



Fundación Pública Galega da Formación para o Traballo

III PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES DA FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DA FORMACIÓN PARA O TRABALLO

ÍNDICE

1. FICHA TÉCNICA.....	3
1.1. NORMATIVA DE APLICACIÓN	3
1.2. ANTECEDENTES	3
2. PREÁMBULO	4
3. CONTEXTO	8
3.1. COMPROMISO CO PRINCIPIO DE IGUALDADE	8
3.2. O ALCANCE DO COMPROMISO É O SEGUINTE.....	9
3.3. COMISIÓN DE IGUALDADE	9
3.3.1. COMPOSICIÓN.....	9
3.3.2. FUNCÍONS.....	9
4. CONCLUSÍONS DO DIAGNÓSTICO	9
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN	13
6. VIXENCIA.....	13
7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN:.....	14
8. OBXECTIVOS	14
9. GUÍA DE ACCÍONS SUXERIDAS E NOVAS PRÁCTICAS.....	16
9.1. CRONOGRAMA.....	22
10. SEGUIMENTO E AVALIACIÓN	23
10.1. A COMISIÓN DE SEGUIMENTO.....	23
10.2. FUNCÍONS DA COMISIÓN DE SEGUIMENTO	24
10.3. REUNIÓNS DE SEGUIMENTO E AVALIACIÓN	24
11. GLOSARIO DE TERMOS	24

1. FICHA TÉCNICA

Compañía principal:	FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DA FORMACIÓN PARA O TRABALLO		
Dirección de e-mail:	administracion@fpgft.gal		
Dirección:	Edificio Administrativo San Lázaro s/n, Consellería Emprego e Igualdade 15781 Santiago de Compostela		
Teléfono:	881 995 370 / 981 545 695	Fax:	881 995 376
Website(s):	https://www.fpgft.gal		

1.1 NORMATIVA DE APLICACIÓN

O persoal da Fundación Pública Galega da Formación para o traballo réxese pola seguinte normativa:

- I Convenio Colectivo FPGFT. Afectado temporalmente pola Lei 1/2012, do 29 de febreiro, de medidas temporais en determinadas materias do Emprego Público da Comunidade Autónoma de Galicia.
- Orde do 20 de decembro de 2013, conxunta da Vicepresidencia e Consellería de Presidencia, AAPP e Xustiza e da Consellería de Facenda.
- Real Decreto Lei 10/2015, do 11 de setembro de 2015, con entrada en vigor o 12/09/2015: Medidas en materia de emprego público e estímulo á economía.
- RESOLUCIÓN do 24 de febreiro de 2016, da Dirección Xeral da Función Pública, pola que se ditan instrucións sobre o réxime de vacacións, permisos e licenzas.

1.2 ANTECEDENTES

A **Fundación Pública Galega da Formación para o Traballo**, nace en maio de 2008 como consecuencia do traspaso da Comunidade Autónoma de Galicia das competencias en materia de Formación Continua.

Constitúese como unha entidade do sector público de Galicia, de carácter tripartito e sen ánimo de lucro.

Está integrada pola Xunta de Galicia, a través da Dirección Xeral de Formación e Colocación da Consellería Emprego e Igualdade e polas organizacións sindicais e empresariais que teñen a consideración de máis representativas de Galicia: UGT, CCOO, CIG e pola CEG coma se establece na Lei 17/2008 de 29 de Decembro, no que se lles outorga a ambas dito carácter.

“A Fundación é o instrumento necesario para favorecer a formación ao longo da vida dos traballadores e traballadoras, mellorando a súa capacitación profesional e promoción persoal, proporcionando aos traballadores e traballadoras os coñecementos e as prácticas adecuadas aos requirimentos do mercado de traballo e as necesidades das empresas.”

AS ACTIVIDADES

As actividades da Fundación veñen determinadas nos Plans de Actuación que se aproban para cada exercicio. No plan do ano 2021 establécense:

- Xestión da convocatoria de axudas de programas de formación de persoas ocupadas (formación de oferta).
- Xestión da convocatoria de programas de incentivos á formación de persoas traballadoras ocupadas en sectores estratéxicos para as empresas galegas cofinanciados polo FSE.
- Xestión da convocatoria FORMACIÓN NO CAMIÑO para persoas ocupadas.
- Xestión das solicitudes de bolsas e axudas para persoas traballadoras desempregadas que participen en accións formativas de formación profesional para o emprego.
- Asesoramento, difusión do Sistema de Formación para o Emprego, xestión dos proxectos e administración da páxina web da FPGFT.
- Xestión da Fundación, Sistema de Calidade e Plan de Igualdade.
- Proxectos de apoio na formación para a mellora da empregabilidade para menores de 30 anos, maiores de 45 anos e formadores na procura de una mellor adaptabilidade para impartir docencia en “Aula Virtual”.
- Actualización do Mapa de Recursos Formativos e a súa “app”.
- Proxecto piloto de desenvolvemento dunha ferramenta de IA (intelixencia Artificial) para a detección temperá de necesidades formativas no mercado laboral galego, así como o posterior redeseño de itinerarios formativos para a mellora da empregabilidade.

2. PREÁMBULO

A igualdade é un principio xurídico universal recoñecido en diferentes textos internacionais sobre dereitos humanos, tales como, a **Declaración de Dereito Humanos de 1948**, a **Convención Sobre a Eliminación de Todas as formas de discriminación contra a muller**, aprobada pola Asemblea Xeral das Nacións Unidas en decembro de 1979, e ratificada polo Estado Español de 1983.

