva	9	8	88,89%	1	11,11%
Voces cruzadas	8	6	75,00%	2	25,00%
Liderazgo educativo	10	7	70,00%	3	30,00%
Enfoque emocional y emocionante	19	12	63,16%	7	36,84%
Pensando en las emociones con atención plena	7	7	100,00%	0	0,00%
Dirección estratégica de los centros educativos	10	7	70,00%	3	30,00%
Excel nivel básico	22	19	86,36%	3	13,64%
Diseñar listados y formularios con Alexia	5	3	60,00%	2	40,00%
Cómo planificar una campaña de captación de fondos	1	0	0,00%	1	100,00%
El espacio como tercer maestro	7	7	100,00%	0	0,00%
Educar desde la presencia y la atención plena	54	31	57,41%	23	42,59%
Excel nivel avanzado	16	14	87,50%	2	12,50%
Total	384	255		129	

- Número de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa.

Nº de personas que han recibido ayuda económica para formación externa	Nº de personas	Mujeres		% de Mujeres respecto al total de mujeres en la plantilla	Hombres		% de Hombres respecto al total de hombres en la plantilla
		Nº	%		Nº	%	
	19	12	63%	4%	7	37%	5%

- Número de personas que han recibido formación en competencias clave: liderazgo, gestión del tiempo, tic.

Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
	300	200	66,67%	100	33,33%

2.4. Comunicación

2.4.1. Comunicación institucional.

Se han analizado diferentes documentos como, por ejemplo, las memorias anuales, la publicidad de la actividad de la Fundación, folletos informativos, página web, catálogos, etc y si contienen un uso sexista de las imágenes, del lenguaje, y si en el mensaje que se transmite se promociona la igualdad y la conciliación.

Publicidad y documentación para la comunicación				
Documento analizado	Promoción	Uso sexista	Imágenes	Situaciones
	Igualdad	Lenguaje	sexistas	sexistas
1. Memoria 2020 y 2021	Sí	No	No	No
2. Tríptico corporativo	No	No	No	No
3. Edición de folleto específico sobre uso del lenguaje	Sí	No	No	No
3. Web FUHEM	No	No	No	No
4. Web colegios	No	No	No	No
5. Circulares colegios	No	No	No	No

a) Memoria 2020 y 2021.

En las últimas ediciones de la Memoria institucional se hace referencia a la presencia de hombres-mujeres en el Patronato, así como las mujeres con puestos de responsabilidad dentro de la Fundación.

También se hace referencia a cuestiones como la inexistencia de brecha salarial por motivos de género.

Se cuida el lenguaje y salvo error, se usan genéricos que incluyan: alumnado, profesorado o docentes y familias, en los textos de la Memoria. Se evita el uso del masculino/femenino (-o/-a) para evitar el resultado de un texto de lectura incómoda o farragosa.

Las imágenes que se usan en la Memoria corresponden a la actividad de la propia Fundación y sus centros escolares. No se dan situaciones sexistas en estos contextos y, por tanto, no se hace eco de ellas la Memoria institucional.

b) Tríptico corporativo.

No hay referencia a temas de igualdad de forma explícita, aunque si hay un guiño a un enunciado en el que el sujeto es un femenino plural. Cuando se hagan nuevos trípticos, en el marco del nuevo Plan de Comunicación (23/06), este aspecto se tendrá en cuenta para darle mayor visibilidad.

Como en toda la documentación institucional, se usan los genéricos más inclusivos (alumnado, docentes, jóvenes, etc.), incluso algún desdoblamiento (niños y niñas). También hay algún masculino usado como genérico, para evitar una lectura farragosa tal y como sostiene la RAE.

El tríptico carece de imágenes.

c) Web de FUHEM.

La web de FUHEM, en el apartado dedicado a Quiénes somos <https://www.fuhem.es/fuhem/>, se refiere al Plan de Igualdad, que se ofrece de forma íntegra.

https://www.fuhem.es/wp-content/uploads/2019/12/Plan_Igualdad_FUHEM.pdf

d) Web de los colegios.

La cuestión del lenguaje en términos de género está bastante cuidado, con uso de sustantivos desdoblados y masculinos genéricos.

