

# PLAN DE IGUALDAD EN FAIM, 2022-2024

## 1. Presentación

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 amplió en 2018 y quedó recogido en los Estatutos, 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, niñas y adolescentes (en adelante, NNA), así como el principio del superior interés del/de la 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 por la comisión de formación, a partir de la encuesta anual que, sobre la formación impartida y a impartir el año siguiente, se envía a toda la plantilla.

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, que puede consultarse en: [http://fundaciondelmenor.org/wp-content/uploads/2016/04/CODIGO\\_ETICO\\_FAIM.pdf](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, recogida en su declaración de compromiso por la igualdad entre mujeres y hombres (Cfr. <https://fundaciondelmenor.org/wp-content/uploads/2018/08/Compromiso-de-la-Fundacio%CC%81n-por-la-Igualdad.pdf>), se inició el proceso de elaboración del I Plan de Igualdad de oportunidades de FAIM (2018-2021).

Entre los resultados positivos conseguidos en materia de igualdad por el primer Plan se encuentran:

- Inclusión del compromiso por la igualdad de FAIM y del primer Plan de igualdad y sus medidas en la página web (2018)
- Incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres a los valores de la Fundación (06/2018)
- Corrección del lenguaje no inclusivo en los Estatutos de la Fundación (12/2018)
- Inclusión del plan de Igualdad y sus medidas (especial mención a la conciliación y la prevención del acoso sexual en el trabajo) en el curso inicial a las nuevas personas contratadas (2019)
- Incorporación de mujeres (tres sobre siete miembros = 42,6%) a la Junta del Patronato, órgano de dirección de la Fundación.
- Fomento paridad en puestos de dirección: en la Junta del Patronato (del 0% previo al 42,6%); así como en coordinación (del 25% de mujeres en 2018 al 46,15%).
- Elaborar y comunicar la baremación utilizada en los procesos de promoción interna (2019)

- Incorporación de educadoras y coordinadoras al equipo de formación inicial (2019)
- Revisión salarial de puestos de coordinación (protección), (2020)
- Envío a toda la plantilla del compromiso por la igualdad y del plan de igualdad y sus medidas (2019)
- Elaboración de un documento sobre medidas de conciliación y aprobación en comité de empresa (03/2019)
- Formalización de un acuerdo sobre el derecho de acumulación de las horas de lactancia, garantizando su disfrute, aunque no haya incorporación inmediata (09/2020)

Queda pendiente:

- Incrementar la paridad en algunos puestos masculinizados (equipo de gerencia y mantenimiento) y en puestos feminizados (cocinera/o y servicios residenciales)
- Mejorar la información de toda la plantilla sobre: medidas de conciliación, criterios de selección/contratación, baremación en procesos de promoción interna y programa de prevención del acoso sexual en el trabajo.
- Estudiar influencia de turnicidad en discriminación relativa a medidas de conciliación (diferencia entre reducción de jornada -mayoritaria en las mujeres- y turnos fijos -mayoritaria en los hombres)

En aplicación de los Reales Decretos 901 (de elaboración de planes de igualdad) y 902 (de igualdad retributiva entre mujeres y hombres) de 13 de octubre de 2020, si bien FAIM tiene en vigor su primer Plan de Igualdad hasta el 31 de diciembre de 2021, la Fundación inició el trabajo de evaluación de dicho Plan y convocó al comité de empresa para constituir (9 de junio de 2021) la comisión de elaboración del nuevo Plan de Igualdad que abarcará de 2022 a 2024.

El nuevo Plan se aprobó en sesión de la comisión de elaboración el 20 de enero de 2022. Se procedió al registro del Plan cuyo contenido fue objeto de una petición de subsanación, el 27 de junio de 2022 que, entre otras cuestiones, requería la elección sindical de representante de las/os trabajadoras/es de FAIM en La Rioja. Dadas las fechas de verano y la necesidad de varias semanas para proceder a la convocatoria de elecciones y la realización de éstas, FAIM no pudo responder en el plazo fijado por la Subdirección General de Relaciones Laborales, recibiendo la comunicación de desestimiento el 26 de agosto.

El 17 de noviembre se realizó la elección de RLT en el centro de trabajo que FAIM tiene en Logroño, quedando registrada la RLT el 9 de diciembre.

Subsanada la deficiencia esencial del anterior proceso y corregidas las restantes deficiencias detectadas en la primera comunicación de la Subdirección General de Relaciones Laborales, FAIM volvió a convocar una comisión de elaboración del Plan de Igualdad.

### 1.1. 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 hombres<sup>1</sup>. 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.
- Directiva 2010/41/UE: sobre igualdad de trato entre mujeres y hombres que ejercen actividad laboral como autónomos.
- Directiva 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo

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

---

<sup>1</sup> 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> )

(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). Y el Real Decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre que aprueba el nuevo texto refundido.
- 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.

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.

En los tres últimos años, el desarrollo normativo en materia de igualdad ha experimentado un nuevo impulso con la publicación de:

- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

## 2. Partes suscriptoras del plan de igualdad

El proceso de elaboración ha supuesto las siguientes fases:

- Constitución de la COMISIÓN DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN FAIM, 2022-2024 (a partir de aquí “comisión de igualdad”) en sesión celebrada el 21 de diciembre de 2022. Esta comisión está formada por un grupo de once personas de la plantilla para elaborar el Plan de Igualdad. Estas personas (5 mujeres y 6 hombres; 4 designadas por Gerencia, 7 pertenecientes a la RLT y designadas por el comité de empresa de Zaragoza y por las RLT unipersonales de Teruel y La Rioja) son las siguientes:

En representación de la gerencia de FAIM, se designó a las siguientes personas responsables de equipos y de la gestión de la Fundación, como miembros de la comisión:

- Mertxe Ortego Manzanos (coordinadora técnica CEIMJ)
- Mercedes Ayala Terraza (directora de RRHH)
- José Luis Mateos Gómez (coordinador técnico de centros de Protección)
- Pedro Coduras Marcén (gerente)

- En representación de la plantilla, la RLT de FAIM, constituida por 9 personas en Zaragoza (ZGZ) y una persona en Teruel y otra en La Rioja, elegida en los correspondientes procesos electorales provinciales, representa en cada provincia (Zaragoza -ZGZ-, La Rioja y Teruel a la plantilla que se distribuye en los diferentes centros de trabajo, cf. 3.2) designaron a las siguientes personas para formar parte de la comisión de elaboración del Plan de Igualdad en FAIM, 2022-2024
  - María José Usán Cuartero (RLT – Ceimj ZGZ)
  - Juan José Garcés Gimeno (RLT – Ceimj ZGZ)
  - Cédric Mériguet (RLT – protección)
  - Rosa Esteban Finol (RLT – protección ZGZ)
  - Raúl Solá Talayero (RLT – protección ZGZ)
  - María Ruipérez Lumbreras (RLT - CAIM, Logroño)
  - Jesús Esteban Esteban (RLT – Teruel)
  
- El Departamento de RR.HH. (Merche Ayala, Isabel Soguero y Pedro Coduras) recabó la información requerida para elaborar el diagnóstico de la entidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres (Cfr. “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”, Ministerio de Igualdad. Madrid, enero 2021). Ello incluye:
  - Análisis de la plantilla por sexo
  - Registro retributivo
  - Sistema de valoración de puestos de trabajo
  - Resumen de datos cuantitativos y cualitativos en relación con: selección, promoción, formación, clasificación profesional, condiciones de trabajo, derechos de la vida personal/familiar/social, infrarrepresentación femenina y prevención del acoso.
  