Neste ámbito destacan os progresos obtidos a partir de conferencias mundiais de Nairobi (1985) e Beijing (1995).

No ámbito europeo, a igualdade entre mulleres e homes é un dos principios fundamentais do Dereito Comunitario. A partir do Tratado de Ámsterdam de 1999, establécese que a promoción da igualdade entre mulleres e homes, así como a eliminación das desigualdades por razón de sexo son obxectivos que teñen que integrar todas as políticas e accións da Unión Europea e de todos os seus membros.

No noso dereito a **Constitución Española** no seu artigo 14 establécese que *“os españois son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación algunha por razón de*

nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social”.

Pola súa banda o artigo 9.2 recolle a obrigaón dos poderes públicos de promover as condicións necesarias *“para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integra sexan reais e efectivas; remover os obstáculos que o impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social”.*

Estes principios trasládanse ás normativas tanto estatal como autonómica.

NO ÁMBITO ESTATAL

O 22 de marzo de 2007 apróbase a Lei Orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva de homes e mulleres, denominada a lei de igualdade. Esta lei ten por obxecto facer efectivo o dereito de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes en particular mediante a eliminación de discriminación da muller, sexa cal sexa a súa circunstancia ou condición, en calquera dos ámbitos da vida e singularmente nas esferas política, civil, laboral, económica, social e cultural.

O principio de igualdade de trato entre mulleres e homes, tal e como se define na propia lei, **supón a ausencia de toda discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo, especialmente as derivadas da maternidade, a asunción das obrigacións familiares e o estado civil.**

A TRANSVERSALIDADE DO PRINCIPIO DE IGUALDADE DE TRATO ENTRE MULLERES E HOMES

En relación cos poderes públicos, o artigo 15 da LOIMH regula a Transversalidade do principio de igualdade de trato entre mulleres e homes:

“O principio de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes informará, con carácter transversal, a actuación de todos os Poderes Públicos. As Administracións públicas integraran, de forma activa, na adopción e execución das súas disposicións normativas, na definición e orzamentos de políticas públicas en todos os ámbitos e no desenvolvemento do conxunto de todas as súas actividades”.

Criterios de actuación das Administracións Públicas

Segundo o artigo 51 de LOIMH, as Administracións públicas, no ámbito das súas respectivas competencias e en aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes, deberán:

- a) Remover os obstáculos que impliquen a pervivencia de calquera tipo de discriminación coa finalidade de ofrecer condicións de igualdade efectiva entre mulleres e homes no acceso ao emprego público e no desenvolvemento da carreira profesional.
- b) Facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, sen menoscabo da promoción profesional.
- c) Fomentar a formación en igualdade, tanto no acceso ao emprego público como ao longo da carreira profesional.

- d) Promover a presenza equilibrada de mulleres e homes nos órganos de selección e valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar calquera discriminación retributiva, directa ou indirecta, por razón de sexo.
- g) Avaliar periodicamente a efectividade do principio de igualdade nos seus respectivos ámbitos de actuación.

Respecto ao principio de igualdade de trato e oportunidades na empresa, a lei no artigo 45, recolle a obrigaición das empresas de respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar, e no seu caso acordar, cos representantes legais das e dos traballadores na forma que se determine na lexislación laboral.

No caso das empresas de cincuenta ou máis traballadoras ou traballadores, as medidas de igualdade a que se refire o apartado anterior deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun plan de igualdade, co alcance e contido establecidos neste capítulo, que deberá ser obxecto de negociación na forma que se determine na lexislación laboral.

Pola súa banda o artigo 46 da mesma lei define os Plans de Igualdade, como **“un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo”**.

Os plans de igualdade fixarán os concretos obxectivos de igualdade a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

No ámbito da comunidade Autónoma de Galicia

O Estatuto de Autonomía de Galicia (Lei Orgánica 1/1981, do 6 de abril), no artigo 4.2 recolle o mandato dirixido aos poderes públicos de Galicia de, promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integran sexan reais, efectivas, remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos os galegos e galegas na vida política, económica, cultural e social.

Coa aprobación do Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, Galicia reforza o seu compromiso coa eliminación da discriminación entre mulleres e homes e na promoción da igualdade, no seu campo de competencias, ao principio constitucional de igualdade de oportunidades entre as persoas de ambos os sexos, de conformidade coas obrigações impostas aos poderes públicos de Galicia no artigo 4 do Estatuto de Autonomía de Galicia (L.O.1/1981 de 6 de abril)

Consagra como principios de actuación da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade:

- a) A procura e a eliminación absoluta das discriminacións por razóns de sexo sexan directas ou indirectas.

b) A modificación dos patróns socioculturais de conduta de mulleres e homes, con vistas a alcanzar a eliminación dos prexuízos e das prácticas consuetudinarias baseadas na idea de inferioridade ou superioridade de calquera dos sexos ou en funcións estereotipadas de mulleres e de homes.

c) A integración da dimensión da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na elaboración, execución e seguimento de todas as accións desenvoltas polo sector público autonómico no exercicio das súas competencias.

