



Fundación Pública
Galega da Formación
para o Traballo

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



2016/2020

INDICE

1. INTRODUCCIÓN

2. OBXECTIVO

3. MARCO LEGAL

4. DIAGNÓSTICO DA FUNDACIÓN

- 4.1. Estrutura do diagnostico
- 4.2. Resultado do diagnostico

5. CARACTERÍSTICAS O PLAN

- 5.1. Fases de elaboración e metodoloxía
- 5.2. Estrutura do plan
- 5.3. Indicadores de resultados

6. OBXECTIVOS: ESTRATÉXICOS E OPERATIVOS

- 6.1. Área de acceso ao emprego
- 6.2. Area de condicións de traballo
- 6.3. Área de promoción e formación
- 6.4. Área de igualdade na ordenación do tempo de traballo
- 6.5. Área de prevención do acoso sexual e do acoso por razón de xénero

7. CALENDARIO DE ACTUACIÓNS

8. SEGUIMENTO E AVALIACIÓN DO PLAN

9. ANEXOS

- Exemplo “Ficha de seguimento das actuacións realizadas”

1 . INTRODUCCIÓN



A incorporación das mulleres ao mercado laboral e ao traballo remunerado, constitúe un dos procesos de máis caldo social das últimas décadas. Os avances acadados neste ámbito son significativos, pero aínda persisten moitos obstáculos que impiden a plena inserción do sexo feminino.

Un dos aspectos que máis obstaculiza este proceso de plena inserción laboral é a dificultade para a conciliación da vida laboral coa persoal e familiar; isto débese en gran medida á existencia dun sistema empresarial baseado nun esquema, segundo o que a produtividade se asocia ao tempo que un empregado ou empregada permanece no lugar de traballo, traducíndose isto en longas xornadas laborais.

Este sistema provoca que as mulleres atopen serias dificultades para a súa incorporación laboral e ven provocado que se vexan sometidas a dobre xornada; é dicir, realizan tanto tarefas remuneradas como non remuneradas, e moitas veces teñen que desempeñar ocupacións de media xornada que non se axustan á súa formación, ocupando postos que na maioría dos casos, supoñen unha prolongación das tarefas domésticas e do coidado, perciben baixos salarios, teñen que renunciar á promoción interna, etc...

As diferentes organizacións xogan pois, un papel fundamental para abordar e facilitar a igualdade de oportunidades do seu persoal, é dicir do seu motor produtivo. As organizacións necesitan renovar os seus métodos e formas de traballo co obxecto de acadar algún dos beneficios que presentamos a continuación:

- *Ter traballadoras e traballadores máis motivadas e motivados*
- *Incrementar a produtividade*
- *Diminuír a taxa de absentismo*
- *Mellorar a imaxe externa da fundación*
- *Aumentar o grao de satisfacción pola pertenza á fundación*
- *Mellorar a calidade de vida e benestar do persoal*

Deberá ter en conta que unha estratexia comprometida en materia de igualdade de oportunidades sitúa a Fundación no cumprimento da lexislación vixente e supón un aumento cualitativo e cuantitativo da calidade de vida do persoal, que cada vez máis, antepón para a ocupación dos postos outros valores por riba dos beneficios económicos.

A xestión da igualdade supón un proceso de mellora que inclúe tanto a xestión de produtos como de recursos e que en consecuencia debemos mellorar nunha serie de aspectos básicos nos que se centran tales políticas:

- *Flexibilidade*
- *Políticas excepcionais*
- *Apoio profesional*
- *Servizos*

Dende a **Fundación Pública Galega da Formación para o Traballo** (Fundación a partir de agora) apostamos firmemente pola aplicación de políticas e medidas favorables para acadar a igualdade de oportunidades entre todas as persoas profesionais que compoñen esta fundación, e como aspecto destacable, favorecer a conciliación da vida persoal, laboral e familiar.

Este **“PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES DA FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DE FORMACIÓN PARA O TRABALLO”**, favorecerá tamén á mellora na xestión da calidade da Fundación, xa que a súa posta en marcha supoñerá unha mellora na calidade dos servizos ofertados. Dende a Fundación considerase a igualdade de oportunidades como un aspecto transversal a incluír nas accións e actuacións que se leven a cabo a través da implantación dun sistema de calidade axustado ás necesidades e características da nosa Fundación.

2 . OBXECTIVO



O obxectivo do “**PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES DA FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DE FORMACIÓN PARA O TRABALLO**”, é o afianzamento de accións encamiñadas a incorporación da transversalidade de xénero e o principio de igualdade efectiva entre mulleres e homes en tódolos seus ámbitos de actuación, así como avanzar cara a superación de obstáculos que impidan a igualdade real entre os sexos nas distintas facetas da vida das persoas; en definitiva, a promoción da igualdade de mulleres e homes e non a discriminación.

- **Obxectivos estratéxicos:** Representan o propósito xeral do plan en cada área de actuación, e que coinciden cos cambios estruturais do conxunto da sociedade galega.
- **Obxectivos operativos:** Son as metas concretas que axudan a conseguir o obxectivo estratéxico, e que deben propiciar a súa realización a través dun conxunto integrado de actuacións.
- **Actuacións:** Son o conxunto de medidas ou propostas concretas para conseguir o desenvolvemento dos eixes estratéxicos mediante o logro dos seus obxectivos.

