

La **Fad** no presenta problemas de infra representación de mujeres en su plantilla en ningún nivel directivo y técnico, sino más bien lo contrario, fruto de la tendencia del sector. Así mismo, tampoco se observa brecha salarial ni discriminación alguna en acceso a la formación, desarrollo o promoción. Eso no quita que sea necesario establecer medidas de mejora, de formación en género y de seguimiento de todos los indicadores.

También parece necesario establecer y formar a los equipos sobre un protocolo claro de acoso porque a pesar de no tener casos registrados, es imprescindible tener los procedimientos establecidos.

INTRODUCCIÓN:

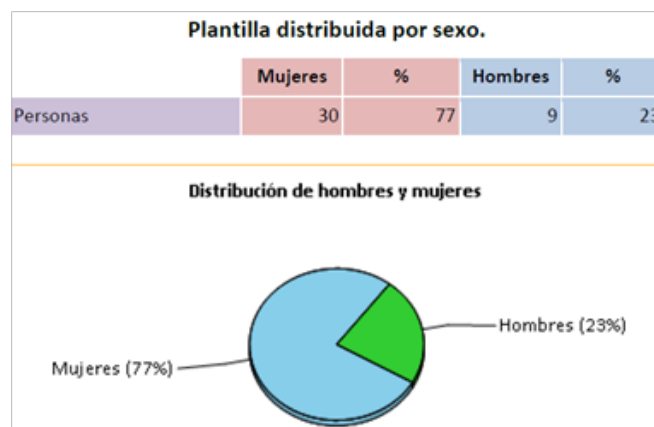
Aunque la Fad no tiene la obligación de elaborar un plan de igualdad, ya que cuenta con menos de 250 trabajadores/as, ponemos de manifiesto nuestro claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres mediante la elaboración del presente documento.

Se ha elaborado un exhaustivo análisis de la situación actual de la Fad llegando a un diagnóstico claro y real de la misma.