- A propuesta de la comisión de igualdad (21/12/2022) se acuerda asumir el trabajo realizado previamente por la comisión y aprobado por ésta en su sesión de 20 de enero de este año, que incluía lo siguiente:
  - “Cuestionario para las trabajadoras y trabajadores” (Instituto de la Mujer, op.cit.), que fue utilizado en la elaboración del primer plan de Igualdad en FAIM (2018) para poder apreciar la evolución. Es respondido por el 33,15% de la plantilla (57,6% mujeres, 42,4% hombres).
  - Los resultados del trabajo de la anterior comisión de igualdad que se reunió en dos ocasiones para planificar el proceso de elaboración y para conocer los informes, registros y resultados de las encuestas (09/06/21 y 15/09/2021), una tercera (06/10/2021) para debatir el diagnóstico de situación, una cuarta (10/11/2021) para conocer y debatir el contenido y medidas del Plan, así como para proponer el seguimiento y la metodología de evaluación del Plan.
  - Así como las conclusiones (Plan y medidas) que surgieron del debate y consenso alcanzados el 20 de enero 2022.
  
- En todo el proceso anteriormente descrito, 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 la técnica M<sup>a</sup> Luisa Uliaque Botella de IGUALA-T, S.C. (entidad contratada por el IAM para este asesoramiento). La comisión ha recibido dos sesiones de formación en igualdad en la empresa y en elaboración de planes de igualdad los días 27 de mayo y 7 de julio de 2021, respectivamente.

### 3. Ámbito personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas que trabajan en la Fundación para la Atención Integral del Menor, en sus diferentes centros de acogimiento residencial, de atención ambulatoria, programas socioeducativos y actividad administrativa y de gestión. Esta aplicación se extenderá a las nuevas contrataciones y a los posibles nuevos programas o centros de trabajo, gestionados por FAIM.

#### 3.1. Información básica de FAIM: Ficha Identificación – Faim (2020)

Razón social	Fundación para la Atención Integral del Menor (FAIM)					
NIF	G50954957					
Domicilio social	C/ Guillén de Castro, 2. 50018 Zaragoza					
Forma jurídica	Asociación u otros no definidos (Fundación)					
Año de constitución	2002					
<b>Responsable de la Entidad</b>						
Nombre	Pedro Coduras Marcén					
Cargo	Gerente					
Telf.	976378261					
e-mail	<a href="mailto:pcoduras@fundaciondelmenor.org">pcoduras@fundaciondelmenor.org</a>					
<b>Responsable de Igualdad</b>						
Nombre	Mertxe Ortego Manzanos					
Cargo	Coordinadora Técnica					
Telf.	976378261					
e-mail	mortego@fundaciondelmenor.org					
<b>ACTIVIDAD</b>						
Sector Actividad	Asistencia en establecimientos residenciales					
CNAE	8720					
Descripción de la actividad	Gestión residencial y educativa de atención a menores y jóvenes en situación de riesgo y/o conflicto social, y a sus familias					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Ámbito estatal de la intervención. Gestión de centros y programas en Aragón (Zaragoza, Teruel y Calatayud) y en La Rioja (Logroño)					
<b>DIMENSIÓN</b>						
Personas Trabajadoras	Mujeres	109	Hombres	69	Total	178
Centros de trabajo	13					
Facturación anual (€)	6.276.564,04 €					
<b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>						

Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos						
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	3	Hombres	7	Total	10

### 3.2. Centros, programas y su ubicación territorial

Ubicación	Centro/programa	% mujeres	% hombres
Logroño	CAIM (acogida inmediata menores)	66.6	33.3
Teruel	Vivienda Hogar	72.72	27.28
Teruel	Piso tutelado y emancipación	80	20
Teruel	“La Masía” acogida menores extranjeros	63.63	36.37
Zaragoza	Espacio Ariadna (VFP, Open Space, Educlando)	50	50
Zaragoza	Servicios centrales	40	60
Zaragoza	Resid. Medina Albaida	62.5	37.5
Zaragoza	Resid. Salduba	46.15	53.85
Zaragoza	Resid. Juan de Lanuza 1	63.63	36.37
Zaragoza	Resid. Juan de Lanuza 2	83.33	16.67
Zaragoza	Pisos 17 plus y emancipación	33.33	66.66
Zaragoza	Empleo	100	
Zaragoza	CEIMJ – Centro Justicia Juvenil	57.69	42.31
TOTAL	FAIM	61,2%	38,8%

El periodo de vigencia de este segundo Plan de Igualdad se establece de 2022 a 2024, e incorpora las medidas pendientes del plan anterior (2018-2021) que serán evaluadas en el primer trimestre de 2022 y, anualmente, en los primeros meses de cada año de vigencia.

FAIM se compromete a negociar un tercer Plan de Igualdad (2025-2028) en el último año (2024) de vigencia del actual, con la previsión de que pueda ser de aplicación a partir de enero de 2025.

## 4. Informe diagnóstico



#### 4.1 Condiciones generales:

- Datos desagregados por sexo y convenio de aplicación:
  - Plantilla: 61,2% de mujeres y 38,8% de hombres
    - Justicia juvenil: 57,7% m – 42,3% h
    - Centros protección: 65,9% m – 34,1% h
    - Programas propios Y oficinas: 50% m – 50% h
  - Dirección:
    - Junta Patronato: 42,85% m – 57,14% h
    - Comité de Ética: 40% m – 60% h
    - Gerencia y Coordinación: 46,15% m – 53,85% h
    - Comité empresa: 30% m – 70% h
    - Comisión de igualdad: 45,45% m - 54,55% h
- Metodología:
  - Cuantitativa:
    - Recogida de datos: RRHH y gerencia (07 a 09/2021)
    - Cumplimentación de “herramienta de análisis de la plantilla por sexo” (08/2021)
    - Elaboración del registro salarial (09/2021)
    - Elaboración del SVPT (07 a 08/2021)
  - Cualitativa:
    - Envío cuestionarios percepción igualdad en FAIM (2/07/2021)
      - Presentación resultados y debate en comisión igualdad (15/09/2021)
    - Envío cuestionarios específicos (selección, formación, promoción, etc.) a comité empresa, comisión igualdad y equipo de coordinación (16/09/2021)
      - Presentación resultados en comisión igualdad (6/10/2021)
- Período de referencia de los datos
  - Se toma el año 2020 (de enero a diciembre) para la mayoría de los datos (análisis de plantilla, SVPT, registro salarial, selección, formación, condiciones de trabajo, conciliación, etc.)
  - Se excepcionan algunos procesos como: procesos de selección en puestos feminizados/masculinizados, promoción interna... que se amplía hasta enero de 2019
- Fechas realización diagnóstico: a partir del 8 de julio hasta el 6 de octubre de 2021
- Personas que participan:
  - Recogida de datos:
    - Por el comité de empresa: Héctor García (presidente del comité, trabajador del CEIMJ -justicia juvenil) y Carlos Gallego (vocal y trabajador de Residencia Salduba -protección)
    - Por gerencia: Merche Ayala (jefa de administración), Pedro Ausejo (técnico de proyectos) y Pedro Coduras (gerente)
    - Además, participan las/os miembros de la comisión de igualdad (11 miembros -5 mujeres y 6 hombres), del comité de empresa (3 mujeres

y 7 hombres) y equipo de coordinación y gerencia (6 mujeres y 7 hombres)

- Asesoría en igualdad de género: M<sup>a</sup> Luisa Uliaque, asesora técnica del Instituto Aragonés de la Mujer en materia de igualdad de género y de elaboración de planes de igualdad:
  - Se realizaron dos sesiones de trabajo de la comisión de igualdad con la asesora los días: 27/05/2021 y 7/07/2021

#### 4.2. Análisis cuantitativo de la plantilla

Del debate realizado en la comisión de igualdad sobre el “análisis de la plantilla por sexo” se concluye que:

- Existen tres ámbitos no paritarios en FAIM: gerencia y mantenimiento, donde hay infrarrepresentación femenina; y servicios residenciales y domésticos (gobernantas) donde no hay hombres.
- Se aprecia una creciente feminización de la plantilla (evolución del 56,8 al 61,2% de mujeres entre 2018 y 2020), con especial énfasis en los centros de acogimiento residencial de protección.