d) O fomento da comprensión da maternidade como unha función social, evitando os efectos negativos sobre os dereitos da muller, e ademais instrumentando outros efectos positivos. A protección da maternidade é unha necesidade social que os poderes públicos galegos asumen e recoñecen politicamente. Sendo a maternidade un ben insubstituíble, todas as cargas e coidados que supón, a gravidez, o parto, a crianza, a socialización dos fillos, deben recibir axuda directa das institucións públicas galegas, a fin de non constituír discriminación gravosa para as mulleres. Neste sentido, a Xunta de Galicia aplicará todas as súas competencias para conseguir que se materialice, na práctica, o principio mencionado e a maternidade deixe de ser carga exclusiva das nais e motivo de discriminación para as mulleres.

e) A adopción de idénticas actuacións de fomento da súa comprensión como función social con respecto ao coidado de familiares que, polas súas dependencias, necesiten a asistencia doutras persoas, mulleres e homes.

En canto á Integración da igualdade na política de emprego e relacións laborais.

O artigo 22 regula a actuación transversal no campo laboral:

1. A Xunta de Galicia integrará a dimensión de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, tanto dentro do ámbito do emprego privado como dentro do ámbito do emprego público, na elaboración, execución e seguimento de todas as políticas e todas as accións no exercicio das competencias asumidas en relación ao acceso ao emprego, mesmo ao traballo por conta propia, a formación profesional, a promoción profesional, as condicións de traballo –incluídas as retributivas– e a afiliación e participación nas organizacións sindicais e empresariais ou en calquera organización cuxas e cuxos membros exerzan unha profesión concreta, incluídas as prestacións que se concedan.

2. Tal labor de integración corresponderá ás consellerías competentes en materia de traballo e en función pública, coa colaboración do órgano superior da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade.

No artigo 23 deste mesmo texto legal regúlanse as actuacións especiais na formación continua:

1. A Consellaría competente en materia de traballo, dentro do marco da Lei orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das cualificacións e da formación profesional, atenderá especialmente á consideración das mulleres como colectivo prioritario no ámbito da

formación continua de persoas ocupadas, a través de medidas que faciliten o seu acceso a esta e a través de medidas de apoio, seguimento e control.

2. En particular, incentivarase o acceso das mulleres aos grupos máis cualificados e fomentarase a compensación dos períodos de abandono temporal ou de redución de xornada por traballadores e traballadoras por mor de conciliar a vida persoal, familiar e laboral.

Segundo o artigo 65 do Decreto Lexislativo 2/2015, os plans de igualdade defínense como “un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizarse un diagnóstico da realidade desde a perspectiva de xénero, tendentes a alcanzar na totalidade dos ámbitos da empresa o obxectivo da igualdade entre mulleres e homes e a eliminación da discriminación por razón de sexo, as cales han de comprender:

- a) A fixación de obxectivos concretos de igualdade dentro duns prazos de tempo razoables, especificando os indicadores do cumprimento dos obxectivos e identificando os órganos ou persoas responsables.
- b) Un código das boas prácticas necesarias ou convenientes para alcanzar os obxectivos asumidos a través da integración da dimensión de igualdade na organización do traballo e a xestión empresarial.
- c) O establecemento de sistemas eficaces de control interno e avaliación externa sobre cumprimento dos obxectivos, así como de mecanismos de readaptación deses obxectivos en función dos resultados obtidos.

Neste mesmo texto, no artigo 67, regula a obrigatoriedade dos plans para a Administración autonómica, os seus organismos autónomos, as sociedades públicas, as fundacións do sector público autonómico, as entidades de dereito público vinculadas ou dependentes da Comunidade Autónoma e os organismos con dotación diferenciada nos orzamentos da Comunidade Autónoma que, carecendo de personalidade xurídica, non estean formalmente integrados na Administración da Comunidade Autónoma.

3. CONTEXTO

3.1 COMPROMISO CO PRINCIPIO DE IGUALDADE

Desde a Fundación Pública Galega da Formación para o Traballo se aposta pola aplicación de políticas e medidas favorables para alcanzar a igualdade de oportunidades entre todas as persoas profesionais que compoñen a Fundación, destacando a conciliación da vida persoal, laboral e familiar.

Nestes intres, a Fundación responde ás actuais políticas de igualdade, e reitera o seu compromiso co principio de igualdade de trato e oportunidades a través da elaboración e implantación do **“III PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES DA FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DA FORMACIÓN PARA O TRABALLO”**.

Para iso, en data 10 de decembro a *Directora Xerente* asina o novo compromiso co principio de Igualdade de trato e oportunidade entre mulleres e homes.

3.2 O ALCANCE DO COMPROMISO É O SEGUINTE

1. Establecer e desenvolver políticas que integran a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes, sen discriminar directa ou indirectamente por razón de sexo.
2. Establecer a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes como principio estratéxico e transversal en todos os ámbitos de actuación da Fundación.
3. Promocionar as medidas de conciliación como estratexia para alcanzar a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes.