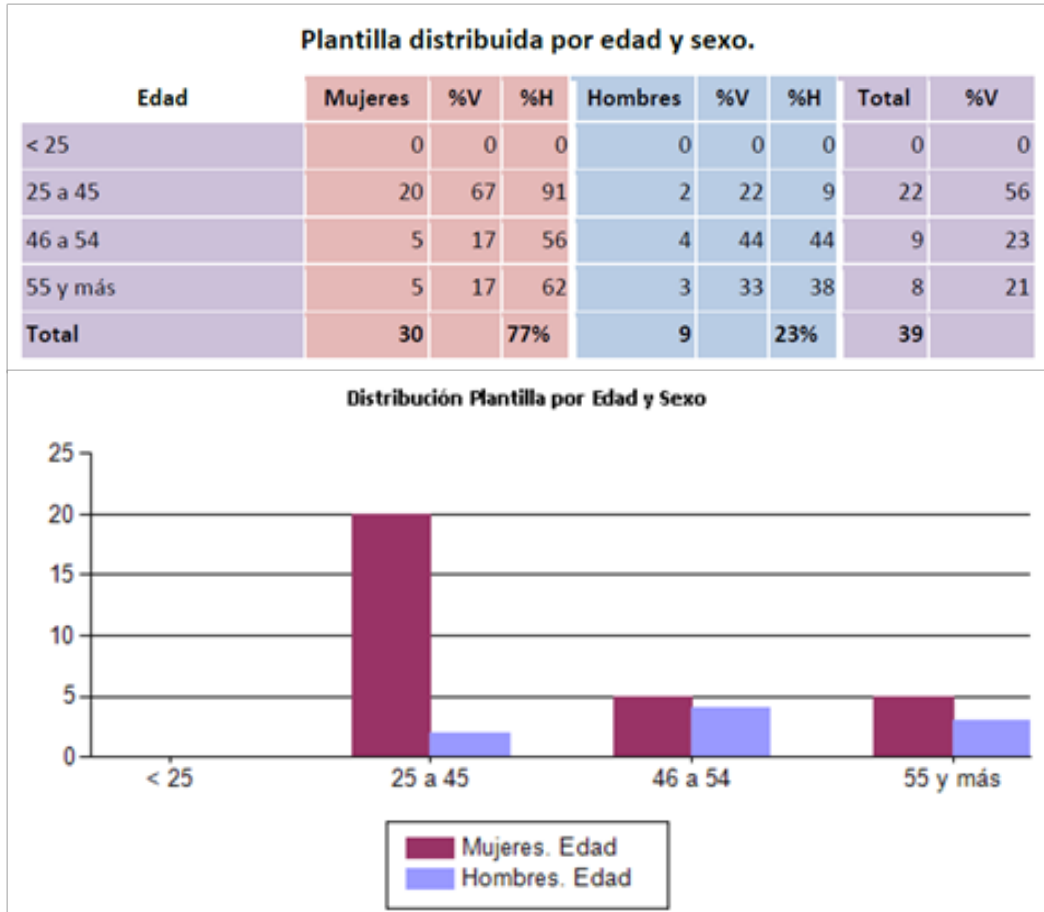
CONSIDERACIONES PREVIAS AL DIAGNÓSTICO

Estructura de la Plantilla

A efectos de la Ley para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se considera composición equilibrada la presencia de ambos géneros de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%. En nuestro caso, de las 39 personas que conforman la plantilla de la Fad, un 77% son mujeres y un 23% son hombres, aunque se entiende este desequilibrio como consecuencia de una mayor presencia de mujeres en las titulaciones más demandadas en los perfiles de la Fad (Psicología, Sociología, Ciencias Políticas, etc.) y de la presencia mayoritaria de mujeres en el tercer sector.



En cuanto a los perfiles por edad, el grupo de entre 25 y 45 años representa el 56% del total de la plantilla. La media de edad es mayor en hombres que en mujeres.

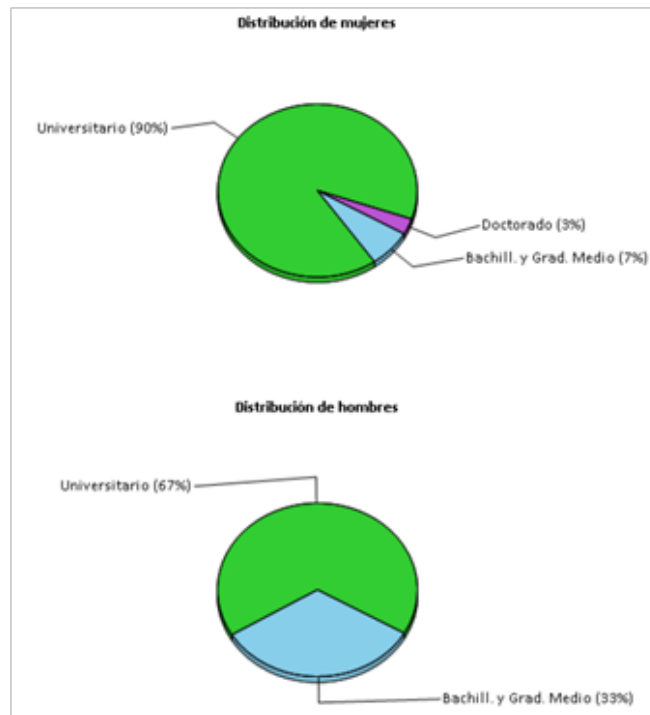


Si consideramos los contratos indefinidos como un indicador de la estabilidad laboral en la Fad, se puede decir que la Fad ofrece una alta estabilidad a su plantilla. El 82% de los contratos son indefinidos, ya sean de carácter parcial o completo.

En cuanto a la distribución de la plantilla por su nivel de estudios, podemos destacar que el 85% tiene estudios universitarios, lo cual supone una considerable cualificación académica para el ejercicio de la labor de la Fad.

Plantilla distribuida por nivel de estudios y sexo.