Se sugiere:

- Sensibilizar al Patronato sobre la infrarrepresentación femenina en puestos de gerencia.
- Insistir a las oficinas de empleo en la necesidad de contar con candidaturas de ambos sexos en todos los perfiles profesionales demandados, para posibilitar la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.

#### 4.3. Procesos de selección de personal:

- Selección:
  - Ingresos y ceses de personal
    - Indefinidos:
      - 19 contrataciones indefinidas (14 mujeres y 5 hombres)
      - 3 despidos disciplinarios (3 hombres)
      - 17 bajas voluntarias (12 mujeres y 5 hombres)
      - 2 jubilaciones (1 hombre y 1 mujer)
    - Interinidades:
      - 56 personas contratadas (41 mujeres y 15 hombres)
  - Canales de comunicación
    - Si promoción interna, a través email corporativo a toda la plantilla y/o tablón anuncios en cada centro de trabajo
    - Si oferta abierta (interinidades o puestos de difícil ocupación): a través de oferta de empleo en el Colegio de Educadores Sociales de Aragón, a través de la oficina de empleo de la Fundación Rey Ardid (Servicios Residenciales y/o gobernantas/es)
  - Ofertas de empleo
    - Descripción breve del puesto de trabajo, acorde con lo estipulado en el convenio de referencia (convenio FAIM en CEIMJ o 3er convenio estatal protección)
    - Lenguaje inclusivo y no sexista

- Requisitos básicos del puesto (formación, experiencia, aptitudes básicas)
  - Si promoción interna, en caso de empate se elige la persona del sexo minoritario (hombre si educación social, mujer si mantenimiento, hombre si SSRR o gobernante)
  - Procesos de selección:
    - El equipo de Gerencia (3 hombres) tiene una antigüedad superior a 9 años (Gerente, 10; Director técnico, 13; Administrador, 9) y es seleccionado y contratado por el Patronato
    - El equipo de coordinación (5 mujeres y 4 hombres) tiene antigüedad alta:
      - en FAIM:
        - 3 más de 10 años (2 mujeres y un hombre);
        - 4 más de 5 años (2 mujeres y 2 hombres)
        - 2 de menos de 3 años (1 mujer y 1 hombre)
      - De los anteriores, por subrogación: 2 mujeres y 2 hombres
  - Criterios de selección
    - Basados en la herramienta de baremación:
      - Formación (titulación, cursos específicos, cursos generales) – 9 ptos
      - Experiencia (puntos/mes o años trabajados) -12 ptos
      - Idoneidad (informe de su responsable -promoción interna- o del trabajo que acredite; motivación de la solicitud) – 12 ptos
    - Entrevistas breves (interinidades). En 2020, 35 (23 mujeres, 65,7%); en 2021, 33 (26 mujeres, 78,8%) son realizadas por:
      - Personal técnico (educ. soc., trab. soc., tisoc, etc.): Pedro C. (a veces, acompañado por la coordinadora o coordinador del centro)
      - Personal SSRR o gobernantes/es: Mertxe O. y Merche A.
      - Personal mantenimiento: Luis R.
      - Personal sanitario y psicología: Miguel A.
    - Valoración de procesos de promoción interna: las realiza Pedro C. (resp. RRHH) siempre acompañado por el/la coordinador/a del centro en el que se oferta el puesto y, en ocasiones, por el Director técnico (Miguel A.) o el Dir. Admón. (Luis R.)
  - Equipo de gerencia y coordinación realiza un curso de 4 horas de formación en igualdad de género cada año, en línea con lo solicitado en la guía (entrevistadoras/es formados en igualdad)
  - La encuesta sobre igualdad refleja una percepción igualitaria respecto a la selección de mujeres u hombres en el 63%, pero con una diferencia significativa entre mujeres (53%) y hombres (88%). Aún más, entre las mujeres un 35% cree que la selección no es igualitaria, mientras que entre los hombres es el 0%.
  - La encuesta enviada a los comités (empresa, igualdad) y al equipo de coordinación refleja dudas en torno a los procedimientos de selección y contratación:
    - quién (RRHH o responsables de centros) y con qué criterios (si se tienen en cuenta los criterios de cada departamento o centro);
    - las personas que entrevistan son de uno o de ambos sexos;
    - formulación de preguntas de tipo personal;
    - facilidad mayor para la realización de la entrevista por personas de uno u otro sexo
- Parece necesario:
- Informar a la plantilla del procedimiento de selección de personal (Cf. SGE21 - PR202 – contratación)

- Informar, al menos anualmente, a la comisión de igualdad del número de entrevistas, quiénes las realizan y si hay algún cambio en el cuestionario utilizado y/o en los criterios de contratación

#### 4.4. Formación

- Datos desagregados por sexo, de 2020:
  - 342 personas asistentes a cursos de formación: 208 m – 134 h
  - Nº permisos concedidos para exámenes (datos a recabar a partir de ahora)
  - Nº cursos externos financiados o autorizados (a partir de ahora)
- 20 acciones formativas para “la adaptación necesaria al puesto de trabajo” y el desarrollo profesional. Un total de 129 horas de formación.
  - 22 horas se han dedicado a favorecer la incorporación al puesto de trabajo y al conocimiento de la metodología utilizada. Han participado 36 profesionales (24 m y 12 h)
  - 41 horas han tenido que ver con el trabajo con adolescentes, la atención educativo-terapéutica, la atención al maltrato, la atención educativo-preventiva en relación con el COVID, el abordaje de la violencia, y la perspectiva de género en el trabajo educativo.
  - 66 horas han tenido por objetivo el cuidado de los equipos y especialmente la mejora de su funcionamiento (supervisiones). En éstas han participado 67 profesionales (41 m y 26 h)
- Acceso igualitario (Cf. Encuesta a plantilla)
  - Cursos fuera de jornada laboral: 3 sesiones: mañana, tarde, mañana; o varias sesiones de tarde o mañana, cuando las personas que imparten el curso pueden y lo repetimos para facilitar la asistencia a distintos turnos de trabajo.
  - Las horas son compensadas como horas de formación, si son fuera del horario laboral y si se hace dentro del horario se sustituye a la persona asistente en su puesto de trabajo.
  - Supervisiones, en horario laboral.
  - Se facilitan cambios de turno, permisos, etc. para poder realizar cursos internos y, en su caso, externos a FAIM.
- Horas de formación ¿se distribuyen por igual entre mujeres y hombres?
  - La asistencia de mujeres representa el 61%. En cursos de iniciación (66,6%) y en supervisiones (61,2%). Está en relación con el porcentaje de mujeres en la entidad (61,8%)
- Cauces de comunicación:
  - Correo electrónico personal a cada trabajador/a de FAIM con la información sobre la acción formativa y la ficha de preinscripción. Posteriormente, se confirma en otro email la inscripción definitiva.
  - Comunicación de fechas en reunión equipo (supervisiones)
  - La encuesta de 2021 revalida la percepción igualitaria en cuanto al acceso a la formación entre mujeres y hombres. El 93% lo considera así (91% de mujeres y 96% de hombres) y el resto no saben si es así, no habiendo ningún voto que niegue el acceso igualitario.

