

i. INTRODUCCIÓN

La Fundación para la Atención Integral del Menor (FAIM), desde su creación en 2002 ha tenido y tiene como objetivo fundamental el pleno desarrollo de aquellas personas menores de edad que se encuentran en alguna situación de desventaja o de riesgo. Así lo establecen sus Estatutos (2002, modificados en 2009) en su artículo 6.1.

El objetivo de la Fundación es la realización, de forma directa o concertada, de programas que faciliten el pleno desarrollo social de las personas menores de edad en situación de riesgo, desamparo, conflicto social e infractores, que presenten dificultades de integración familiar, social y laboral, concertando programas para el desarrollo de actividades de prevención, asistencia, resocialización, o asumiendo directamente estas funciones.

Este objetivo general que se amplía en la última corrección de los Estatutos, prevista para finales de 2018, también a “jóvenes y a sus familias”, se basa en dos principios jurídicos esenciales en la atención a las personas usuarias y beneficiarias del trabajo de FAIM, a saber:

Teniendo como marco de referencia el principio de la promoción y desarrollo de los derechos de los niños y adolescentes, así como el principio del superior interés del menor, principios que orientan la actual legislación sobre menores.

Ambos principios conllevan la defensa y promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. De hecho, la composición profesionalizada, mixta e igualitaria de los equipos educativos que constituyen la Fundación ha sido desde el inicio un criterio estratégico de FAIM para facilitar la realización de esos objetivos al ofrecer referentes socioeducativos a las niñas y niños, a adolescentes y jóvenes de ambos sexos. Esta decisión estratégica ha generado una Fundación con presencia igualitaria de profesionales, cuando no mayoritariamente femenina, en los diferentes ámbitos de actuación de esta.

Una de las apuestas estratégicas de FAIM es la calidad en la atención fundamentada en la profesionalidad de la intervención. Esto obliga, por una parte, a cuidar la formación de los y las profesionales que trabajamos en FAIM y por otra a desarrollar un sistema de mejora de la calidad que incida en el día a día de nuestros usuarios y usuarias, de sus familias y del personal de FAIM.

La formación se recoge en el Plan anual que es elaborado a partir de la encuesta anual sobre la formación a toda la plantilla, así como incluyendo las aportaciones de la comisión de formación.

El proceso de mejora de la calidad de la intervención socioeducativa y de los aspectos organizativos y de gestión supuso que FAIM se acreditara en las normas internacionales de calidad ISO 9001 y 14001.

A partir de 2015, previo proceso de revisión y mejora de estándares de calidad, FAIM se acreditó en la norma SGE21:2008 (Sistema de Gestión Ética y de Responsabilidad Social Corporativa) por la que todos los procesos de la Fundación tienen que ser coherentes no sólo con la legalidad vigente y los estándares básicos de calidad, sino con los principios éticos expresados en el Código Ético (o código de conducta) de la Fundación:

(http://fundaciondelmenor.org/wp-content/uploads/2016/04/CODIGO_ETICO_FAIM.pdf)

En este código ético, en su apartado primero, relativo a “obligaciones con el personal” se establece explícitamente:

Velará por la igualdad de oportunidades en contratación, formación, actividad, retribución, y jubilación, evitando la discriminación negativa por razón de género, raza, religión, convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, aplicando medidas de discriminación positiva cuando sea necesario.

Esta obligación ética abarca a toda la actuación de la Fundación incluido, obviamente, el personal educativo y técnico de FAIM en su atención a las personas usuarias y sus familias. Así, en las obligaciones personales de cuantos trabajamos en FAIM (art. 10) se explicita que:

Rechazarán y denunciarán conductas discriminatorias, malos tratos, acoso o actos contrarios a lo recogido en el código ético.

Estas consideraciones fundacionales y prescripciones éticas son el marco de referencia para una actuación respetuosa con el principio de igualdad de oportunidades, que está en la base de la apuesta por el pleno desarrollo de las personas usuarias de los programas de FAIM, así como del principio de igualdad entre hombres y mujeres, reflejado en el código ético.

Sin embargo, FAIM y su personal técnico y educativo se ven confrontados por una realidad social que exige estándares de igualdad explícitos en las diferentes estrategias, procesos y metodologías de la Fundación.

En el plan de formación de 2017 se recogió y realizó una primera sesión formativa en igualdad de género, planteada para el personal educativo y con el objetivo de mejorar el conocimiento y la intervención en materia de igualdad de género con adolescentes.