Tras una consulta aleatoria, realizada en varias circulares de todas las etapas, se ve que las circulares cuidan el uso del lenguaje. Todas las vistas comienzan apelando a las "familias" y cierran con firma en plural de los equipos o con el nombre de la persona responsable de la actividad.

2.4.2. Comunicación interna.

Se han analizado los distintos medios de comunicación interna que se utilizan en FUHEM (intranet, mailing internos, tablonos...).

Se observa que la comunicación se realiza bajo las premisas de perspectiva de género y transparencia en la publicación de la información formal.

Documento analizado	(Marca Sí o No y justificar la respuesta)			
	Promoción Igualdad	Uso sexista Lenguaje	Imágenes sexistas	Situaciones sexistas
1. Mailing	No	No	No	No
2. Carteles	Sí	No	No	No
3. Intranet	No	No	No	No
4. Comunicaciones a los trabajadores	No	No	No	No
...				

a) Mailing.

En el encabezamiento de los mailings siempre se usa el desdoble masculino y femenino. Las comunicaciones suelen hacerse para difundir noticias o actividades de interés para la plantilla y en este tipo de información no cabe contenido ni imágenes sexistas, tampoco son espacios de promoción de la igualdad salvo que el tema de la actividad así lo sea.

b) Cartelería.

Al igual que en el resto de la Comunicación institucional, la cartelería cumple con el uso de lenguaje, imágenes y situaciones no sexistas.

c) Intranet, comunicaciones a la plantilla, políticas de Recursos Humanos.

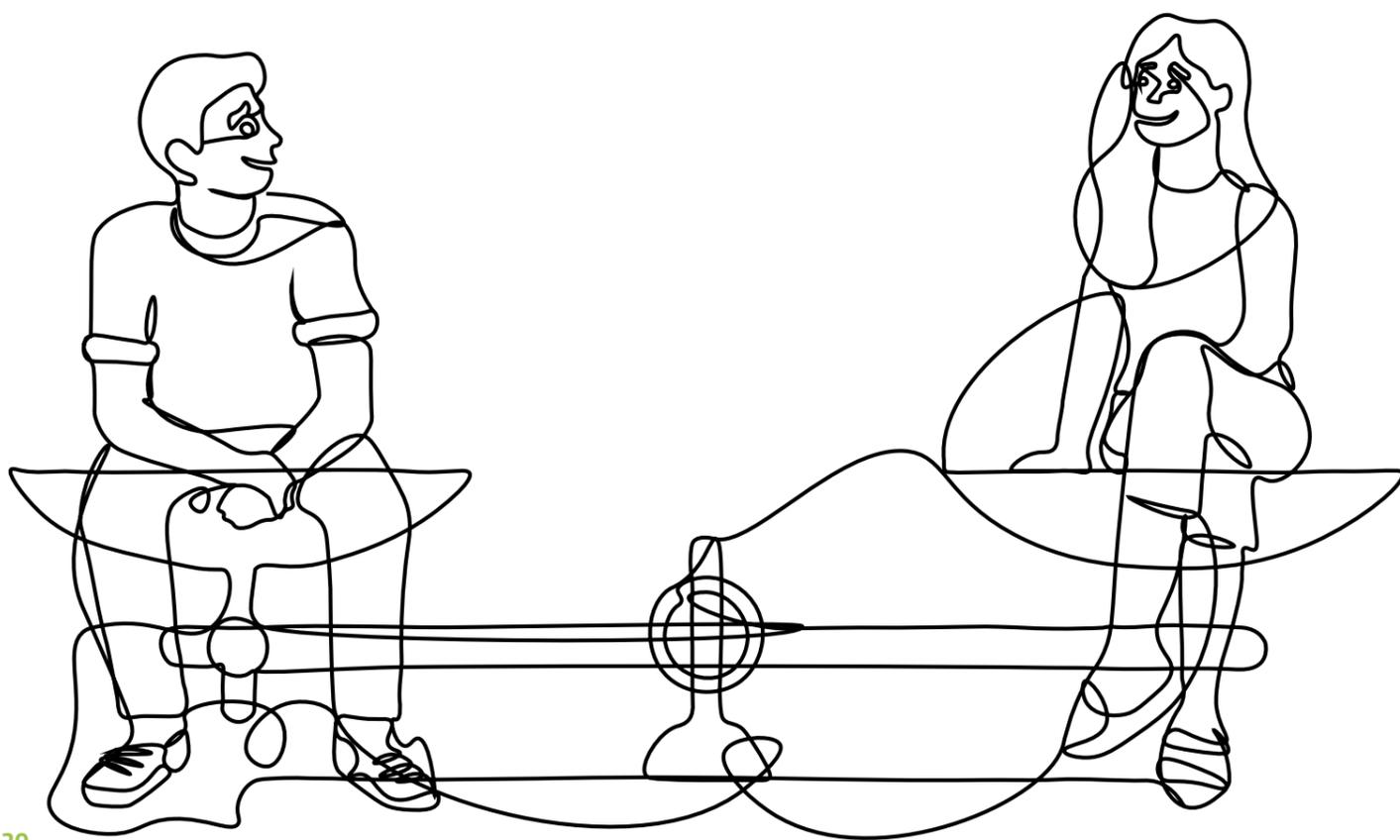
La cuestión del lenguaje en términos de género está bastante cuidado. También se aprecia transparencia en la publicación de la información formal (comunicados sobre jubilaciones parciales, Indicaciones de principio de curso, encuesta de factores psicosociales).