#### 4.5. Promoción

En los últimos 4 años se han realizado 3 promociones de categoría (1 hombre y 2 mujeres)

- Todas han pasado por una experiencia previa en el programa o centro de más de 4 años
  - Evaluadas por el equipo de gerencia
  - Requiere disponibilidad horaria y de atención telefónica y, a cambio, en dos casos (coordinación y dirección dpto.) tiene flexibilidad horaria
  - Las tres personas tienen diferentes responsabilidades familiares (menor y dependientes a cargo)
- Interinidades de coordinación: desde 2020 las vacaciones de los/as coordinadores/as las sustituyen educadoras del equipo con experiencia.
- Procedimientos y criterios
  - Valoración en el equipo de gerencia, considerando los criterios generales (formación, experiencia e idoneidad), con atención especial al itinerario profesional en la entidad (desempeño profesional y capacidad de gestión y organización de procesos y equipos educativos), grado de relación con residentes y con compañeras/os de trabajo, etc.
  - Entrevista con el gerente (valoración de disponibilidad -modos de conciliación, cuando necesarios-, de confianza con la entidad, de motivación de desarrollo y mejora profesional)
  - En su caso (si coordinador/a de más de 25 personas, p.ej. Ceimj), consulta al Patronato de la Fundación
  - No existen requisitos de movilidad, exclusividad (más allá de las razonables limitaciones de la disponibilidad -de hecho, una coordinadora compagina el trabajo con ser profesora asociada en la Universidad)
  - El equipo de gerencia es el evaluador de los procesos de promoción. Los tres participan en una sesión de formación anual en igualdad de género.
  - La encuesta refleja una percepción diferenciada en cuanto a la igualdad en la promoción. El 88% de los hombres lo ve así frente a solo un 50% de las mujeres. De hecho, un 21% de las mujeres cree que no hay igualdad (frente al 0% entre los hombres) y un 29% no sabe (frente a un 12% de los hombres)

Parece necesario:

- Informar sobre las promociones realizadas y los criterios utilizados en ellas

#### 4.6. Clasificación profesional, retribuciones

El análisis del registro salarial y el sistema de valoración de puestos de trabajo (Cfr. Anexos, hoja EXCEL\_SVPT), realizado en la comisión de igualdad (Cfr. Actas comisión igualdad, 15/09/21 y 6/10/21), permitió reconocer las diferencias que existen en las mismas categorías profesionales, originadas por los dos convenios de aplicación (convenio FAIM en el CEIMJ y III Convenio estatal de reforma juvenil y protección de menores), así como por condiciones salariales asumidas por la Fundación en los procesos de subrogación que requieren las nuevas adjudicaciones de contratos o conciertos de servicios con las administraciones públicas. El informe de auditoría retributiva que acompaña a este Plan desglosa la relación entre salarios y baremación por puesto de trabajo, analizada por el comité de igualdad, tras la presentación del registro salarial y del SVPT en sendas reuniones de la citada comisión.

Y en cuanto a la percepción de la plantilla respecto a la brecha salarial de género, en la encuesta realizada a la plantilla se refleja una mayoritaria percepción de igualdad salarial. Solo el 6% de las mujeres y el 8% de los hombres creen cobrar menos que otros/as compañeros/as,

no quedando claro que se esté tratando de una cuestión de género, ya que existen diferencias retributivas en los mismos puestos, debido a condiciones preexistentes a la subrogación. Sí existe un mayor desconocimiento de esas condiciones entre las mujeres (24%) frente a los hombres (8%).

Se sugiere: Dar a conocer las conclusiones del “Análisis de la plantilla por sexo” y del “Registro salarial” (promedios salariales por categorías y análisis de las diferencias -convenios, condiciones subrogadas, etc.)

#### 4.7. Condiciones de trabajo

- Jornada de trabajo:
  - III convenio estatal – 1750 h/año (1722 h/año, a partir de 2022)
  - Convenio FAIM-Ceimj - 1728 h/año
- Régimen de trabajo a turnos:
  - Turnicidad completa (mañana, tarde, noche, fin de semana): 44,38% de la plantilla total (64,6% m – 35,4% h)
  - Turnicidad sin noches: 67,09% (61,54% m – 40,38% h)
  - Turno fijo de noches: 6,74% (41,67% m - 58,33% h)
  - Jornada de lunes a viernes, flexibilidad: 19,10% - (50% m – 50% h)
- Teletrabajo
  - Sólo durante el confinamiento estricto (03-06/2020)
- Movilidad funcional y geográfica
  - No hay movilidad geográfica, excepto a solicitud del/a trabajador/a
  - La movilidad funcional viene regulada en los dos convenios y se aplica solo en algún caso de promoción de categoría (de auxiliar a educador/a; de educador/a a psicólogo/a) o de responsabilidad (responsable, coordinador/a de centro)
- Entorno digital
  - No está regulado específicamente. Solo se pide disponibilidad fuera de horario habitual a personas con responsabilidad (coordinación y gerencia) y se facilita alternancia con algún otro/a miembro del equipo para garantizar descansos y desconexión (noches y fines de semana)
- Permisos y excedencias
  - Las contempladas en los convenios de aplicación en vigor
  - En 2020:
    - 3 permisos de maternidad (1 pasa a ser excedencia por cuidados)
    - 2 permisos de paternidad
    - 19 reducciones de jornada por cuidado de hijo/a (84,21% m – 15,79% h)
      - De éstas, 8 hombres tienen asociado un turno fijo de noche (62,5% m – 37,5% h)
    - 3 excedencias por cuidado de hijo/a (100% m)
    - 2 excedencias voluntarias (50% m)
    - Además de los permisos de horas para asistir a tutorías, visitas médicas (de familiares de primer grado) se establecen acuerdos de flexibilidad horaria... por cuidado de hijo/a, cuando las condiciones del puesto de trabajo lo permiten.
- Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género: se evalúan los riesgos laborales de cada puesto de trabajo, considerando situaciones de género (embarazo y lactancia). Asimismo, en las evaluaciones de riesgos psicosociales existen

categorías de evaluación asociadas a la conciliación de la vida familiar y laboral, a la “doble presencia” (estrés originado por la preocupación debida a las responsabilidades familiares), etc.

- Protocolo contra el acoso sexual y/o laboral
  - Existe un protocolo implantado en 2018 y aprobado en comité de ética (2019) y en comité de empresa (2019)
  - No ha habido ninguna denuncia o petición de aplicación del protocolo en los 3 últimos años

Se sugiere:

- Revisar en la comisión de igualdad, anualmente y con perspectiva de género, el listado de permisos, excedencias, reducciones y otras medidas de flexibilidad laboral.

#### 4.8. Derechos vida personal, familiar y laboral

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:

- 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.
- Acumulación de las horas de lactancia para facilitar la prolongación de la baja maternal, formalizado en comité de empresa y acordado en comisión paritaria del convenio FAIM en el Ceimj.
- 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.
- En el nuevo convenio FAIM-CEIMJ (art. 26. 2) se han incluido permisos retribuidos para:
  - 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.
  - 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.
  - 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 encuesta de 2021, al igual que en 2018, refleja un alto desconocimiento de las medidas de conciliación existentes en FAIM. El 47% de las mujeres y el 54% de los hombres dicen conocerlas. Mientras, el 26% de las mujeres no las conocen y otro 26% no saben. Entre los hombres el 21% desconocen estas medidas y el 25% no saben.

Parece necesario

- Dar a conocer las medidas de conciliación existentes, así como el registro de personas beneficiarias (números y porcentajes) en un documento anual

- Incluir las medidas de conciliación en la formación básica de FAIM (a iniciar en 2022)

#### 4.9. Infrarrepresentación femenina

Tal como muestra el análisis de la plantilla y ya explicitaba el anterior Plan de Igualdad (2018-2021) existen varios niveles jerárquicos y grupos profesionales en los que existe una disparidad entre mujeres y hombres muy superior a la distribución media (63% de mujeres y 37% de hombres).