3.3 COMISIÓN DE IGUALDADE

3.3.1 COMPOSICIÓN

Para a negociación do novo Plan de Igualdade, constitúese en data 10 de decembro de 2020 a Comisión negociadora, órgano paritario integrado por:

En representación da entidade:

- D.ª Rosanna López Salgueiro

En representación do persoal:

- D.ª Begoña López Abella

3.3.2 FUNCIONS

Corresponde á Comisión de Igualdade:

- a) Participar na elaboración e aprobación do diagnóstico de situación da Fundación en materia de Igualdade.
- b) Negociar, elaborar, aprobar o Plan de Igualdade.
- c) Impulsar a implantación do Plan de Igualdade.
- d) Vixiar o cumprimento efectivo do principio de igualdade.
- e) Sensibilizar, informar e asesorar sobre a importancia de incorporar a igualdade entre mulleres e homes.
- f) Informar á organización sobre as accións que se van a desenvolver en cumprimento do Plan de Igualdade.
- g) Emitir o informe de avaliación de impacto de xénero sobre o anteproxecto de orzamentos.
- h) Propoñer que se incorpore ás distintas políticas da Fundación as medidas necesarias para alcanzar a igualdade real entre mulleres e homes.

4. CONCLUSIÓNS DO DIAGNÓSTICO

Para levar a cabo a correcta xestión da igualdade, resulta necesario, en primeiro lugar, realizar un diagnóstico de situación, centrándose naquelas áreas nas que se poida observar a necesidade de realizar modificacións ou poñer en marcha medidas que permiten seguir avanzando na igualdade de oportunidades e alcanzar o obxectivo de converterse nunha Fundación dinámica a favor da igualdade en todos os ámbitos de actuación da mesma.

O documento elaborado será aberto e flexible coas posibilidades de cambio necesarias para poder achegar a realidade da Fundación, e así, partindo dos datos deste informe,

poderanse elaborar medidas e actuacións realistas, axustándose ás características específicas da Fundación, convertendo así o plan de igualdade nun instrumento útil que non se reduza a un mero trámite burocrático.

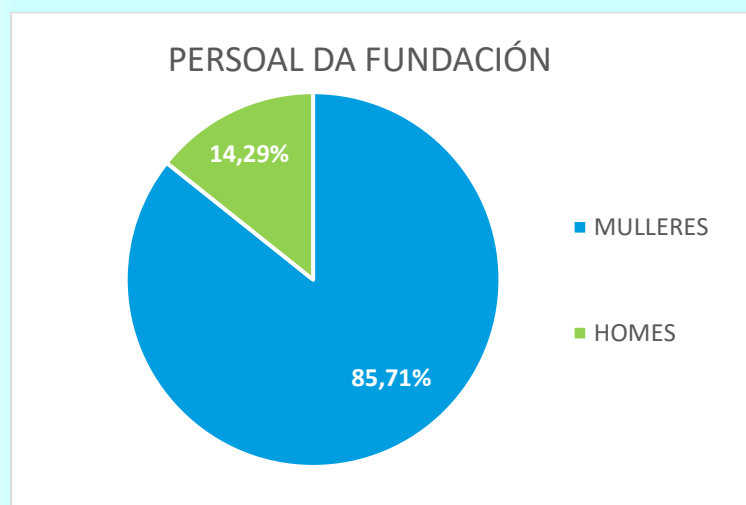
4.4. COMISIÓN

Resultados do diagnóstico

Para o estudo do persoal tivéronse en conta as variables de, antigüidade, categorías, departamento, nivel de estudos, idade, etc. e todo iso desagregado por xénero.

Unha vez relacionadas entre si as diferentes variables, estes son algúns dos datos que se extraeron.

Nestes momentos o persoal da Fundación está conformada por 7 persoas; 6 mulleres e 1 home¹.



ÓRGANO DE GOBERNO E A DIRECCIÓN XERENCIA

O órgano supremo de goberno, administración, e representación da Fundación, é o Padroado conformado nestes momentos por:



¹ No transcurso dende o inicio do deseño de este III Plan de Igualdade, un traballador xubilouse.

O Padroado no que respecta a súa composición desgregada por sexos e entidades que o conforman, recollese segundo a presente :

ORGANIZACIÓN:

PATROA/PATRÓN

C.E.G.	SEXO
Marta Amate López	M
Jaime Luis López Vázquez	H
Jesús Castiñeira Diz	H

C.I.G.	SEXO
Óliver Álvarez Barranco	H

CC.OO.	SEXO
Maica Bouza Seoane	M

U.G.T.	SEXO
José Luis Fdez. Celis	H

ADMINISTRACIÓN:

PATROA/PATRÓN

PRESIDENTA	SEXO
Zeltia Lago Lado	M

VOGAL	SEXO
Antía Guillén García	M

VOGAL	SEXO
Covadonga Toca Carús	M

VOGAL	SEXO
José Ramón Pardo Cabarcos	H

VOGAL	SEXO
Jesús Sanjurjo Paz	H

VOGAL	SEXO
Susana López Abella	M

VOGAL	SEXO
Elena Mancha Montero de Espinosa	M

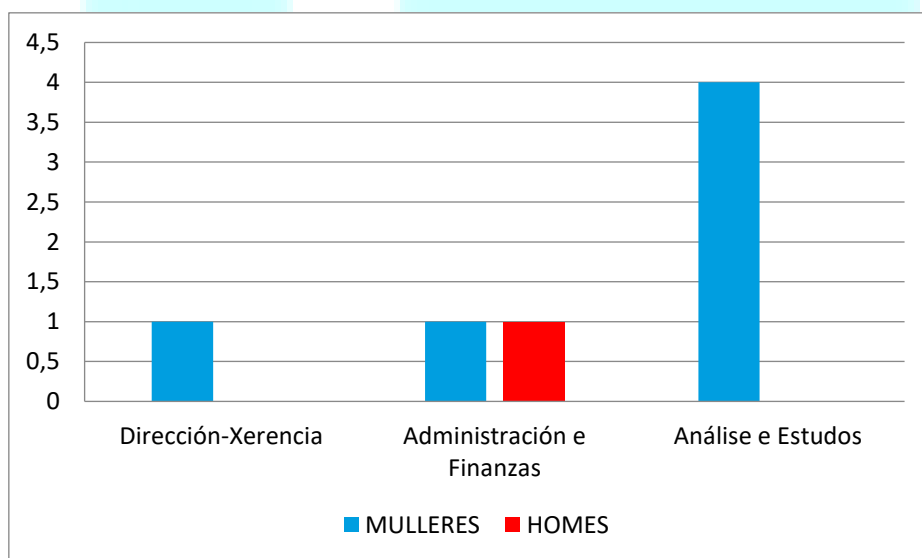
SECRETARÍA	SEXO
Rosanna López Salgueiro	M

COMPOSICION PADROADO	
TOTAL HOMES E MULLERES	14
MULLERES	8
HOMES	6

Neste área, salientar a necesidade de que na súa composición, **O PADROADO**, tanto cara a Xunta de Galicia coma cara as Organizacións sindicais e empresariais presentes no mesmo e que o compoñen, é destacable que na actualidade tense en conta e debe manterse coma obxectivo e recomendación constante o respecto a equidade de xénero nos nomeamentos para formar parte do mesmo.

Pola súa banda, o órgano funcional, conformado por oito persoas, distribúese en 3 departamentos:

	MULLERES	HOMES
Dirección-Xerencia	1	-
Departamento de Administración	1	1
Departamento de Estudos e Análise	4	-





En materia de Conciliación, sinalar que ademais das medidas que se recollen no convenio colectivo aplicable, a Fundación de forma voluntaria aplica entre outras medidas:

- Flexibilidade horaria de entrada e saída, sempre xustificada ante a convivencia de menores ou persoas maiores.
- O teletraballo, especialmente dende marzo de 2019 por a pandemia do COVID-19

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este plan de igualdade aplicarase a todo o persoal ao servizo da Fundación Pública Galega da Formación para o Traballo, tanto presente como futuro, incluíndo:

- O persoal laboral contratado en réxime de dereito laboral.

6. VIXENCIA

Este plan terá unha vixencia de **dous anos**, desde a data da súa aprobación.

Transcorrido o tempo de vixencia do Plan de Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, a Comisión reunirse para proceder á negociación do novo Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

No intervalo de tempo que medie ata a aprobación do seguinte plan manterase vixente o contido do plan anterior.

7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN:



8. OBXECTIVOS

Os obxectivos xerais definidos para o III Plan de Igualdade son:

1. Garantir a igualdade de trato e oportunidades de mulleres e homes nas diferentes áreas funcionais, eliminando todo tipo de discriminación tanto directa como indirecta, por razón de sexo, especialmente derivadas da maternidade, paternidade, por responsabilidades familiares, estado civil ou condicións laborais.
2. Aplicar a perspectiva de xénero a todas as áreas, políticas e decisións da entidade (transversalidade de xénero).
3. Avanzar na corresponsabilidade de tarefas entre homes e mulleres.
4. Establecer medidas efectivas de prevención e protección fronte ao acoso sexual ou acoso por razón de sexo.

Os obxectivos específicos que inspiran cada unha das áreas de execución son:

Área 1: Acceso ao emprego e Selección:

- Garantir que a igualdade de trato e oportunidades sexa real e efectiva nos procesos de acceso e selección.

- Implantar a igualdade de trato e oportunidades como principio fundamental da política de recrutamento e selección.

Área 2: Formación:

- Sensibilizar e formar en igualdade ao persoal presente e futuro da Fundación.

Área 3: Conciliación da vida persoal, familiar e laboral

- Garantir o exercicio dos dereitos de conciliación, informando deles e facéndoos accesibles a todo o persoal.
- Mellorar as medidas legais para facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral do persoal.
- Contemplar a corresponsabilidade como un dereito e deber.

Área 4: Retribución

- Garantir a non discriminación salarial entre mulleres e homes.
- Promover unha política salarial obxectiva evitando nos criterios retributivos calquera desviación por razón de xénero.

Área 5: Prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

- Asegurar que as traballadoras e traballadores da Fundación presentes e futuros gocen dunha contorna laboral libre de todo tipo de situacións de acoso.

Área 6: Violencia de Xénero

- Contribuir á prevención da Violencia de xénero a través de medidas de concienciación , asistencia e protección ás vítimas.

Área 7: Cultura Organizativa e Comunicación

- Difundir unha cultura empresarial comprometida coa igualdade, sensibilizando a todo o persoal, as empresas provedoras ou as usuarias e usuarios, da necesidade de actuar e traballar conxunta e globalmente na igualdade de oportunidades.