3 Objetivos y acciones

3.1. Objetivos generales.

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.



3.2. Objetivos específicos y acciones.

Entorno	Objetivos		nº	Acciones	Responsable
COMUNICACIÓN Y CULTURA ORGANIZACIONAL	1. Fomentar la participación de las personas trabajadoras de FUHEM.		1.1	Creación de un buzón de sugerencias en Igualdad.	Departamento de Personas y Organización
			1.2	Enviar cuestionarios a la plantilla, a los equipos directivos y a la Comisión de Igualdad, para indagar sobre temas de igualdad, por ejemplo, participación de mujeres en procesos de promoción interna, techos de cristal y otros temas más genéricos.	Comisión de Igualdad
	2. Avanzar en el lenguaje inclusivo en la Comunicación interna y externa.		2.1	Actualización del lenguaje inclusivo acorde a la diversidad existente según orientación sexual y de identidad de género.	Departamento Comunicación
			2.2	Utilizar en el lenguaje estrategias de comunicación no sexista.	Departamento Comunicación
	3. Avanzar en el trabajo de los Grupos Feministas		3.1	Acciones realizadas el día 8 de marzo y el día 25 de noviembre y , otras acciones que se realizan a lo largo del año (Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia, tertulias dialógicas, debates)	Equipos Directivos Comunidad Educativa
			3.2	Difusión de experiencias en redes sociales.	Departamento Comunicación
			3.3	Participación de la sede central en los grupos Feministas existentes o mediante la creación de un grupo Feminista específico de la sede	
	4. Impulsar la dimensión educativa del Plan de Igualdad.		4.1	Incluir en el Plan de Igualdad como objeto de estudio el entorno educativo.	Área Educativa
			4.2	Impulsar procesos de reflexión y participación para elaborar el III Plan de Igualdad con la comunidad educativa.	Responsable Área Educativa
	5. Velar por la paridad de género en las publicaciones de carácter educativo y ecosocial, así como en la representación pública de FUHEM.		5.1	Elección de autorías y participantes en actos con esta perspectiva.	Consejos editoriales, Patronato, Comité de Dirección, Responsable de publicaciones