- Patronato: en 2019 se incorporaron 3 mujeres a la Junta, formada por 4 hombres, con lo que la representación de mujeres es del 43% desde entonces.
- Gerencia: compuesta por tres puestos de trabajo (gerente y responsable RRHH, director de administración/calidad y director técnico -a media jornada). Los tres son hombres.
- Servicios residenciales y gobernantas/es: en el grupo profesional IV del convenio FAIM-Ceimj o en el grupo 4 del Convenio estatal.
  - En 2020 se contrató un hombre para sustituciones de gobernanta/e

Se considera necesario:

- Proponer al Patronato que incorpore criterios de paridad de género al seleccionar personas para los puestos de gerencia, dirección técnica, dirección de administración y calidad, dirección de RRHH.
- Mantener la discriminación positiva ante puestos masculinizados (gerencia y mantenimiento) o feminizados (cocinera/o y servicios residenciales)
- Promover la paridad en todas las acciones formativas que se realicen en FAIM, con especial atención a la formación básica para las nuevas incorporaciones

#### 4.10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- En 2018 FAIM elaboró un “protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual en FAIM”. Este protocolo fue discutido y aprobado en la comisión de igualdad de FAIM en 2019. Asimismo, fue revisado y corregido en sendas reuniones del comité de empresa y en sesiones del Comité de Ética, celebradas en mayo y octubre de 2019, quedando fijado en los términos que pueden consultarse en la documentación básica de FAIM que se encuentra en todos los centros de trabajo.
- La existencia del protocolo y el resumen de su procedimiento se comunica en el curso inicial de formación a todo el personal contratado recientemente.
- En los tres años de existencia del protocolo no ha habido ninguna denuncia por acoso sexual en FAIM.

Se considera necesario:

- Elaborar una carpeta de “Prevención del ACOSO y la VIOLENCIA en el puesto de trabajo” que incluya el protocolo de prevención del acoso sexual en el trabajo, el protocolo de prevención de la violencia (ambos de carácter general para todo FAIM y aprobados en comité de empresa), así como los protocolos específicos de prevención de la violencia en cada centro (debe estar en el Proyecto Educativo de Centro) y el protocolo de apoyo psicológico y fisioterapéutico de FAIM.
- Incluir esta información tanto en la formación básica (a iniciar en 2022) como en las tutorías que cada coordinador/a realiza con las nuevas incorporaciones.

#### 4.11. Otras cuestiones



- Violencia de género

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.

Asimismo, con carácter general respecto a la prevención y gestión de conductas violentas, los equipos educativos cuentan con un “protocolo de prevención de conductas violentas”, aprobado en equipo de coordinación en febrero de 2019.

Por último, FAIM pone a disposición de las personas que sufren algún tipo de agresión en el puesto de trabajo un servicio de asesoría jurídica y un servicio de psicoterapia y/o fisioterapia concertados con entidades especializadas.

- Comunicación incluyente y no sexista

FAIM cuenta con una asistencia técnica en materia de comunicación (IP Puntos comunicación) que revisa las notas de prensa, proyectos y, en general, todas las comunicaciones externas (e incluso algunas internas) para que cumplan con criterios de inclusividad, no sexismo y claridad comunicativa.

- Seguridad, salud laboral y equipamientos

La evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo se realiza a través de MAS Prevención y su personal especializado, recogiendo los riesgos asociados al género (lactancia y embarazo), manteniéndose actualizadas dichas evaluaciones.

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. 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.

- Relación de la entidad con su entorno

FAIM tiene la certificación SGE y RSC 21, auditada por Forética. Este sistema de gestión ética y de responsabilidad social obliga, no solo al cumplimiento de la legalidad laboral y social vigente, sino a cumplir con altos estándares de calidad ética en la gestión, que incluyen acreditar que las empresas proveedoras y/o contratadas por FAIM cumplan con la legislación en materia de igualdad y el compromiso con el medioambiente.

- Opinión de la plantilla y la dirección

En el mes de julio de 2021 se envió un cuestionario sobre igualdad a toda la plantilla de FAIM (180) y se recogieron 59 respuestas (32% del total). A propuesta de la comisión de igualdad (07/07/2021) se utilizó el mismo cuestionario que se envió en 2018 y que respondieron 69 personas (entonces, un 45,2%). De la comparación con la encuesta de 2018 cabe resaltar:

- El acceso igualitario a la formación (93%), la igualdad retributiva saber a quién dirigirse ante una situación de acoso sexual (86%) son cuestiones consolidadas y, en el tercer caso,

mejorada.

- Sigue existiendo falta de información en relación con las medidas de conciliación, solo la mitad dice conocerlas.
- Se mantienen dudas o desconocimiento (aprox. 33%, sumando los no sé y los noes) en torno a la igualdad en los procesos de selección, promoción y en la necesidad de un plan.
- Siguen existiendo diferencias significativas entre mujeres y hombres en cuanto a la percepción de cuestiones como: se tiene en cuenta la igualdad (62% mujeres vs 100% en mujeres); la selección (53 vs 82); promoción (50 vs 88); conciliación (62 vs 88)

La comisión de igualdad, a la vista de los resultados de la encuesta, en reunión del 15 de septiembre de 2021, considera necesario incorporar las siguientes cuestiones:

- Participación en cuestiones de igualdad. Se interpreta como reflejo de que la igualdad está prácticamente conseguida en todos los ámbitos de FAIM y a la labor del comité de empresa y del equipo de coordinación.
- Desconocimiento de las medidas de conciliación y de los derechos a la vida personal, familiar y laboral. Queda pendiente, en el plan en vigor que termina este año, la información a cada equipo por personas de la comisión de igualdad sobre el Plan y sus medidas, con especial atención a las de conciliación.
- Actualización y difusión del protocolo de prevención del acoso sexual en el trabajo.
- Incluir en la formación aspectos relacionados con los derechos y deberes en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, así como con los derechos relativos a la vida personal y familiar.

Para recabar la percepción de la “dirección” de FAIM, el 14 de septiembre se envió un cuestionario sobre aspectos relacionados con la igualdad en materia de selección/contratación, formación y promoción en FAIM.

Se enviaron 19 cuestionarios en total, incluyendo a los miembros del comité de empresa y del equipo de coordinación (coordinadores/as de protección, coordinador y coordinadora técnicos, equipo de gerencia), lo que incluye a la comisión de igualdad en pleno, también. Se han recibido 13 respuestas (68%), de las que cabe extraer las siguientes conclusiones:

- Falta información sobre el procedimiento de entrevista de selección (quién y con qué criterios entrevista)
- No hay claridad sobre la “discriminación positiva” en los criterios de baremación en la promoción
- No se conocen los criterios para acudir a cursos sobre habilidades de liderazgo y responsabilidad

#### 4. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El análisis del registro salarial, del autodiagnóstico de brecha salarial de género, y del sistema de valoración de puestos de trabajo (Cfr. Anexos, hoja EXCEL\_SVPT y hoja EXCEL\_herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género), realizado en la comisión de igualdad (Cfr. Actas comisión igualdad, 15/09/21 y 6/10/21), permitió

reconocer las diferencias que existen en las mismas categorías profesionales. Así, en relación con:

- autodiagnóstico de brecha salarial de género, se determina en el total general que la diferencia de retribución es del 12,9%, de una plantilla donde el 61,2% son mujeres. Diferencia que viene condicionada por:
  - i. la existencia de dos convenios de aplicación (convenio FAIM en el CEIMJ y III Convenio estatal de reforma juvenil y protección de menores, aplicado en los centros residenciales de protección), existiendo una diferencia salarial entre ambos en torno al 20% (diferencia que, también se da dentro del Convenio estatal entre los sectores de protección -inferior- y reforma)
  - ii. condiciones salariales de parte de la plantilla, asumidas por la Fundación en los procesos de subrogación que requieren las nuevas adjudicaciones de contratos o concertos de servicios con las administraciones públicas.