Como resultado de esta acción formativa y, a la vista de las sugerencias de mejora concluidas y, a propuesta del Patronato y la Gerencia de FAIM, se inició el proceso de elaboración de este I Plan de Igualdad de oportunidades de FAIM (2018-2021).

ii. FUNDAMENTACIÓN

La igualdad de oportunidades y, en concreto, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres ha sido definida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Esta Ley responde a una evolución sociopolítica a nivel mundial, europeo y estatal que ha venido reivindicando el espacio y papel de las mujeres en pie de igualdad con los de los hombres, frente a un contexto histórico y político predominantemente patriarcal y, en muchos casos, machista.

En el ámbito internacional, el primer hito jurídico-político corresponde a la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Otro hito fundamental se establece en la Convención sobre Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) cuya definición de igualdad en su primer artículo se ha convertido en la referencia para establecer los derechos de las mujeres y la igualdad entre mujeres y hombres¹. En tercer lugar, las Conferencias Internacionales sobre la Mujer, organizadas por la ONU (México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985 y Beijing, 1995) han ido proponiendo estrategias sociopolíticas de implantación del principio de igualdad de trato y oportunidades. Así, Beijing puso en valor la estrategia de “mainstreaming de género” con la intención de compensar y superar las carencias y limitaciones históricas en materia de igualdad.

En el ámbito europeo de referencia para nuestro país, la UE parte de incluir la igualdad salarial entre mujeres y hombres en su tratado de Constitución (Tratado de Roma, 1957). Esta referencia constituyente se amplía con la prohibición en el Tratado de Amsterdam (1999) de toda discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual. Incluye, también, la autorización para implantar medidas de acción positiva que permitan a las mujeres alcanzar cotas de igualdad efectiva en cualquier ámbito. El cuerpo de directivas europeas en relación con la igualdad es muy numeroso, cabe destacar algunas como:

- Directiva 2000/78/EC: sobre la igualdad de trato en el trabajo y ocupación.
- Directiva 2002/73/CE: sobre el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al trabajo, a la formación profesional y a las condiciones y derechos laborales.
- Directiva 2004/113/ce: sobre la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso y suministro de servicios.
- Directiva 2006/54/CE: en la que se reúnen las disposiciones anteriores y algunas novedades de jurisprudencia del Tribunal de Justicia Europea en relación con esta cuestión.

¹ A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (Cf. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>)

- Directiva 2010/41/UE: sobre igualdad de trato entre mujeres y hombres que ejercen actividad laboral como autónomos.

En el ámbito estatal, el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres tiene su fundamento en los principios de igualdad y de no discriminación recogidos en la Constitución Española en los artículos 10 (referencia a los Derechos Humanos), art. 14 (igualdad ante la ley y no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, etc.) y art. 35 (derechos laborales iguales y no discriminación por sexo). Además, ha sido desarrollado posteriormente en los siguientes textos legales:

- Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, (esp. Art. 4.2 y 28).
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas.
- Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social (2001)

El desarrollo legislativo fundamental ha sido la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo que plantea la insuficiencia de la igualdad ante la ley de mujeres y hombres, proponiendo una doble estrategia que incluye, por una parte, medidas que permitan el “mainstreaming” o transversalidad de género y, por otra, en el ámbito laboral, la implantación de planes de igualdad.

Por último y, sin pretensión de exhaustividad, en el ámbito autonómico es imprescindible hacer referencia a la recientemente aprobada Ley 7/2018, de 22 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón. La Ley, a lo largo de sus 103 artículos, desarrolla extensamente las políticas de igualdad en las esferas pública y privada, detallando en cada una de éstas las medidas a impulsar para hacer efectiva dicha igualdad.

iii. METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El proceso de elaboración ha supuesto las siguientes fases:

- Aprobación en el Patronato de la “Declaración de compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres” en su reunión del 10 de abril de 2018.
- Convocatoria de un grupo de ocho personas de la plantilla para elaborar el Plan de Igualdad. Estas personas (4 mujeres y 4 hombres; 4 designadas por Gerencia y 4 designadas por el comité de empresa -2 de CEIMJ- y dos elegidas por los equipos educativos de protección) son las siguientes:
 - *Pilar Artigas (CEIMJ)*
 - *Yolanda Castillo (Medina)*
 - *Javier Llorente (CEIMJ)*
 - *Cedric Meriguet (Juan de Lanuza)*
 - Mertxe Ortego (Programas comunitarios)
 - Merche Ayala (Oficinas – RRHH)
 - Chuma Blancas (Coordinador Medina-Salduba)
 - Pedro Coduras (Oficinas – Gerente)
- El Departamento de RR.HH. (Merche Ayala, Isabel Soguero y Pedro Coduras) recaban la información y cumplimentan el “Modelo de cuestionario para elaborar un diagnóstico de situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa” (Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, NIPO: 207-08-056-X).
- Se envía el “Cuestionario para las trabajadoras y trabajadores” (Instituto de la Mujer, op.cit.), que es respondido por 66 personas (37 mujeres y 29 hombres), que suponen el 45,2% de la plantilla.
- La comisión de igualdad se ha reunido en tres ocasiones para planificar el proceso de elaboración (13/06/18), para debatir el diagnóstico de situación (12/07/2018) y para debatir y consensuar las medidas a incluir en el Plan de Igualdad de oportunidades FAIM, 2018-2020 (28/09/2018).
- Para asesorar este grupo, se solicitó apoyo técnico al Instituto Aragonés de la Mujer. A propuesta del IAM, hemos contado desde el inicio de la elaboración del presente Plan con la aportación de las técnicas: M^a Luisa Ullaque Botella y Pilar Azcón Baile de IGUALA-T, S.C. (entidad contratada por el IAM para este asesoramiento).

iv. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO

A continuación, se reflejan los aspectos más significativos del extenso diagnóstico realizado en los meses de mayo y junio de 2018, analizados por la comisión de igualdad en su reunión de 12 de julio.

A. Cultura de empresa

- Los objetivos de FAIM vienen reflejados en la descripción de nuestra MISIÓN, VISIÓN y VALORES (Cf. <http://fundaciondelmenor.org/quienes-somos/>), así como en el art. 6 de los Estatutos de la Fundación (Cf. http://fundaciondelmenor.org/wp-content/uploads/2016/04/CONSTITUCION_FUNDACION_2002.pdf). Así, FAIM tiene como objeto fundamental facilitar la igualdad de oportunidades, promoviendo el desarrollo integral, de chicas y chicos (infancia, adolescencia y juventud) que han encontrado dificultades en sus vidas. Esta tarea lleva implícita una apuesta por garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas, sean cuales sean sus características particulares. De ahí que la igualdad de oportunidades sea un valor de referencia.
- La identidad fundacional ha implicado que FAIM haya acreditado no sólo los procesos metodológicos mediante sistemas de calidad convencionales (ISO 9001 e ISO 14001), sino que ha avanzado al acreditarse bajo la norma SGE 21:2008 que audita, también, las opciones estratégicas de la Fundación, su modelo de gestión, así como el código ético y de conducta de cuantos la componen y su grado de responsabilidad social y medioambiental. Como ya se ha dicho, el Código ético de FAIM incluye la obligación, para todas las personas que trabajamos o colaboramos en ella, del respeto total a la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la Fundación.
- Dado el objeto de nuestro trabajo y de la Fundación, la comunicación, tanto interna como externa, de FAIM cuida las claves de respeto y reconocimiento al otro/a, especialmente cuando la otra persona (o colectivo) sufre algún tipo de desventaja o discriminación. Por ello, toda nuestra documentación, señalética e imágenes corporativas respetan los criterios de lenguaje y sociedad inclusivas.
- El cuestionario a la plantilla muestra una percepción mayoritaria (80%) de que “se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, si bien existen diferencias entre mujeres (68%) y hombres (93%).

Del proceso de diagnóstico, en relación con el área de “cultura fundacional”, el comité de igualdad y las asesoras técnicas expresaron las siguientes cuestiones a considerar:

- Mantener el uso del lenguaje inclusivo en la web y en las comunicaciones internas y externas.
- Informar a toda persona que se incorpore a FAIM, como trabajadora o voluntaria, del compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como del código ético y la responsabilidad social y medioambiental.
- *Revisar los Estatutos de FAIM y adecuarlos al lenguaje inclusivo y no sexista.*

B. Características de la plantilla²

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	83	56,85%	63	43,15%	146

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo y sexo	78	56,52%	60	43,48%	138

Distribución de la plantilla por edades y sexo					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	-		-		
20 - 29 años	4	57,1	3	42,8	7
30 - 45 años	49	57,6	36	42,3	85
46 y más años	30	55,5	24	44,4	54
TOTAL	83	56,85	63	43,15	146