Entorno	Objetivos			nº	Acciones	Responsable
SELECCIÓN Y DESARROLLO	6. En procesos de selección y ante igualdad de condiciones, tener preferencia por la contratación de la persona del sexo menos representado en el grupo profesional del que se trate. Tener en cuenta la proporción de género en el grupo profesional y puesto que se está seleccionando.			6.1	Aplicar criterio de preferencia en los procesos de selección por las personas que realizan la selección.	Departamento de Personas y Organización Dirección centros
				6.2	Identificación de la segregación de sexos en los docentes por el tipo de materias impartidas, incluyendo también TNP y personas responsables de las distintas coordinaciones.	Área Educativa/Departamento de Personas y Organización
	7. Fomentar la interseccionalidad en la contratación.			7.1	6. En procesos de selección diversificar fuentes de selección teniendo en cuenta la perspectiva interseccional, migrantes, personas de colores de piel no blanca. (BIPOC).	Departamento de Personas y Organización
				7.2	Aplicar criterio de preferencia en los procesos de selección por las personas que realizan la selección.	Departamento de Personas y Organización Dirección centros
	8. Velar por la composición equilibrada de los equipos directivos.			8.1	Cumplimiento del % de la composición de los equipos directivos de la fundación.	Departamento de Personas y Organización Dirección Área Educativa
FORMACIÓN	9. Formación transversal en Igualdad de oportunidades y Violencia de Género			9.1	Formación presencial en Igualdad para toda la plantilla (2h; en Docentes, dentro de las horas complementarias)	Comisión de Igualdad
				9.2	Formación intercentros en Igualdad	Departamento de Personas y Organización Dirección Área Educativa
				9.3	Formación en elaboración de Planes de Igualdad personas integrantes del Departamento de Personas y Organización	Departamento de Personas y Organización
CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	10. Dar visibilidad a las medidas existentes en FUHEM en materia de conciliación y corresponsabilidad.			10.1	Elaborar y difundir a través de la Intranet y Mailing, un documento que incluya todas las medidas existentes en FUHEM en materia de conciliación y corresponsabilidad.	Departamento de Personas y Organización
				10.2	Gratuidad del horario ampliado de mañana y tarde para los hijos e hijas de personas trabajadoras que por motivos de conciliación lo necesiten.	Gerencias y Departamento de Personas y Organización
SALUD LABORAL	11. Protocolo de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo.			11.1	Difusión del protocolo (recordatorio)	Departamento de Personas y Organización
	12. Material divulgativo en materia de Igualdad y prevención de violencia de género.			12.1	Informar a la plantilla sobre los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género	Grupos Feministas Departamento de Personas y Organización

4 Cronograma

Establecemos un cronograma de actuaciones del II Plan de Igualdad para realizar el seguimiento de ejecución y posterior evaluación de las medidas previstas en el plan.

Entorno	Objetivos	n°	Acciones	Responsable	2024				2025				2026				2027				
					1er trim.	2° trim.	3er trim.	4° trim.	1er trim.	2° trim.	3er trim.	4° trim.	1er trim.	2° trim.	3er trim.	4° trim.	1er trim.	2° trim.	3er trim.	4° trim.	
COMUNICACIÓN Y CULTURA ORGANIZACIONAL	1. Fomentar la participación de las personas trabajadoras de FUHEM.	1.1	Creación de un buzón de sugerencias en Igualdad.	Departamento de Personas y Organización																	
		1.2	Enviar cuestionarios a la plantilla, a los equipos directivos y a la Comisión de Igualdad, para indagar sobre temas de igualdad, por ejemplo, participación de mujeres en procesos de promoción interna, techos de cristal y otros temas más genéricos	Comisión de Igualdad																	
	2. Avanzar en el lenguaje inclusivo en la Comunicación interna y externa.	2.1	Actualización del lenguaje inclusivo acorde a la diversidad existente según orientación sexual y de identidad de género.	Departamento Comunicación																	
		2.2	Utilizar en el lenguaje estrategias de comunicación no sexista.	Departamento Comunicación																	
	3. Avanzar en el trabajo de los Grupos Feministas	3.1	Acciones realizadas el día 8 de marzo y el día 25 de noviembre y , otras acciones que se realizan a lo largo del año (Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia, tertulias dialógicas, debates)	Equipos Directivos Comunidad Educativa																	
		3.2	Difusión de experiencias en redes sociales.	Departamento Comunicación																	
		3.3	Participación de la sede central en los grupos Feministas existentes o mediante la creación de un grupo Feminista específico de la sede																		
COMUNICACIÓN Y CULTURA ORGANIZACIONAL	4. Impulsar la dimensión educativa del Plan de Igualdad.	4.1	Incluir en el Plan de Igualdad como objeto de estudio el entorno educativo.	Área Educativa																	
		4.2	Impulsar procesos de reflexión y participación para elaborar el III Plan de Igualdad con la comunidad educativa.	Responsable AE																	
	5.1	Elección de autorías y participantes en actos con esta perspectiva.	Consejos editoriales, Patronato, Comité de Dirección, Responsable de publicaciones																		