Se observan estas brechas salariales en los siguientes análisis que a su vez podemos agrupar con la misma explicación:

- Análisis 1 y 6: diferencias salariales por Puestos y Rangos de Antigüedad (en la organización, no en el puesto) y diferencias salariales por Departamentos y Niveles de Responsabilidad. Concretamente, en los puestos de coordinación en los centros de Protección. El origen de esta diferencia se basa especialmente en las subrogaciones de los trabajadores hombres, con unas mayores antigüedades y unas condiciones salariales mejoradas de sus anteriores empresas, frente a las coordinadoras mujeres, puestos contratados en su mayoría por FAIM; por tanto, con menor antigüedad y con la aplicación de los salarios marcados por los convenios de aplicación.
  - En el momento de debatir este Plan de Igualdad, la plantilla de FAIM en centros de protección está bajo el nuevo IV Convenio estatal de protección y reforma; que ha mejorado sustancialmente las retribuciones de los puestos de coordinación, estableciendo un “suelo salarial” mínimo que ha reducido, en 2022, esta brecha de género, dejándola solo en términos de antigüedad.
- Análisis 4 y 5: Diferencias salariales por Niveles de Responsabilidad y Exigencia, sin tomar en consideración el puesto concreto y diferencias salariales por Grupos Profesionales y Categorías. Ambos análisis refieren a una brecha salarial derivada similar, que tiene su origen en la comparación de profesionales hombres y mujeres, cuyos convenios de aplicación son diferentes por sus ámbitos de actuación; y, por otra parte, porque, en el ámbito de reforma la plantilla está conformada solo por hombres y de antigüedad media alta, frente a las mujeres que trabajan todas en este grupo III, con baja o ninguna antigüedad y bajo el convenio estatal de protección.

- Al igual que en el apartado anterior, el IV convenio estatal ha mejorado significativamente las retribuciones del grupo III, especialmente en el ámbito de reforma juvenil.

Por otra parte y en relación con el Sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT), debido a la complejidad de la estructura profesional en FAIM, así como a la “duplicidad” de muchos puestos de trabajo al tener funciones específicas en protección y reforma, la comisión designó a cuatro miembros del comité (gerente, responsable de RRHH y dos miembros de la RLT de FAIM) para analizar cada puesto de trabajo, siguiendo las indicaciones contempladas en la “Guía y recomendaciones de uso de la herramienta SVPT en las empresas con perspectiva de género”.

Este grupo técnico definió los factores de valoración (24 en total), tomando como referencia la guía citada y los perfiles de puesto de trabajo que FAIM tiene en su modelo de gestión ética y social de la calidad SGE21. Asimismo, el grupo técnico debatió y propuso la asociación de género (5 femeninos, 5 masculinos y 14 neutros) a cada factor y estableció la escala de graduación de cada factor, considerando los niveles de exigencia y asignando la puntuación cuantitativa correspondiente a cada nivel (peso) en cada factor, resultando un gráfico que puede consultarse en el apartado 3 (Análisis\_Sistema\_Valoración).

Posteriormente, se pasó a analizar cada uno de los 32 puestos de trabajo en relación con los citados 24 factores de valoración (Cf. 7. Puntuación\_puestos).

De las diferentes comparativas que propone el SVPT entre valoración del puesto de trabajo y asignación salarial, hay una desproporción en el puesto de psiquiatra debida a condiciones salariales previas, así como en el de jefatura de administración y de mantenimiento, debido a complementos por responsabilidad y disponibilidad.

En relación con el género, el análisis del SVPT de FAIM no presenta diferencias significativas, a excepción de la inexistencia de mujeres en los puestos de gerencia y de la diferencia salarial, ya explicada, en el puesto de coordinación.

- Se ha propuesto al Patronato de la Fundación la incorporación de dos mujeres y un hombre al equipo de gerencia con iguales salarios, con el objetivo de avanzar en la paridad en el equipo de gerencia, que ya se hizo en el Patronato.

Por último, el informe de auditoría retributiva que acompaña a este Plan desglosa la relación entre salarios y baremación por puesto de trabajo, analizada por el comité de igualdad, tras la presentación del registro salarial y del SVPT en sendas reuniones de la citada comisión.

El registro retributivo se realizará anualmente, siendo informada la comisión de igualdad de FAIM para que pueda analizar los cambios acaecidos, así como proponer

medidas para subsanar las variaciones negativas en relación con los salarios y el género.

Del mismo modo, la comisión de igualdad prevé una revisión anual del SVPT para incorporar las posibles modificaciones en puestos de trabajo, categorías profesionales y su distribución por género.

## 5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### ➤ Objetivos Generales

- Garantizar la efectiva igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, formación y promoción profesional en FAIM.
- Garantizar la información y conocimiento, por parte de la plantilla de trabajadoras y trabajadores y del personal voluntario de FAIM:
  - del Plan de igualdad en la Fundación (diagnóstico, medidas, evaluación)
  - de las medidas y procedimientos que salvaguardan la igualdad entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de actuación de la Fundación (selección, contratación, promoción, formación, retribución, etc.)
- Avanzar en la cultura de igualdad en FAIM, a través de medidas que mejoren la conciliación y corresponsabilidad, la paridad en equipos y responsabilidades, así como la prevención de conductas discriminatorias o lesivas (acoso, violencia de género).

### ➤ Objetivos específicos

- Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
- Informar a la plantilla de los procedimientos de:
  - selección y contratación de personal
  - criterios y baremación en promoción profesional
  - medidas de conciliación y corresponsabilidad
  - protocolo de prevención frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- Realizar cursos de formación en igualdad entre mujeres y hombres, con especial hincapié en cuestiones relativas a relaciones laborales y toma de decisiones.
- Realizar una sesión específica sobre el Plan, sus medidas y procedimientos, en cada centro de trabajo con asistencia de, al menos, dos miembros de la comisión de igualdad de FAIM.
- Promover la presencia de candidaturas del sexo infrarrepresentado en cada proceso de promoción.
- Revisar, anualmente, los planes de prevención de riesgos laborales y de riesgos psicosociales con perspectiva de género.
- Revisar, anualmente, el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) y su correlación retributiva.
- Ofrecer apoyo psicológico a las mujeres (trabajadoras o usuarias) que sufran violencia de género.
- Revisar la comunicación institucional de FAIM con criterios de inclusividad y no sexistas.

## 6. MEDIDAS DE IGUALDAD

Proceso de selección y contratación	
Medida nº 1	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades
Objetivos que persigue	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa
Descripción de la medida	Incluir en la baremación de las candidaturas a empleo en FAIM el criterio de “preferencia del sexo infrarrepresentado” a igualdad de puntuación en el resto de criterios.
Personas destinatarias	Todas las selecciones y promociones de personal
Cronograma de implantación	A partir de 2022 se incluirá formalmente en la ficha de proceso de SGE 21 el criterio de preferencia del sexo infrarrepresentado
Responsable	Gerencia, Dirección de Calidad y Administración, RRHH
Recursos asociados	Gasto incluido en la medida nº 3 (formación de responsables de coordinación, RRHH y comisión igualdad)
Indicadores de seguimiento	(1.1) Inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección (SGE21, FPR 201/1 Ed.1
	(1.2) Nº total de procesos de selección realizados
	(1.3) Nº de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia
	(1.4) Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas
	(1.5) Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección
	(1.6) Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas

Medida nº 2	Informar a la plantilla del procedimiento de selección y contratación de personal
Objetivos que persigue	Transmitir la cultura de la entidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres, desde el inicio de la relación laboral
Descripción de la medida	Incluir en la formación básica sobre igualdad los procedimientos de selección y contratación, en relación con la igualdad. Se hará referencia específica a: * Procedimiento de entrevista (personas entrevistadoras, cuestionario, criterios de igualdad - preferencia de sexo infrarrepresentado, p.ej.) * Resultados obtenidos en la medida nº 1
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	A partir de 2022 en todos los cursos de formación básica. A partir de 2022, al menos, una vez al año en cada centro de trabajo en la sesión sobre procedimientos y plan de igualdad
Responsable	Gerencia, Dirección Técnica y Coordinación de cada centro
Recursos asociados	Incluido en horas de formación
Indicadores de seguimiento	(2.1) Nº de centros en los que se realiza la sesión sobre igualdad en FAIM
	(2.2) Nº de personas que participan, desagregadas por sexo, en las sesiones de igualdad en centros