Distribución de la plantilla por tipo de contratos y sexo					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	5	100	-		5
Temporal a tiempo Parcial	-		3	100	3
Fijo Discontinuo					
Indefinido a Tiempo Completo	59	52,2	54	47,7	113
Indefinido a Tiempo Parcial	19	76	6	24	25
Prácticas					
Aprendizaje					
Otros (becas de formación, etc)					
TOTAL	83	56,85	63	43,15	146

Distribución de la plantilla por antigüedad y sexo					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	2	66,6	1	33,3	3
De 6 meses a 1 año	6	60	4	40	10
De 1 a 3 años	10	62,5	6	37,5	16
De 3 a 5 años	4	57,1	3	42,9	7
De 6 a 10 años	16	59,2	11	40,8	27
Más de 10 años	45	54,2	38	45,7	83
TOTAL	83	56,85	63	43,15	146

² Se resaltan en amarillo datos que reflejan sobrerrepresentación susceptible de análisis.

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y sexo					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
A. Grupo 1	8	47	9	53	17
B. Grupo 2	62	56,3	48	43,7	110
3. Grupo 3	1	25	3	75	4
C. Grupo 4	12	80	3	20	15
TOTAL	83	56.85	63	43.15	146

Distribución de la plantilla por categoría profesional, nivel de estudios y sexo						
Categoría Profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
GRUPO 1	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios(1)					
	Universitarios	8	47	9	53	17
GRUPOS 2 - 3	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios(1)					
	Universitarios	63	55,2	51	44,8	114
GRUPO 4	Sin estudios					
	Primarios	12	80	3	20	15
	Secundarios(1)					
	Universitarios					
TOTAL	Sin estudios					
	Primarios	12		3		
	Secundarios(1)					
	Universitarios	71	85.5	60	95.2	

(1) Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, etc.

Distribución de la plantilla por grupo profesional y sexo					
Grupo profesional	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Personal directivo superior			2	100	2
Personal directivo intermedio	7	53.8	6	46.2	13
Personal técnico	63	55.2	51	44.8	114
Personal administrativo	1	50	1	50	2
Personal no cualificado	12	80	3	20	15
TOTAL	83	56.85	63	43.15	146

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo y sexo					
Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas					
De 20 a 35 horas	13	59	9	41	22
De 36 a 39 horas (conv. Estatal)	21	44.6	26	55.4	47
40 horas (conv. FAIM-CEIMJ)	49	63.6	28	36.3	77
Más de 40 horas					
TOTAL	83	56.84	63	43.15	146

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo y sexo					
Turnos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Mañana	13	48.1	14	51.9	27
2. Noche	7	50	7	50	14
3. Rotación turnos	63	60	42	40	105
TOTAL	83	56.84	63	43.15	146

Formación último año					
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Intervención psicosocial	41	53.2	34	46.8	77
2. Dimensión de género	10	55.5	8	44.5	18
3. Prácticas restaurativas I	5	62.5	3	37.5	8
4. Taller acompañamiento educ.	8	40	12	60	20
5. Prácticas restaurativas curso	11	55	9	45	20
6. Supervisión	19	47.5	21	52.5	40
7. Primeros auxilios	6	75	2	25	8
8. Gestión violencia y conflictos	6	66.6	3	33.3	9
TOTAL	106	53.5	92	46.4	198

Bajas temporales y permisos último año					
Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	24	55.8	19	44.2	43
Accidente de Trabajo	7	50	7	50	14
Maternidad (parto)	3	100			3
Maternidad					
Cesión al padre del permiso de maternidad					
Paternidad			1	100	1
Adopción o acogimiento					
Riesgo durante el embarazo	4	100			4
Reducción de jornada por lactancia					
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	4	100			4
Reducción de jornada por motivos familiares					
Reducción de jornada por otros motivos					
Excedencia por cuidado de hija/o	2	66.6	1	33.3	3
Excedencia por cuidado de familiares					
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar					
Excedencia voluntaria	2	50	2	50	4
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...	28	68.29	13	31.71	41
TOTAL	74	50.34	73	49.66	147

En relación con las características de la plantilla, el comité de igualdad y las asesoras técnicas apuntaron las siguientes cuestiones a tener en cuenta de cara a las medidas a incluir en el Plan:

- En los contratos a tiempo parcial (mayoría de mujeres, de 16 a 9): incluir la difusión de las medidas de conciliación existentes (reducción de jornada, acumulación de horas de lactancia, etc.)
- Explicitar las condiciones que permiten que las mujeres se mantengan en el tiempo (antigüedad) como es la baja por riesgo en el embarazo, las reducciones de jornada, las excedencias por cuidados, etc.
- Estudiar, ante el cambio de directiva de las sociedades médicas, cómo facilitar la ausencia (vacaciones, cambio de turnos, etc.) de las embarazadas antes de la semana 12ª del embarazo.
- En la distribución y nivel jerárquico: estudiar la descompensación en los niveles directivos y mandos intermedios (problema de subrogaciones, sustituciones de coordinadores, etc.)
- Permisos y bajas: mejorar la información sobre permisos y absentismo.