Nivel de Estudios	Mujeres	%V	%H	Hombres	%V	%H	Total	%V
Sin estudios	0	0	0	0	0	0	0	0
Ed. Primaria	0	0	0	0	0	0	0	0
Ed. Secundaria	0	0	0	0	0	0	0	0
Bachill. y Grad. Medio	2	7	40	3	33	60	5	13
Grado superior	0	0	0	0	0	0	0	0
Universitario	27	90	82	6	67	18	33	85
Doctorado	1	3	100	0	0	0	1	3
Total	30	77%		9		23%	39	



Respecto a la antigüedad en la Fad, el 56% de la plantilla tiene una antigüedad superior a los 10 años, con mayor antigüedad de media en hombres que en mujeres. Respecto a este indicador de antigüedad, es interesante rescatar algunos otros datos:

- El 13% de la plantilla son personas con menos de un año de antigüedad y el 100% de estas personas son mujeres.
- Otro 13% de la plantilla lo constituyen personas con entre 1 y 5 años de antigüedad y también el 100% de ellas son mujeres.
- El 74% de la plantilla lo conforman personas con más de 6 años de antigüedad, de las cuales el 69% son mujeres y el 31% hombres.

De esta forma se concluye que la antigüedad media de los hombres es superior a la de las mujeres.

En cuanto a la distribución de la plantilla por categoría profesional, es preciso desglosar también algunos datos, para valorar si se producen los fenómenos de segregación vertical (concentración de hombres/mujeres en puestos de dirección o mandos intermedios) y de segregación horizontal u ocupacional (concentración de hombres/mujeres en determinadas áreas o departamentos). Recordamos que existe segregación horizontal femenina en el global de la plantilla, dado que existe un 77% de mujeres y un 23% de hombres:

- El personal no cualificado constituye el 6% de la plantilla y el 100% son hombres, resultando segregación horizontal masculina en esta categoría profesional.

- El grueso de la plantilla se concentra en la categoría de personal técnico (51% de total). En este grupo, un 89% son mujeres y un 11% hombres, resultando el porcentaje de mujeres 13 puntos superior a su representación en el global de la plantilla y, por tanto, produciéndose segregación horizontal femenina.
- La categoría de dirección representa un 10% de la plantilla, siendo el porcentaje de mujeres del 75% frente al 25% de hombres, es decir, que ambos géneros quedan representados en una proporción similar a su representación en el global de la plantilla.
- La categoría de mandos intermedios supone un 33% del total, con una representación de mujeres del 67% y de hombres del 33%, produciéndose una leve segregación vertical porque el porcentaje de mujeres es 10 puntos inferior a su representación en el global de la plantilla.

Promoción

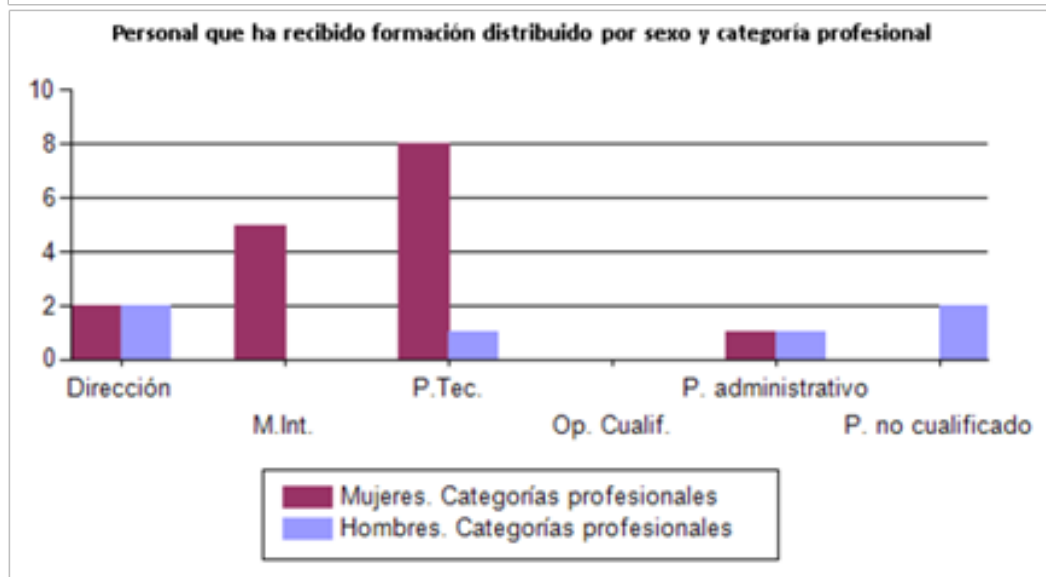
En el último año, el 100% de las personas promocionadas han sido mujeres. Todas las promociones han supuesto un cambio de categoría decidido por la dirección y valorado por los objetivos conseguidos, la autonomía, la iniciativa y la formación.