<b>Formación</b>	
Medida nº 3	Formación en igualdad
Objetivos que persigue	Formación en igualdad entre mujeres y hombres, dirigida especialmente a gerencia, dirección, coordinación y comisión de igualdad
Descripción de la medida	Curso anual de formación en igualdad, con especial hincapié en cuestiones relativas a las relaciones laborales y a la toma de decisiones
Personas destinatarias	Equipo de dirección, de coordinación y comisión de igualdad
Cronograma de implantación	A partir de 2022 realizar, anualmente, un curso obligatorio de 4 horas y una extensión de otras 4 horas (voluntario)

Responsable	Gerencia, Dirección Técnica y RRHH
Recursos asociados	En horas de formación, gasto estimado en 4.500 €
Indicadores de seguimiento	(3.1) Realización de las dos sesiones de formación
	(3.2) Nº de participantes, desagregados/as por sexo
	(3.3) Nº de participantes y porcentaje del equipo de coordinación y de la comisión de igualdad
	(3.4) Valoración media del curso, desagregada por sexo

Medida nº 4	Dar a conocer los procedimientos y Plan de Igualdad
Objetivos que persigue	Dar a conocer los procedimientos (selección, formación, promoción, conciliación, etc.) y Plan de Igualdad existentes en FAIM
Descripción de la medida	Se desarrollará a través de, al menos, una sesión anual del equipo de profesionales de cada centro con la asistencia de, al menos, dos personas de la comisión de igualdad (una por RLT y otra por Gerencia)
Personas destinatarias	Toda la plantilla (equipos técnicos, socioeducativos y residenciales)
Cronograma de implantación	A partir de 2022, iniciando las sesiones con la presentación del Plan de Igualdad, 2022-2024
Responsable	Comisión de igualdad y equipo de coordinación
Recursos asociados	Compensación horas de reunión. Gasto estimado: 4.806€
Indicadores de seguimiento	(4.1) Realización de la sesión de formación (1,5 horas)
	(4.2) Nº de participantes, desagregados/as por sexo
	(4.3) Nº de participantes y porcentaje del equipo de coordinación y de la comisión de igualdad
	(4.4) Valoración media de la sesión, desagregada por sexo

<b>Promoción profesional</b>	
Medida nº 5	Garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción
Objetivos que persigue	Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para ocupar puestos de responsabilidad



Descripción de la medida	Dar a conocer los criterios de baremación de las candidaturas a promoción profesional en FAIM (conversión a indefinida; mejora de categoría profesional)
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Anualmente, en la sesión de procedimientos y cultura de igualdad en FAIM (a realizar en cada centro)
Responsable	Gerencia y comité de igualdad
Recursos asociados	Gasto incluido en la medida nº 3 (formación en igualdad)
Indicadores de seguimiento	(5.1) Elaboración del documento de baremación de promociones en FAIM y presentación en comisión de igualdad
	(5.2) Nº de promociones realizadas en el año, desagregadas por sexo
	(5.3) Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas

Medida nº 6	Promover la presencia de candidaturas del sexo infrarrepresentado en cada proceso de promoción
Objetivos que persigue	Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en cada proceso de promoción, con especial atención al sexo infrarrepresentado en algunas categorías (Gerencia, mantenimiento y servicios residenciales)
Descripción de la medida	En cada proceso de promoción se procurará contar con un porcentaje de candidatos/as que, al menos, mejore el porcentaje existente en la categoría. En las interinidades de coordinación, se dará prioridad, en igualdad de méritos, a las educadoras, mientras el porcentaje de coordinación no alcance, al menos, el 50% de mujeres
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras en aquellas categorías en las que no hay paridad
Cronograma de implantación	A partir de 2022
Responsable	RRHH y equipo de coordinación
Recursos asociados	Gasto incluido en formación (medida nº 3)
Indicadores de seguimiento	(6.1) Porcentaje de candidaturas, desagregadas por sexo, en cada promoción (esp. Coordinación, mantenimiento, servicios residenciales y gerencia)

	(6.2) Nº y porcentaje de interinas mujeres en coordinación y mantenimiento; de hombres en servicios residenciales
--	---

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	
Medida nº 7	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla
Objetivos que persigue	Informar sobre los derechos de conciliación y las medidas previstas en FAIM para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad
Descripción de la medida	Enviar al email personal el documento que resume las medidas de conciliación vigentes en FAIM e incluir éste en la sesión sobre igualdad, a realizar en cada centro
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	A partir del envío del presente Plan de Igualdad (2021)
Responsable	Gerencia y RRHH
Recursos asociados	Gasto incluido en presupuesto RRHH
Indicadores de seguimiento	(7.1) Nº de envíos realizados
	(7.2) Nº de propuestas recibidas de nuevas medidas
	(7.3) Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas, incluyendo permisos puntuales e inferiores a una jornada laboral
	(7.4) Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo

Seguridad, salud laboral y equipamientos	
Medida nº 8	Análisis de los planes de prevención de riesgos laborales y psicosociales con perspectiva de género
Objetivos que persigue	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres, revisando con perspectiva de género, el plan de prevención de riesgos laborales
Descripción de la medida	Revisar, al menos anualmente, el plan de prevención de riesgos laborales, así como el de riesgos psicosociales con perspectiva de género
Personas destinatarias	Toda la plantilla

Cronograma de implantación	A partir de 2022
Responsable	RRHH, comité de seguridad y salud, comité de seguimiento del plan de prevención de riesgos psicosociales y comisión de igualdad
Recursos asociados	Gasto incluido en costes gestión personal
Indicadores de seguimiento	(8.1) Nº de sesiones de trabajo de los diferentes comités en relación con esta cuestión
	(8.2) Nº de propuestas emitidas para corregir, suprimir o añadir medidas de prevención, con perspectiva de género
	(8.3) Nº de propuestas admitidas

<b>Infrarrepresentación femenina</b>	
Medida nº 9	Evaluación de las promociones realizadas con perspectiva de género
Objetivos que persigue	Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad, evitando la infra o sobrerrepresentación femenina donde exista y pueda suponer una segregación vertical
Descripción de la medida	Incluir en la evaluación anual de seguimiento del Plan de igualdad el análisis de las contrataciones y promociones realizadas en los ámbitos en los que se aprecia infra o sobrerrepresentación femenina
Personas destinatarias	RRHH y comisión de igualdad
Cronograma de implantación	A partir de la evaluación de 2021, una vez al año
Responsable	Comisión de igualdad y RRHH
Recursos asociados	Gastos gestión personal
Indicadores de seguimiento	(9.1) Cambios realizados en la distribución de la plantilla, desagregados por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo
	(9.2) Análisis de las promociones que incluya datos, desagregados por sexo, relativos al tipo de contrato y la modalidad de jornada

Retribuciones y auditoría retributiva	
medida nº 10	Revisar el SVPT y su correlación retributiva
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor
Descripción de la medida	Revisar el SVPT y ponerlo en relación con los datos aportados por el registro salarial
Personas destinatarias	Comisión de igualdad
Cronograma de implantación	A partir de 2022
Responsable	Gerencia y comisión de igualdad
Recursos asociados	Gastos gestión personal y horas comisión igualdad
Indicadores de seguimiento	(10.1) Creación de un grupo de trabajo paritario
	(10.2) Nº de propuestas emitidas y porcentaje de aprobadas
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	
medida nº 11	Difundir el protocolo de prevención frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo
Objetivos que persigue	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa
Descripción de la medida	Dar a conocer el protocolo en vigor, aprobado por el comité de ética y el comité de empresa de FAIM en 2019, para ello: Envío al email personal del protocolo Presentación del protocolo en la sesión anual de igualdad en FAIM, en cada centro de trabajo
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	A partir de la presentación del Plan de Igualdad, en cada sesión anual sobre igualdad
Responsable	RRHH, comisión de igualdad y equipo de coordinación
Recursos asociados	Gastos de gestión de personal e incluidos en medida nº 4
Indicadores de seguimiento	(11.1) Nº de emails enviados con el protocolo
	(11.2) Nº de sesiones, al año, en las que se presenta el protocolo