C. SELECCIÓN DE PERSONAL

La incorporación de personal a FAIM está relacionada con los programas que la Fundación ha sido adjudicataria en licitación pública, a través de contratación o concertación pública (centros de acogimiento residencial, de protección y reforma; pisos de emancipación) y de los programas propios, ya existentes (servicio de empleo; espacio Ariadna; Educlando) o de nueva creación (Ariadna oeste; Open Space).

Los puestos de trabajo ofertados, habitualmente, requieren perfiles específicos con graduación universitaria y dentro de un espectro reducido de especialidades (mayoritariamente en educación social) en el que, a nivel general, hay una mayoría de mujeres graduadas. A éstos se unen perfiles no cualificados para atender los servicios residenciales y de mantenimiento que requiere el acogimiento residencial en muchos de nuestros programas.

La ausencia de Facultad de Educación Social en Aragón plantea una dificultad añadida al proceso de selección, al no haber promociones de alumnas/os que puedan realizar prácticas y que, tras graduarse, sean susceptibles de contratación.

En el cuestionario a la plantilla es mayoritaria la percepción de igualdad respecto al proceso de selección (71%), si bien existen diferencias entre las mujeres (57%) y los hombres (86%).

El comité de igualdad recibió información sobre el procedimiento de oferta de empleo, recogida de CV, entrevista y selección de personal, así como de la toma de decisión en relación con la contratación³, tras analizar los datos del diagnóstico y del cuestionario, planteó las siguientes cuestiones:

- Valorar la composición del equipo de selección (responsable RRHH, coordinador/a de centro) en clave de igualdad.
- Explicitar las dificultades (titulación, escasa demanda empleo)
- Valorar la experiencia en interinidades de cara a la contratación fija.
- Reequilibrar, en lo posible, algunas categorías (servicios residenciales, mantenimiento), priorizando el sexo menos representado, a igualdad de méritos.

³ El proceso se encuentra descrito en la ficha de procesos de "Gestión de RR.HH." (Cód. Pr. 202, p.2)

D. PROMOCIÓN PROFESIONAL

El comité de igualdad describió la promoción profesional, incluyendo desde el paso de contratos de interinidad a contrato fijo, el cambio de puesto de trabajo de educador/a a un puesto técnico (insertor/a laboral, trabajador/a social, psicóloga/o...), así como la asunción (temporal o definitiva) de un puesto de responsabilidad (coordinación educativa o técnica - CEIMJ-; coordinación de equipo; técnico de proyectos; etc.).

El cuestionario a la plantilla refleja una percepción mayoritaria positiva en cuanto a igualdad en promoción (67%), pero en el caso de las trabajadoras se reduce a un 51% y existe un porcentaje significativo (27%) que desconocen si es así.

El análisis de la situación: escasos o nulos movimientos verticales (paso a puestos de responsabilidad) e incluso de categorías, plantea las siguientes cuestiones:

- No se perciben sesgos o discriminación, pero la “pirámide chata” (escasos puestos de responsabilidad) requiere alguna medida general de tipo organizativo.
- Influencia de las subrogaciones en el inmovilismo de la estructura jerárquica.
- Estudiar el procedimiento de sustitución en verano y vacaciones de las personas de coordinación, valorando la discriminación positiva en estos casos.
- Elaborar una herramienta de valoración del desempeño profesional que aporte información objetiva y contrastable para la toma de decisiones en la promoción.
- Especificar las mejoras que se han introducido para equilibrar los salarios de las coordinadoras y coordinadores en los centros de protección.
- No se aprecian dificultades especiales para la promoción de las mujeres de cara a la promoción profesional (se dan, de igual modo, entre los hombres).