Entorno	Objetivos	n°	Acciones	Responsable	2024				2025				2026				2027				
					1er trim.	2° trim.	3er trim.	4° trim.	1er trim.	2° trim.	3er trim.	4° trim.	1er trim.	2° trim.	3er trim.	4° trim.	1er trim.	2° trim.	3er trim.	4° trim.	
SELECCIÓN Y DESARROLLO	6. En procesos de selección y ante igualdad de condiciones, tener preferencia por la contratación de la persona del sexo menos representado en el grupo profesional del que se trate. Tener en cuenta la proporción de género en el grupo profesional y puesto que se está seleccionando.	6.1	Aplicar criterio de preferencia en los procesos de selección por las personas que realizan la selección.	Departamento de Personas y Organización Dirección centros																	
		6.2	Identificación de la segregación de sexos en los docentes por el tipo de materias impartidas, incluyendo también TNP y personas responsables de las distintas coordinaciones.	Área Educativa/Departamento de Personas y Organización																	
	7. Fomentar la interseccionalidad en la contratación.	7.1	6. En procesos de selección diversificar fuentes de selección teniendo en cuenta la perspectiva interseccional, migrantes, personas de colores de piel no blanca. (BIPOC).	Departamento de Personas y Organización																	
		7.2	Aplicar criterio de preferencia en los procesos de selección por las personas que realizan la selección.	Departamento de Personas y Organización Dirección centros																	
	8. Velar por la composición equilibrada de los equipos directivos.	8.1	Cumplimiento del % de la composición de los equipos directivos de la fundación.	Departamento de Personas y Organización Dirección Área Educativa																	
FORMACION	9. Formación transversal en Igualdad de oportunidades y Violencia de Género	9.1	Formación presencial en Igualdad para toda la plantilla (2h; en Docentes, dentro de las horas complementarias)	Comisión de Igualdad																	
		9.2	Formación intercentros en Igualdad	Departamento de Personas y Organización Dirección Área Educativa																	
		9.3	Formación en elaboración de Planes de Igualdad personas integrantes del Departamento de Personas y Organización	Departamento de Personas y Organización																	
CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	10. Dar visibilidad a las medidas existentes en FUHEM en materia de conciliación y corresponsabilidad.	10.1	Elaborar y difundir a través de la Intranet y Mailing, un documento que incluya todas las medidas existentes en FUHEM en materia de conciliación y corresponsabilidad.	Departamento de Personas y Organización																	
		10.2	Gratuidad del horario ampliado de mañana y tarde para los hijos e hijas de personas trabajadores que por motivos de conciliación lo necesiten.	Gerencias y Departamento de Personas y Organización																	
SALUD LABORAL	11. Protocolo de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo.	11.1	Difusión del protocolo (recordatorio)	Departamento de Personas y Organización																	
	12. Material divulgativo en materia de igualdad y prevención de violencia de género.	12.1	Informar a la plantilla sobre los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género	Grupos Feministas Departamento de Personas y Organización																	

5 Vigencia y ámbito de aplicación.

La vigencia de este Convenio se iniciará al día siguiente de su firma por parte de la Comisión de Igualdad que ha sido la Comisión negociadora del acuerdo y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2027. La comisión de Igualdad podrá decidir 1 mes antes del vencimiento del Plan proceder a su prórroga por 1 año más.

Este Plan de Igualdad es de aplicación a toda la plantilla de FUHEM, es decir, personas trabajadoras que mantienen una relación laboral con FUHEM.