	(11.3) Nº de consultas recibidas y respondidas sobre el protocolo
--	---

Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género	
medida nº 12	Ofrecer apoyo a mujeres víctimas de violencia de género
Objetivos que persigue	Desarrollar una cultura de la entidad comprometida con la lucha contra la violencia de género
Descripción de la medida	* Ofrecer apoyo psicológico a las mujeres (trabajadoras o usuarias) que sufran algún tipo de violencia de género * Incluir la lucha contra la violencia de género en el curso sobre igualdad a mandos intermedios y en las sesiones anuales por centros
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	A partir de la presentación del Plan
Responsable	Comisión de igualdad y equipo de coordinación
Recursos asociados	Financiación de sesiones de psicoterapia a las trabajadoras o usuarias víctimas de violencia de género
Indicadores de seguimiento	(12.1) Nº de apoyos realizados y nº de sesiones financiados
	(12.2) Nº de propuestas de mejora relacionadas con la protección frente a la violencia de género

Comunicación inclusiva y no sexista	
medida nº 13	Revisión de la comunicación institucional de FAIM con criterios de inclusividad y no sexistas
Objetivos que persigue	Garantizar una comunicación e imagen de la entidad inclusiva y no sexista
Descripción de la medida	Revisión por la asesoría de comunicación de todas las comunicaciones formales (página web, comunicados, proyectos, etc.) de FAIM desde una perspectiva inclusiva y no sexista
Personas destinatarias	Toda la plantilla, especialmente equipo de coordinación y gerencia
Cronograma de implantación	En vigor desde 2018, revisión anual

Responsable	Gerencia y asesoría de comunicación
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	(13.1) N° de comunicaciones revisadas
	(13.2) Listado de materiales y elementos de comunicación visual y escrita revisados y cambios realizados en cada uno de ellos

## 7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

La comisión de elaboración del Plan de Igualdad acordó en la sesión plenaria en que aprobó este 2º Plan de Igualdad en FAIM, 2022-24, constituirse en “comisión de igualdad”, con la composición detallada en el punto 2 de este Plan, relativo a la “determinación de las partes que los conciertan”. Asume esta comisión la responsabilidad del seguimiento de la implantación del Plan, a través de reuniones de seguimiento y evaluación, al menos dos anuales (Cfr. Acta comisión igualdad, 21/12/2022, punto 2)

Esta comisión incluye a la representación legal de los trabajadores (participan 7 de los 11 miembros del comité de empresa de FAIM) y a la dirección (al participar 4 de los seis miembros del equipo de gerencia)

Para ello acordó designar a dos miembros de la RLT y a dos miembros de la Gerencia de FAIM para constituir un “grupo de trabajo en igualdad” que recabe la información sobre los 39 indicadores, relativos a las 13 medidas que desarrollan los objetivos del Plan (3 generales y 9 específicos). La comisión recibirá, asimismo, las propuestas y/o valoraciones realizadas en la reunión sobre igualdad de cada equipo de trabajo en los distintos centros/programas.

La comisión de igualdad, en tanto que responsable del seguimiento del Plan, elaborará un informe anual sobre el estado y evolución de las medidas del Plan que se publicará en la página web de la Fundación.

Para garantizar la realización de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad en FAIM, la gerencia de la Fundación se compromete a respaldar económicamente y con el equipo de Recursos Humanos todas las tareas de formación, modificación de procedimientos y recogida de datos cuantitativos y cualitativos que sean necesarios para cumplir lo previsto en el Plan y aquellas cuestiones que se aprueben a partir de las evaluaciones anuales de la comisión de igualdad.

## 8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La evaluación del Plan se realizará por la comisión de igualdad de FAIM, contará para poder realizarla con el apoyo técnico del personal de servicios centrales (administración, RRHH) y de coordinación (coordinadoras/es de cada centro/programa) de FAIM.

La evaluación se fundamentará en la información cuantitativa recabada por la comisión y en los informes anuales de seguimiento.

Se complementará con el registro de propuestas y valoraciones realizadas por los equipos (al menos una reunión cada año) y con los resultados de una encuesta a toda la plantilla que permita valorar la evolución de la percepción de la plantilla sobre la igualdad.

Se realizarán dos reuniones, al menos, anualmente en las que se recabará la información de lo realizado para proponer las modificaciones que se estimen oportunas.

La evaluación final del Plan se comunicará al Patronato y al Comité de Ética de FAIM y constituirá el documento de partida para la elaboración del siguiente Plan de Igualdad.

## 9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

- Reuniones de equipo sobre igualdad
  - A partir de enero de 2023 se programarán (en el primer trimestre de cada año) una reunión de equipo en la que se abordará:
    - Información sobre el Plan de Igualdad, medidas de conciliación y protocolo de prevención del acoso, realizada por dos componentes de la comisión de igualdad (RLT y gerencia)
  - De estas reuniones se redactará un acta que recoja los puntos tratados, las cuestiones surgidas y, especialmente, las propuestas y/o valoraciones realizadas en la reunión.
  - El acta de la reunión se enviará a la secretaria de la comisión de igualdad para su archivo y posterior toma en consideración por la comisión en su informe de seguimiento anual.
  
- Informe de seguimiento
  - Se realizará anualmente, en el primer trimestre del año, recabando la información del año anterior
  - El órgano responsable es la comisión de igualdad que contará con el apoyo de los servicios centrales de FAIM (datos relativos a contratación, retribución, análisis de plantilla, medidas de conciliación, etc.) y de la coordinación de centros (propuestas y valoración sobre igualdad en las reuniones de equipo)
  
- Evaluación final del Plan
  - El último trimestre de 2024:
    - se elaborará un informe de seguimiento preliminar (a la espera de los últimos datos del año) que recoja los tres informes correspondientes a 2022 y 2023.
    - Se enviará una encuesta a toda la plantilla para recabar la opinión respecto a lo realizado y/o pendiente del Plan de Igualdad que termina, así como propuestas para el siguiente Plan.
  - En el primer trimestre de 2025, el grupo de trabajo de igualdad realizará la evaluación final, contando con el informe de seguimiento, también, de 2024,

siguiendo los tres ejes (resultados, proceso e impacto), propuestos en la “Guía para la elaboración de planes de igualdad”

- En el primer trimestre de 2025 la comisión analizará dichas evaluaciones de resultados, de proceso y de impacto, redactando una evaluación final que será presentada al Patronato y al Comité de Ética de FAIM y se publicará en la página web.
- Antes del verano de 2025, la comisión de igualdad debatirá, aprobará y registrará el siguiente Plan de Igualdad.

## 10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El Plan puede ser modificado, tras la evaluación por parte de la comisión de esta necesidad y contando con el acuerdo de las partes concertantes. Se prevé esta necesidad ante situaciones cambiantes, tanto en el marco organizativo de la Fundación como resultantes de situaciones económicas o laborales que así lo requieran.

En cualquier caso, siguiendo el artículo 9.2 del RD 901/2020, la comisión deberá revisar el plan cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- Cuando se ponga de manifiesta su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o motivada por actuación de Inspección
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo y otras situaciones sobrevenidas.
- A requerimiento judicial por inadecuación del Plan o de alguna de sus partes a requisitos legales o reglamentarios.

En caso de discrepancia en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, las partes se consideran capaces de debatir y consensuar aquellas modificaciones o nuevas medidas que sean necesarias.

En situaciones de conflicto las partes se comprometen a buscar una mediación especializada, contando con la asesoría del Instituto Aragonés de la Mujer que ha participado en la elaboración y puesta en marcha de este Plan.