E. FORMACIÓN CONTINUA

FAIM hace de la formación continua a su plantilla de trabajadoras y trabajadores una de sus señas de identidad. Así, en 2017 organizó 23 acciones formativas (103 horas), 20 sesiones de supervisión (48 horas), organizó las III Jornadas FAIM sobre nuevas tecnologías, organizó dos sesiones del Observatorio de la Violencia Filioparental en Aragón y lideró dos sesiones clínicas en el Hospital Clínico Universitario de Zaragoza.

La participación de las trabajadoras y trabajadores de FAIM en la formación es elevada, como indica el cuadro a continuación:

Tipo de formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Especialización técnica	90	52.3	82	47.6	172
Desarrollo de carrera					
Formación genérica (1)	6	75	2	25	8
Transversal (2)	10	55.5	8	44.5	18
Otros					
.....					
TOTAL	106	53.5	92	46.4	198

Toda la formación interna está abierta a toda la plantilla sin que exista ningún sesgo o discriminación por sexo en el acceso a ella. Así lo percibe la práctica totalidad de la plantilla encuestada (98%) sin que haya diferencia significativa entre mujeres ((95%) y hombres (97%).

Anualmente se realiza una encuesta de formación que evalúa lo realizado el año anterior y que pide sugerencias o mejoras para el siguiente. La encuesta es analizada en el comité de formación, integrado paritariamente por personas del equipo directivo de FAIM y por personas del comité de empresa.

El comité de igualdad, a la vista de lo realizado plantea las siguientes cuestiones:

- Garantizar el acceso a la información sobre acciones formativas “externas” a toda la plantilla.
- Garantizar la formación inicial del personal de reciente incorporación, cuidando la representación igualitaria en las/os ponentes.

F. POLÍTICA SALARIAL

La política salarial de FAIM se rige por dos convenios laborales:

- En los centros de protección y programas de prevención se aplica el 2º convenio estatal de reforma juvenil y protección de menores, a la espera de que se publique el 3er convenio recientemente firmado (17/07/2018).
- En el CEIMJ se aplica el Convenio colectivo FAIM-CEIMJ, 2017-2019 (BOPZ, 26 de octubre de 2017).

Por otra parte, FAIM tiene que respetar, en los procesos de subrogación, las condiciones laborales y salariales de los equipos educativos, trabajadoras y trabajadores que incorpora a su plantilla laboral. Esto supone que existan condiciones salariales (complementos ad personam, en concreto) que han de respetarse, dando lugar a diferencias salariales dentro de las mismas categorías o grupos profesionales. La distribución por bandas salariales es la siguiente:

Distribución de la plantilla por bandas salariales					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Entre 7.201 € y 14.000 €	13	65	7	35	20
Entre 14.001 € y 18.000 €	17	94.44	1	5.56	18
Entre 18.001 € y 24.000 €	26	59.1	18	40.9	44
Entre 24.001 € y 30.000 €	26	44	33	56	59
Más de 30.000 €	1	20	4	80	5
TOTAL					

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario						
Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.	7.201€-14.000€	2	100			2
	14.001€-18.000€	1	100			1
	18.001€-24.000€	2	66.7	1	33.3	3
	24.001€-30.000€	2	33.3	4	66.6	6
	Más de 30.000€	1	20	4	80	5
2.	7.201€-14.000€	9	69.2	4	30.8	13
	14.001€-18.000€	5	100			5
	18.001€-24.000€	24	61.5	15	38.5	39
	24.001€-30.000€	24	45.3	29	54.7	53
	Más de 30.000€					
3.	7.201€-14.000€			1	100	1
	14.001€-18.000€	1	50	1	50	2
	18.001€-24.000€			1	100	1
	24.001€-30.000€					
	Más de 36.000€					
4.	7.201€-14.000€	2	50	2	50	4
	14.001€-18.000€	10	100			10
	18.001€-24.000€			1	100	1
	24.001€-30.000€					
	Más de 30.000€					
TOTAL		83	56.85	63	43.15	

La percepción mayoritaria en la plantilla es que existe igualdad salarial. Así a la pregunta de si cobras menos que tu compañero/a, la respuesta negativa es del 77%, siendo en las mujeres del 73% (un 16% no sabe) y en los hombres del 72% (un 10% no sabe).

Las bandas salariales más bajas tienen que ver con reducciones de jornada y con los puestos de auxiliar de residencia (CEIMJ, Logroño, Teruel) y auxiliar educativo (Logroño). En las bandas salariales más altas hay un sesgo masculino relacionado con puestos de responsabilidad (Gerencia, Administración, Coordinación técnica) y técnicos.