6 Seguimiento y evaluación.

La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar el seguimiento de la ejecución de las acciones contempladas en el Plan y la evaluación del mismo, a tal efecto se reunirá como mínimo dos veces al año.

El seguimiento que se realice ha de permitir detectar dificultades en la ejecución y establecer medidas para solucionarlo sin esperar al vencimiento del Plan. Es muy importante evaluar el Plan no solo desde un punto de vista cuantitativo sino cualitativo para poder saber realmente qué avance se está produciendo en relación a los objetivos del Plan.

En el primer trimestre del Plan se va a llevar a cabo una encuesta a la plantilla para conocer su visión sobre diferentes aspectos relacionados con la igualdad efectiva dentro de la Fundación.

Al final del cuarto año de vigencia del Plan, se pasará un cuestionario sobre la evaluación del Plan a la plantilla, a los equipos directivos y a la Comisión de Igualdad con el objetivo de que los resultados formen parte del diagnóstico a realizar.

En la evaluación de Plan también se incluirá información sobre cómo ha sido la ejecución.

7 Medios.

Para la elaboración del II Plan de Igualdad ha sido necesaria la realización por parte del Departamento de Personas y Organización de FUHEM, del Diagnóstico de situación, tanto cuantitativa como cualitativamente, así como la edición del Plan. Por otro lado, han sido necesarias tres 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 Personas y Organización y la Comisión de Igualdad, para la puesta en marcha del II Plan de Igualdad (fases 1 a 9) y del que se considera que va a ser necesario para su aplicación, seguimiento y evaluación durante su vigencia (fase 6, 7,8 y 9) estimándose una dedicación anual por persona y año de vigencia del plan, de 77 horas de trabajo (11 jornadas de trabajo por persona y año) que se desglosan de la siguiente forma:

Fase	Indicador	Horas
Formación	1. Formación recibida en materia de Igualdad:	
	Webinar Fraternidad "Los Planes de Igualdad en las empresas"	1,5
	Webinar Grupo Castilla "Igualdad retributiva"	1,5
	Curso "Cómo gestionar la cultura de Igualdad en tu organización"	80
Diagnóstico de situación	2.1 Recopilación y análisis de la información:	
	Composición general características Plantilla.	7
	Gestión de personas (análisis de informes Absentismo anual, Conciliación, Promoción interna, Selección y Contratación y Formación anual)	14
	Comunicación corporativa y Comunicación interna.	7
	2.2 Análisis cualitativo:	
	2.2.1 Diseño preguntas cuestionario cualitativo dirigido a la plantilla, Equipos directivos y Comisión de Igualdad.	14
	2.2.2 Creación del formulario.	7
	2.2.3 Recogida de datos y análisis de resultados.	14
3. Elaboración del informe de diagnóstico.	21	
Comisión de Igualdad	4.1 Constitución de la Comisión de Igualdad, reuniones y preparación de las mismas.	25
	4.2 Comunicación a la Plantilla (emails, intranet, circulares, etc.).	3
II Plan de Igualdad	5. Diseño y aprobación del II Plan de Igualdad.	42
	6. Coordinación e impulso de las acciones previstas y diseño y ejecución de acciones propias del Departamento y otras integrantes del Plan.	140
	6.1 Fomentar la participación de las personas trabajadoras de FUHEM (a través de cuestionarios sobre cómo sienten la Igualdad en FUHEM).	21
	7. Seguimiento del II Plan de Igualdad.	
	7.1. Recopilación de información y análisis de los indicadores de seguimiento (cuantitativos y cualitativos).	70
	7.2 Reuniones trimestrales y preparación de las mismas.	70
	7.3 Recogida de datos y Análisis de resultados.	14
	8. Elaboración del informe de ejecución del Plan.	21
	9. Evaluación final del II Plan de Igualdad.	42

8 Aprobación del II Plan de Igualdad.

Este II Plan de Igualdad ha sido aprobado por la Comisión de Igualdad de FUHEM en la reunión mantenida el 14 de diciembre de 2023 en la sede de la Fundación, acordándose su difusión a toda la plantilla para su conocimiento el próximo 8 de enero de 2024.



FUHEM



educación+
ecosocial

www.fuhem.es