Formación

El 56% de la plantilla ha recibido formación en el último año, no habiendo diferencias significativas en el porcentaje de mujeres y de hombres.

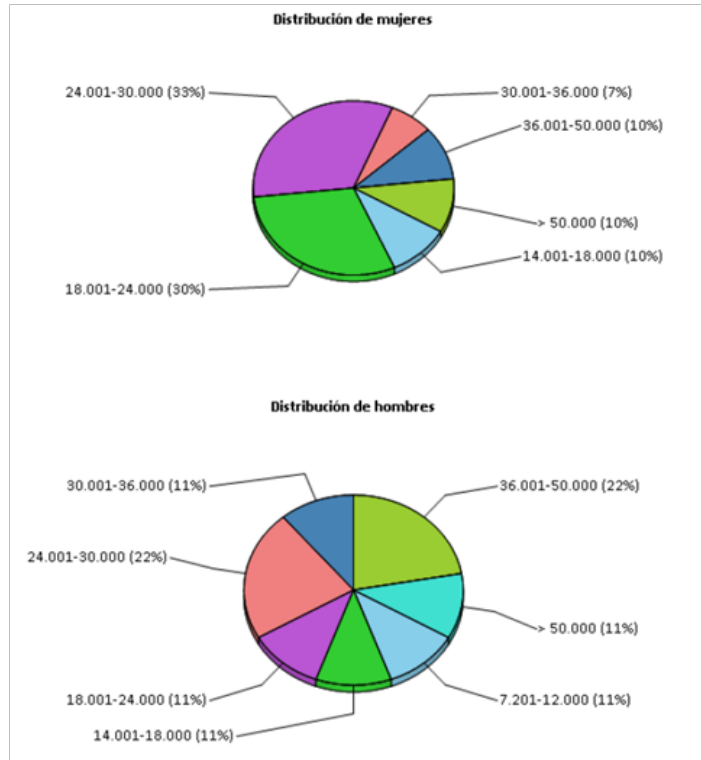
Personal que ha recibido formación distribuido por categoría profesional y sexo.

Categorías profesionales	Mujeres	%V	%H	Hombres	%V	%H	Total	%V
Dirección	2	12	50	2	33	50	4	18
M.Int.	5	31	100	0	0	0	5	23
P.Tec.	8	50	89	1	17	11	9	41
Op. Cualif.	0	0	0	0	0	0	0	0
P. administ.	1	6	50	1	17	50	2	9
P. no cualificado	0	0	0	2	33	100	2	9
Total	16	73%		6	27%		22	