A la vista de estos resultados, el comité de igualdad sugiere las siguientes cuestiones:

- Revisar la oferta de empleo de servicios residenciales para facilitar la incorporación de hombres en aras de la igualdad buscada.
- Revisar las bandas salariales más bajas (por debajo de 18.000€ hay 30 mujeres por sólo 8 hombres).
- Explicitar la política de igualdad salarial alcanzada en el Plan, formalizando el compromiso de mantenerla en los diferentes grupos profesionales y funciones que se desarrollan.

G. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Las medidas de conciliación más comunes (reducción de jornada por cuidado de hijo/a, excedencia por cuidado de hijo/a o de familiar dependiente) están recogidas (datos de 2017) en la página 10 y reflejan un sesgo femenino: 4 reducciones de jornada en mujeres frente a ninguna en hombres; 2 excedencias por cuidado de hija/o en mujeres por 1 en hombres.

Por otra parte, el cuestionario a la plantilla refleja que a pesar de que dos tercios (68%) consideran que FAIM “favorece la conciliación de la vida...” (un 59% de las mujeres frente a un 69% de los hombres) existe un gran desconocimiento de las medidas de conciliación existentes. Así, menos de la mitad de las mujeres (46%) dicen conocer las medidas de conciliación (un 38% las desconocen y un 16% no saben/no contestan). En los hombres la proporción es similar (48% las conocen, 31% las desconocen y 21% no saben/no contestan).

Desde hace años, FAIM facilita la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de medidas acordadas con las trabajadoras y trabajadores. Estos acuerdos, a veces complicados y conflictivos, dadas las necesidades de los horarios y presencias (rotación a turnos y cobertura de 24 horas los 365 días del año), incluyen las siguientes:

- i. Asignación de un turno fijo (de noche; también de mañanas o tardes -en complementariedad con otra/o trabajador/a) en el CEIMJ y en Juan de Lanuza.
- ii. Acumulación de las horas de lactancia para facilitar la prolongación de la baja maternal.
- iii. Cambios de turno (cuando es posible) para favorecer la presencia del educador/a en los periodos que le corresponde la custodia compartida o los permisos.
- iv. En el nuevo convenio FAIM-CEIMJ (art. 26. 2) se han incluido permisos retribuidos para:
 - a. El acompañamiento a las revisiones médicas, a los tratamientos de quimioterapia y radioterapia, así como a las intervenciones médicas invasivas (biopsias, colonoscopias, gastroscopias y otras de características similares), de hasta 1er grado de consanguinidad o afinidad con aviso previo, presentando la solicitud de permiso, en la que se señalará la hora prevista de la consulta. En el caso de solicitar este permiso para acompañar a hijas e hijos mayores de edad, al cónyuge o a la pareja de hecho, a la madre o al padre, se deberá acreditar que necesitan acompañamiento.
 - b. La asistencia del padre, madre, tutor o tutora a las tutorías convocadas por el centro escolar al que asisten sus hijas e hijos o menores a su cargo.
 - c. La asistencia del padre, madre, tutor o tutora con hijas e hijos con discapacidad a reuniones de coordinación de su centro de educación especial donde reciba tratamiento o para acompañarlo si tiene que recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

La comisión de igualdad sugiere las siguientes cuestiones:

- Dar a conocer las medidas de conciliación familiar a toda la plantilla.
- Formalizar un acuerdo con el comité de empresa que facilite la acumulación de las horas de reducción de jornada por lactancia.
- Poner en valor cómo las medidas de conciliación están favoreciendo que las mujeres se mantengan en el tiempo (antigüedad) y que se reincorporen tras las bajas maternas.

H. POLÍTICAS DE PREVENCIÓN

Dentro de este apartado FAIM quiere incorporar una perspectiva de género a cuestiones que afectan o pueden afectar a la vida laboral de toda su plantilla (la salud laboral), o que pueden afectar a determinadas personas, en caso de ocurrir alguna situación relacionada con la violencia de género, el acoso laboral y el acoso sexual.

En el apartado de salud laboral, FAIM tiene un comité de seguridad y salud laboral que se reúne al menos trimestralmente para analizar la situación general y estudiar las posibles incidencias o preocupaciones en estas cuestiones (seguridad y salud) de la plantilla.

Por otra parte, FAIM realiza cada 4 años un estudio de los riesgos psicosociales en todos los centros que gestiona (2014 en CEIMJ; 2017 en centros de protección). En estos estudios se diferencia cada indicador en función de la variable de sexo para poder determinar medidas específicas, en caso de ser necesarias, para compensar dificultades o riesgos o para prevenirlas.