9. GUÍA DE ACCIÓNS SUXERIDAS E NOVAS PRÁCTICAS

Área 1 : Acceso ao Emprego e Selección		
<p>Obxectivos: Garantir que a igualdade de trato e oportunidades sexa real e efectiva nos procesos de acceso e selección. Implantar a igualdade de trato e oportunidades como principio fundamental da política de recrutamento e selección.</p>		
Acción 1		Indicadores
Revisar a linguaxe das ofertas de emprego de tal forma que na denominación e descrición dos postos vacantes non se utilicen termos que resulten sexistas nin respondan a estereotipos de xénero.		Número de postos definidos de maneira neutra. Número de candidaturas recibidas indicando cantas mulleres e cantos homes.
CRONOGRAMA	Data inicio A partir da data de inicio do Plan	Data Fin Durante toda a vixencia do Plan
RESPONSABLE A Dirección Xerencia		DESTINATARIO As persoas candidatas
Acción 2		Indicadores
Utilizar unha linguaxe non sexista ao cumprimentar os formularios das solicitudes das bolsas de emprego dos Servizos Rexionais de Emprego, e bolsas de emprego privadas.		As solicitudes
CRONOGRAMA	Data Inicio A partir da data de inicio do Plan	Data Fin Durante toda a vixencia do Plan
RESPONSABLE A Dirección Xerencia		DESTINATARIO As persoas candidatas

Área 2: Formación

Obxectivos:

Establecer accións formativas concretas orientadas ao desenvolvemento profesional e garantir o equilibrio do persoal de ambos os sexos en todos os grupos e actividades da empresa.
Sensibilizar e formar en igualdade ao persoal presente e futuro.

Acción 1		Indicadores
Manter un módulo específico de igualdade de trato e oportunidades dirixida ao novo persoal e reciclaxe do existente (informar especialmente das boas prácticas en igualdade).		Contido do módulo Número de persoas ás que se lles impartiu a formación, desagregando os datos por sexo.
CRONOGRAMA	Data inicio Setembro 2021	Data Fin Decembro 2021
RESPONSABLE A Dirección Xerencia		DESTINATARIO Persoas candidatas e Persoal da Fundación.
Acción 2		Indicadores
Revisar dende a perspectiva de xénero os contidos e materiais que se imparten nas accións formativas para que non conteñan estereotipos nin connotacións de xénero na linguaxe, as imaxes ou exemplos.		Número de contidos revisados (denominación do módulo)
CRONOGRAMA	Data Inicio A partir da data de inicio do Plan	Data Fin Durante toda a vixencia do Plan
RESPONSABLE A Dirección Xerencia		DESTINATARIO Persoal da Fundación

Área 3: Conciliación da vida persoal, familiar e laboral

Obxectivos:

- Garantir o exercicio dos dereitos de conciliación, informando deles e facéndoo accesibles a todo o persoal.
- Contemplar a corresponsabilidade como un dereito e deber.
- Fomentar e implantar medidas que permitan conciliar a vida persoal, laboral e familiar entre mulleres e homes.

Acción 1		Indicadores
Establecer un mapa de medidas de conciliación que voluntariamente implanta a entidade.		Mapa de medidas de conciliación
CRONOGRAMA	Data inicio Xuño 2021	Data Fin Xullo 2021
RESPONSABLE	A Dirección Xerencia / Representante do persoal	DESTINATARIO Persoal da Fundación
Acción 2		Indicadores
Publicitar e dar a coñecer o catálogo de medidas entre as persoas traballadoras.		Campañas informativas. Número de persoas participantes. Recoller datos estatísticos, desagregados por sexo, categoría, posto de traballo, dos diferentes permisos, suspensións de contrato e excedencias relacionadas coa conciliación.
CRONOGRAMA	Data Inicio Setembro do 2021	Data Fin Outubro 2021
RESPONSABLE	A Dirección Xerencia	DESTINATARIO Persoal da Fundación

Área 4: Retribución

Obxectivos:

Garantir a non discriminación salarial entre mulleres e homes.

Acción 1		Indicadores
Realizar un estudo salarial anual por posto, sexo e categoría/grupo desagregado por conceptos aplicando medidas correctoras no caso de identificar algún tipo de desigualdade ou Brecha salarial.		Estudo salarial anual
CRONOGRAMA	Data inicio Decembro do 2021	Data Fin Un informe anual ata o fin da vixencia do Plan
RESPONSABLE A Dirección Xerencia / Dpto. Administración		DESTINATARIO Persoal da Fundación

Área 5: Prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

Obxectivos: Asegurar que as traballadoras e traballadores da Fundación presentes e futuros gocen dunha contorna laboral libre de todo tipo de situacións de acoso.

Acción 1		Indicadores
Elaborar un protocolo específico para a Fundación.		Documento propio.
CRONOGRAMA	Data inicio Ao inicio do Plan	Data Fin Durante a vixencia do Plan
RESPONSABLE A Dirección Xerencia		DESTINATARIO Persoal da Fundación
Acción 2		Indicadores
Informar do protocolo ao persoal e difundir o documento de acoso sexual e por razón de sexo o persoal actual e o Persoal futuro da Fundación.		Medios de información e difusión do Protocolo Número de persoas destinatarias desagregados os datos por sexo identificando a área ou departamento ao que pertencen
CRONOGRAMA	Data Inicio Ao inicio do Plan	Data Fin Durante toda a vixencia do Plan
RESPONSABLE A Dirección Xerencia		DESTINATARIO Persoal da Fundación

Área 6: Violencia de xénero

Obxectivos: Contribuír á prevención e eliminación da violencia de xénero a través de medidas de asistencia e protección ás vítimas.