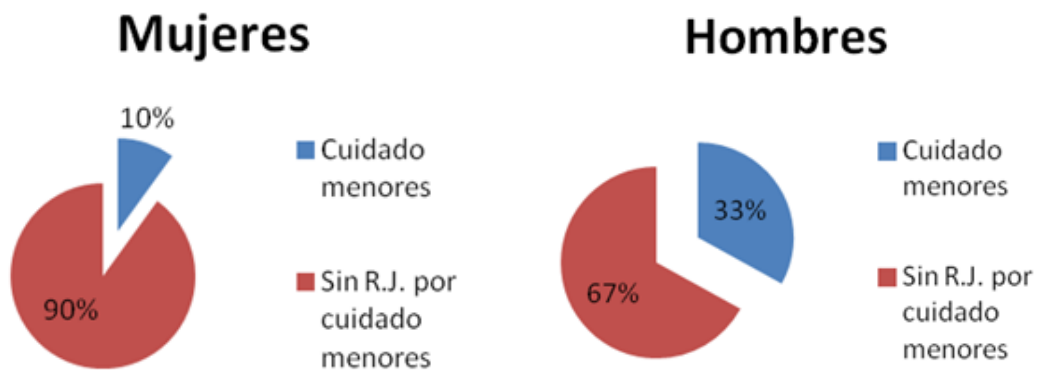
Retribución

Cruzando los datos de la retribución con los de las categorías profesionales, no parece existir, en todos los casos, una correspondencia exacta, al estar calculado el salario elevado a jornada completa. No se aprecia ningún signo de desigualdad en este sentido.



Conciliación

En la Fad, el 10% de las mujeres tiene una reducción de jornada por cuidado de menores, frente al 33% de los hombres, lo que refleja que la institución cuenta con medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y privada para ambos géneros.



Sexismo y acoso sexual

No se conocen casos en la Fad de sexismo ni de acoso sexual. Las relaciones son correctas entre hombre y mujeres y no existen conflictos al respecto.

Cultura organizativa y clima laboral

La Fad cuenta con una representación legal de las personas trabajadoras, con presencia de una mujer (33%) y dos hombres (67%), quedando invertidos los porcentajes de representación en el global de la plantilla.

Medidas

A la luz de los resultados del diagnóstico se han propuesto unas medidas correctoras y un plan de acciones, que resumimos en el siguiente cuadro anexo.

Mayo 2018

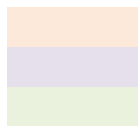
	DIAGNÓSTICO	MEDIDA	ACCIÓN
Estructura de la plantilla	El 100% de los contratos temporales de la Fad son de mujeres	Vigilar que sea un desequilibrio temporal	Tenerlo en cuenta en futuras contrataciones
	No se conocen los motivos de la pérdida de talento	Diseñar un sistema que permita registrar los motivos de los ceses voluntarios	Realizar una entrevista de salida y registro, cuando haya alguna baja voluntaria
	Existe segregación horizontal femenina en personal técnico (90% frente al 10% que son hombres) y segregación horizontal masculina en personal no cualificado (100%)	Fomentar la contratación de mujeres/hombres en puestos y categorías en los que estén sobrepresentados/as	Revisar los criterios establecidos para los diferentes puestos y los medios para reclutar candidatos/as
	Se conoce la realidad de las distribuciones del personal de la Fad	Realizar periódicamente un análisis sobre el porcentaje de mujeres y hombres en plantilla	Medir anualmente
Selección	No hay indicios de que las personas responsables de los procesos de selección no estén en línea con la igualdad de oportunidades, pero queremos ir más allá	Sensibilizar y orientar a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal	Formar en igualdad de oportunidades a las personas que participen en los procesos de selección
Promoción	Se conoce la realidad de las promociones de la Fad	Analizar periódicamente el número de promociones de mujeres y de hombres en la Fad	Medir anualmente
Formación	No hay indicios de discriminación por razón de sexo en la formación que recibe el personal de la Fad.	Detectar necesidades, diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género, comprobando que hombres y mujeres acceden por igual a la formación	Crear un Plan de formación anual, basado en las necesidades formativas detectadas y dirigidas a la totalidad de la plantilla
	Se conoce la realidad de la formación del personal de la Fad	Analizar periódicamente el número de horas de formación recibida por mujeres y hombres en la Fad	Medir anualmente
	La Fad ha formado con anterioridad en temas de género a la plantilla, pero queremos ir más allá	Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la Fad	Formar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades (convocada y en proceso)
	Se forma en competencias y liderazgo a la plantilla	Formar tanto a hombres como a mujeres de la Fad en liderazgo	Formar (en proceso)
	Se forma y sensibiliza a las personas que trabajan seleccionando personal en la Fad	Formar y sensibilizar al departamento de Recursos Humanos	Formar (en proceso)