En relación con el acoso laboral y sexual, si bien no han existido denuncias por cualquiera de estos acosos, existe una creciente preocupación por situaciones abusivas por parte de algunos usuarios (y, en algunos casos, usuarias) hacia sus educadoras (y, en menor medida, educadores). Por ello, FAIM ha elaborado en 2018 un protocolo de actuación ante el acoso laboral o sexual en el trabajo que intenta definir las conductas susceptibles de denuncia, así como especificar el tratamiento de estas denuncias, dejando claras la agilidad y confidencialidad en dicho tratamiento. El protocolo fue enviado al comité de empresa (6/07/2018) y está a la espera de ser debatido y aprobado en dicho comité.

En relación con la violencia de género, FAIM tiene una actuación socioeducativa con sus usuarios y usuarias (adolescentes y jóvenes) que promueve la igualdad de trato entre mujeres y hombres, así como la prevención de conductas abusivas o violentas en las relaciones entre iguales y, específicamente, en las relaciones chico-chica.

La comisión de igualdad sugiere que, en relación con las políticas de prevención se considere lo siguiente:

- Aprobar, lo antes posible, el protocolo de acoso laboral y sexual en el trabajo de FAIM.
- Dar a conocer a toda la plantilla dichos protocolos, con especial hincapié en el procedimiento de denuncia para asegurar que es accesible y seguro para toda la plantilla.
- Difundir la información de los resultados de las encuestas de riesgos psicosociales y de los planes de prevención asociados.

v. OBJETIVOS

El **objetivo general** de este I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en FAIM, 2018-2020, es el **avance y mejora de los estándares de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en nuestro ámbito laboral y de convivencia en FAIM.**

Como se ha dicho, anteriormente en la introducción, FAIM es una entidad dedicada a promover la igualdad de oportunidades y, para ello, no duda en aplicar medidas de apoyo específicas y de discriminación positiva a aquellas chicas y chicos que, en sus vidas, han padecido carencias y dificultades que les han dejado en una posición de desventaja respecto a sus coetáneas/os.

De ahí que la igualdad de trato que defendemos para nuestras usuarias y usuarios nos obligue a ser especialmente cuidadosas/os con las claves igualitarias en nuestra actividad profesional, laboral y de trato entre compañeras/os.

Si bien la legislación estatal (Ley 3/2007, art. 45.5) no obliga a FAIM a elaborar un Plan de Igualdad, por no alcanzar los 250 trabajadores que se establecen como mínimo, hemos querido incorporar esta herramienta de planificación estratégica voluntariamente y en el proceso de su elaboración nos hemos adelantado a lo que la legislación autonómica promueve en su última norma: Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres en Aragón, cuando en su artículo 45 dice que:

La Comunidad Autónoma de Aragón fomentará y apoyará la elaboración de planes de igualdad por las empresas con domicilio social en Aragón o que dispongan de un centro de trabajo en nuestra Comunidad, tanto en los supuestos de que sea obligatoria la existencia de dicho plan por mandato legal como en aquellos otros casos de establecimiento voluntario.

El objetivo general que determina todo el Plan se desarrolla en varios objetivos a corto y largo plazo, que son los siguientes:

- A largo plazo: promover una política de igualdad de género en FAIM que conlleve la identificación y subsanación de cualquier discriminación por razón de sexo en la Fundación.
- A corto plazo:
 - analizar la situación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Fundación;
 - identificar y corregir posibles situaciones o condiciones de discriminación;
 - sensibilizar a todas las personas que trabajan y colaboran en FAIM en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

A su vez, estos objetivos intermedios se desarrollan a través de objetivos específicos asociados a las 7 áreas de actuación revisadas en el diagnóstico (cultura de empresa, reclutamiento y selección de personal, promoción profesional, formación continua, política salarial, conciliación de la vida laboral y familiar y políticas de prevención). Este desarrollo

exhaustivo garantiza que la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (a partir de aquí, IGOP) sea transversal a toda la acción de FAIM.

Así, de cada área se ha elaborado una ficha en la que se incluyen los objetivos del área, la/s medida/s a impulsar, los procedimientos que se ven afectados, los departamentos y personas responsables de la realización y/o evaluación de cada medida, los indicadores de medición de la realización y, por último, el plazo o periodo de implantación y puesta en marcha.