Acción 1		Indicadores
Elaboración e difusión dunha guía informativa cos dereitos, recursos e información dirixida ás persoas traballadoras da Fundación que podan atoparse nesta situación, e ao persoal en xeral.		A Guía informativa
CRONOGRAMA	Data inicio Marzo 2022	Data Fin Abril do 2022
RESPONSABLE A Dirección Xerencia		DESTINATARIO Persoal da Fundación
Acción 2		Indicadores
Campañas de sensibilización e concienciación contra a violencia de Xénero		Número de campañas, indicando o contido e as persoas destinatarias desagregados os datos por sexo
CRONOGRAMA	Data Inicio Abril do 2022	Data Fin Durante a vixencia do Plan
RESPONSABLE A Dirección Xerencia		DESTINATARIO Persoal da Fundación
Acción 3		Indicadores
Formación en materia de violencia de xénero para o persoal da Fundación.		Número de formacións, especificando o contido e as persoas destinatarias, desagregando os datos por sexo e departamento.
CRONOGRAMA	Data Inicio Setembro de 2022	Data Fin Decembro do 2022
RESPONSABLE A Dirección Xerencia		DESTINATARIO Persoal da Fundación

Área 7: Cultura Organizativa e Comunicación. Transversalidade.

Obxectivos:

Integrar de forma transversal o principio de igualdade na organización.
Difundir unha cultura empresarial comprometida coa igualdade, sensibilizando a todo o persoal, empresas provedoras, usuarias ou usuarios da necesidade de actuar e traballar conxunta e globalmente na igualdade de oportunidades.

Acción 1		Indicadores
Informar as empresas colaboradoras e empresas provedoras do compromiso coa igualdade de oportunidades, instándolles a que compartan devanditos principios .		Número de empresas colaboradoras e empresas provedoras informados .
CRONOGRAMA	Data Inicio A partir do inicio do plan	Data Fin Durante a vixencia do Plan
RESPONSABLE A Dirección Xerencia		DESTINATARIO Empresas colaboradoras e Padroado
Acción 2		Indicadores
Habilitar unha caixa de correos de suxerencias para recibir dúbidas, suxerencias ou queixas relacionadas coa igualdade de oportunidades, o Plan de Igualdade, comprometéndose a darlle solución .		Caixa de correos de suxerencias . Número de queixas, suxerencias ou dúbidas, clasificando o tipo de comunicación .
CRONOGRAMA	Data Inicio A partir do inicio do Plan	Data Fin Durante a vixencia do Plan
RESPONSABLE Departamento de Administración		DESTINATARIO Persoal da Fundación

9.1 CRONOGRAMA

		2022												2023										
		Meses												Meses										
ÁREA	ACCIÓN	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
Área 1	Acción 1																							
Área 1	Acción 2																							
Área 2	Acción 1																							
Área 2	Acción 2																							
Área 3	Acción 1																							
Área 3	Acción 2																							
Área 4	Acción 1																							
Área 5	Acción 1																							
Área 5	Acción 2																							
Área 6	Acción 1																							
Área 6	Acción 2																							
Área 6	Acción 3																							
Área 7	Acción 1																							
Área 7	Acción 2																							

10. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

O seguimento, consiste nunha análise continuada que ten como obxectivo verificar o que se está aplicando, asegurar o cumprimento efectivo das accións e os obxectivos previstos, e detectar posibles dificultades ou inconvenientes.

O seguimento facilitará, ademais, a difusión do Plan e a transparencia na información que se ofrezca, tanto á propia organización como á súa contorna.

Pola súa banda a avaliación, é unha valoración sistemática e obxectiva.

A finalidade da avaliación é determinar a pertinencia dos obxectivos, o seu grao de realización, a eficiencia, a eficacia, as repercusións e a viabilidade do Plan. Valorarase tamén a adecuación de recursos, metodoloxías e procedementos postos en marcha durante o desenvolvemento do plan, facilitará a reflexión sobre a necesidade do desenvolvemento de novas accións. Ademais, permitirá identificar novas necesidades que requiran accións para fomentar e garantir a Igualdade de Oportunidades na empresa de acordo co compromiso adquirido.

O artigo 46 da L.O 3/2007, establece que os plans de Igualdade deben incorporar sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

10.1 A COMISIÓN DE SEGUIMENTO

Para realizar tanto o seguimento como a avaliación, as partes asinantes do presente Plan de Igualdade, decidiron constituír a Comisión de Seguimento, órgano encargado de realizar o seguimento e a avaliación do III Plan de Igualdade.

Constitución da Comisión de Seguimento

A Comisión queda constituída de seguinte maneira:

En representación da Entidade

A persoa que ostenta a responsabilidade da Dirección e Xerencia da Fundación:

- Dona Rosanna López Salgueiro

En representación do persoal

A persoa que ostenta a responsabilidade da representación das persoas traballadoras na Fundación:

- Dona Begoña López Abella

10.2 FUNCIÓNS DA COMISIÓN DE SEGUIMENTO

As funcións que desenvolverá a Comisión de Seguimento serán, entre outras:

- Elaborar e aprobar o Regulamento de funcionamento interno.
- Medir e avaliar as accións previstas no plan de igualdade segundo o cronograma previsto.
- Propoñer medidas correctoras para rectificar posibles desviacións na implantación das accións aprobadas no Plan de Igualdade.
- Elaborar os informes de seguimento e avaliación coa periodicidade acordada.
- Asesorar e informar en materia de Igualdade ás traballadoras e traballadores.