Leyenda:

Medidas de Intención

Medidas de Control

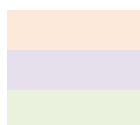
Medidas de Ejecución



Retribución	Se conoce la realidad de la Fad en cuanto a la retribución del personal	Analizar periódicamente las retribuciones medias de mujeres y hombres en la Fad	Medir anualmente
Conciliación	Se quieren conocer las necesidades de conciliación de la plantilla y trabajar sobre posibles medidas nuevas	Recoger información sobre las necesidades de conciliación de las trabajadoras y los trabajadores	Recoger información para repensar las medidas más necesarias y valoradas
	Se dispone de medidas de conciliación, pero se quiere elaborar un catálogo que ponga en valor el esfuerzo de la Fad sobre este tema	Elaborar un catálogo de medidas de conciliación que existen en la Fad y darlo a conocer a toda la plantilla	Elaborar y poner en común
	Se cuenta con medidas de conciliación interesantes, pero se quiere seguir trabajando para mejorar la conciliación entre la vida profesional y la personal de la plantilla, siendo importante no sólo para aumentar la satisfacción de la misma, sino también para ayudar a la Fad a alcanzar sus objetivos, a través de la mejora de la productividad	Estudiar la posibilidad de implantar nuevas medidas de conciliación o flexibilizar las actuales	Estudiar medidas
Sexismo y Acoso sexual	No se han producido este tipo de situaciones, pero creemos que es importante crear un protocolo de actuación que regule estos casos	Crear un protocolo de actuación que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	Difundir entre la plantilla y sensibilizar sobre la responsabilidad de la plantilla para evitar este tipo de situaciones (en proceso)
Cultura organizativa y clima laboral	Dentro del trabajo realizado por el grupo de trabajo seleccionado para el desarrollo del Plan de Igualdad, se quiere dar a conocer este plan a todo el personal	Informar a la plantilla de la existencia de un Plan de Igualdad, del por qué y de sus objetivos	Reunirse con la plantilla, compartir el plan con todas/os, sensibilizar al personal.
	Actualmente la totalidad de los programas de la Fad no contemplan la perspectiva de género	Incluir la perspectiva de género en los programas de la Fad	Formar
	Los Órganos de Gobierno de la Fad están compuestos en su mayoría por hombres	Promover el equilibrio de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la Fad	Incluir a las mujeres, de forma equilibrada y en la medida de lo posible, en los órganos de decisión
	Dentro del Plan de Igualdad de la Fad, se quiere crear una comisión que haga un seguimiento de las medidas presentadas y una evaluación posterior	Crear una comisión de igualdad	(En proceso)

Leyenda:

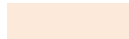
Medidas de Intención
 Medidas de Control
 Medidas de Ejecución



	Se intenta trabajar con un lenguaje inclusivo, pero existe consciencia de que se tienen que revisar documentos	Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos	Revisar web, documentos, etc.
	Se quiere promover una presencia equilibrada de mujeres, en toda su diversidad, y lograr la desaparición de prejuicios y estereotipos sexistas o discriminatorios	Usar métodos y materiales de formación no sexistas	Revisar materiales, fotografías, de nuestros materiales de formación
	Se quiere que las empresas colaboradoras conozcan el compromiso con la igualdad de oportunidades y la no discriminación	Informar a las empresas clientes y proveedoras del compromiso de la Fad con la igualdad de oportunidades y la no discriminación	Compartir el Plan de Igualdad en la web

Leyenda:

Medidas de Intención



Medidas de Control



Medidas de Ejecución