10.3 REUNIÓN DE SEGUIMENTO E AVALIACIÓN

As partes acordan realizar os seguimentos e as avaliacións do plan de igualdade de forma anual durante toda a vixencia do plan, resultados que se plasmarán no correspondente informe de seguimento e avaliación respectivamente.

11. GLOSARIO DE TERMOS

En orde a garantir a aplicación efectiva do principio de igualdade, recóllense neste apartado, as definicións contidas na L.O 3/2007 do 22 de marzo para a Igualdade efectiva de mulleres e homes, así como outras de carácter normativo:

PRINCIPIO DE IGUALDADE DE TRATO ENTRE MULLERES E HOMES (ARTIGO 3).

Supón a ausencia de toda discriminación directa ou indirecta, por razón de sexo e especialmente as derivadas da maternidade, a asunción de obrigacións familiares e o estado civil.

IGUALDADE DE TRATO E DE OPORTUNIDADES NO ACCESO AO EMPREGO NA FORMACIÓN E PROMOCIÓN PROFESIONAIS, E NAS CONDICIÓNS DE TRABALLO (ARTIGO 5).

O principio de Igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, aplicable no ámbito do emprego privado e no do emprego público, garantirase nos termos previstos na normativa aplicable, no acceso ao emprego, mesmo ao traballador por conta propia, na formación profesional, na promoción profesional, nas condicións de traballo, incluídas as retributivas e as de despedimento, e na afiliación e participación nas organizacións sindicais e empresariais, ou en calquera organización cuxos membros exerzan unha profesión concreta incluídas as prestacións concedidas polas mesmas,

DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA (ARTIGO 6).

Considerarase discriminación directa por razón de sexo a situación na que se atopa unha persoa que sexa, fose ou puidese ser tratada, en atención ao seu sexo, de maneira menos favorable que outra en situación comparable.

Considérase discriminación indirecta por razón de sexo a situación en que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros, pon a persoas dun sexo en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro, salvo que dita disposición, criterio ou práctica

poidan xustificarse obxectivamente en atención a unha finalidade lexítima e que os medios para alcanzar a devandita finalidade sexan necesarios e adecuados.

En calquera caso, considérase discriminatoria toda orde de discriminar, directa ou indirectamente, por razón de sexo.

ACOSO SEXUAL E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (ARTIGO 7).

Sen prexuízo do establecido no Código penal, para os efectos desta lei constitúe acoso sexual calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatoria, degradante ou de carácter ofensivo.

Constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear unha contorna intimidatoria, degradante ou de carácter ofensivo.

Consideraranse en todo caso discriminatorios o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

O condicionamento dun dereito ou dunha expectativa de dereito á aceptación dunha situación constitutiva de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo considerárase tamén acto de discriminación por razón de sexo.

DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO OU MATERNIDADE (ARTIGO 8).

Constitúe discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable ás mulleres relacionado co embarazo ou a maternidade.

INDEMNIDADE FRONTE A REPRESALIAS (ARTIGO 9).

Tamén se considerará discriminación por razón de sexo calquera trato adverso ou efecto negativo que se produza nunha persoa como consecuencia da presentación pola súa banda de queixa, reclamación, denuncia, demanda ou recurso, de calquera tipo, destinados a impedir a súa discriminación e a esixir o cumprimento efectivo do principio de igualdade de trato entre mulleres e homes.

ACCÍONS POSITIVAS (ARTIGO 11).

Co fin de facer efectivo o dereito constitucional da igualdade, os Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor das mulleres para corrixir situacións patentes de desigualdade de feito respecto dos homes. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan ditas situacións, haberán de ser razoables e proporcionadas en relación co obxectivo perseguido en cada caso.

Tamén as persoas físicas e xurídicas privadas poderán adoptar este tipo de medidas nos termos establecidos na presente Lei.

DEREITOS DE CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL (ARTIGO 44).

Os dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral recoñeceranse aos traballadores e traballadoras en forma que fomenten a asunción equilibrada das responsabilidades familiares, evitando toda discriminación baseada no seu exercicio.

IGUALDADE DE REMUNERACIÓN POR RAZÓN DE SEXO (ARTIGO 28 E.T).

O empresario está obrigado a pagar pola prestación dun traballo de igual valor a mesma retribución, satisfeita directa ou indirectamente, e calquera que sexa a natureza da mesma, salarial ou extrasalarial, sen que poida producirse discriminación algunha por razón de sexo en ningún dos elementos ou condicións daquela.

Un traballo terá igual valor que outro cando a natureza das funcións ou tarefas efectivamente encomendadas, as condicións educativas, profesionais ou de formación esixidas para o seu exercicio, os factores estritamente relacionados co seu desempeño e as condicións laborais nas que ditas actividade levanse a cabo, en realidade sexan equivalentes.

Para o cumprimento de todo o estipulado nos parágrafos anteriores e dende o principio ata o final deste 3º Plan de Igualdade da FPGFT, aos efectos oportunos asinamos este documento

Santiago de Compostela, 18 de maio de 2021

Asdo. Dona Rosanna López Salgueiro
Abella

En representación da FPGFT



Fundación Pública
Galega da Formación
para o Traballo
G - 70141924

Asdo. Dona Begoña López

En representación do Persoal Traballador da FPGFT