3 . MARCO LEGAL



Para a elaboración do “**PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES DA FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DE FORMACIÓN PARA O TRABALLO**”, tivéronse en conta as recomendacións legislativas en materia de igualdade de oportunidades proporcionadas por diferentes organismos nos seguintes ámbitos:

- Internacional
 - Unión Europea
 - Estado Español
 - Autonómico
-
- **Recomendacións de organismos internacionais:**
 - *Declaración dos Dereitos Humanos, 1984.*
 - *Convención para a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller, 1978 (CEDAW).*
 - *IV Conferencia Mundial sobre as mulleres, de Beijing, 1995, China.*
 - *Resolución da Comisión dos Dereitos Humanos de 1997.*

- **Ámbito da Unión Europea:**

- *Tratado de Amsterdam, artigos 2, 3, 13 e 141, de 1997.*
- *Carta Europea para a Igualdade Rexional e Local.*
- *V Programa de acción comunitaria para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes (2001 – 2006)*
- *Directiva 2002/72/CE do Parlamento Europeo e do Consello, relativa á igualdade de trato entre mulleres e homes nas condicións de traballo (2002).*
- *Directiva 2006/54/CE, de 5 de xullo, sobre igualdade de oportunidades e de trato entre homes e mulleres.*
- *Folla de Ruta da Unión para o 2006 – 2010, no ámbito do Emprego e Política Social.*
- *Recomendacións do Consello Europeo de Lisboa.*
- *Programa Comunitario de Fomento do Emprego e da Solidariedade Social (2007 – 2013).*
- *Plan de traballo para a igualdade entre as mulleres e homes (2006 – 2010).*

- **Ámbito do Estado Español:**

- *Constitución Española, artigos 9 e 14, onde se recolle que a igualdade de oportunidades é un principio fundamental, e que é responsabilidade dos poderes públicos promover as condicións para que a igualdade e a liberdade sexa real.*
- *Estatuto dos traballadores.*
- *Lei 8/1988, de 7 de abril, acerca de infraccións e sancións na orde social.*
- *Lei 27/2003, do 31 de xuño, que regula a orde de protección das vítimas de violencia de xénero.*
- *Lei 30/2003, do 13 de outubro, sobre as medidas para incorporara valoración do impacto de xénero nas disposicións normativas que elabore o goberno.*
- *Lei 5/2003, do 20 de decembro, de igualdade de oportunidades, non discriminación e accesibilidade universal das persoas con discapacidade.*
- *Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, sobre as medidas de protección integral contra a violencia de xénero.*
- *Plan Nacional de sensibilización e prevención da violencia de xénero.*
- *Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.*
- *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.*

- **Ámbito Autonómico:**

- *Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.*
- *Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.*
- *Pacto Galego de emprego.*
- *Plan de Fomento da corresponsabilidade.*
- *VI Plan Galego para a igualdade entre mulleres e homes. (2013-2015)*
- *Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a promoción e o tratamento integral na violencia de xénero.*
- *Decreto lexislativo 2/2015, de 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.*

4 . DIAGNÓSTICO DA FUNDACIÓN



4.1 ESTRUCTURACIÓN DO DIAGNOSTICO

Para levar a cabo a correcta xestión da igualdade, e o consecuente proceso de mellora na xestión dos recursos e produtos, resulta necesario, en primeiro lugar, realizar un diagnóstico centrándose en aquelas áreas nas que se poida observar a necesidade de realizar modificacións ou poñer en marcha medidas de acción positivas que permitan seguir avanzando na igualdade de oportunidades e acadar o obxectivo de converterse nunha fundación dinámica e a favor da igualdade en todos os ámbitos de actuación da Fundación.

O documento elaborado será aberto e flexible coas posibilidades de cambio necesarias para poder achegarse á realidade da Fundación, e así, partindo dos datos do mesmo, poderanse elaborar medidas e actuacións realistas, axustándose ás características específicas da Fundación, permitindo desenvolver actuacións que impliquen a resolución das problemáticas da mesma, convertendo así este plan nun instrumento útil que non se reduza a un mero trámite burocrático.

A Fundación presenta un compromiso firme na adaptación dos seus sistemas e recursos a través da adopción de políticas de igualdade e oportunidades de conciliación, para incrementar a eficacia e a competitividade, co obxectivo de crear unha fundación innovadora e de futuro, que parta sempre do benestar dos seus traballadores e das súas traballadoras.

Para a elaboración do diagnóstico realizouse unha análise minuciosa das fontes de información secundaria da Fundación, é dicir, regulamentos, documentos constitutivos, memorias de actividades, ... ademais de ter en conta a dimensión interna e externa da mesma.

- Na análise da dimensión interna, centrámonos en aspectos tales como o funcionamento e xestión da Fundación, como pode ser a selección, xestión do persoal: (sistema de retribucións, formación, promoción, contratación, etc.) riscos laborais e condicións de traballo.
- Dentro da análise da dimensión externa, trataremos a publicidade, promoción e imaxe corporativa.

4.2 RESULTADOS DO DIAGNÓSTICO

En maio de 2008 crease a Fundación Pública Galega da Formación para o Traballo, como consecuencia do traspaso de competencias do goberno central ao autonómico en materia de formación continua en base ao R.D. 552/2006, coa idea de mellorar os servizos ofertados en materia de formación para o emprego na nosa comunidade autónoma.

É unha fundación pertencente ao sector público de Galicia, de carácter tripartito e sen ánimo de lucro.

Entre os seus obxectivos podemos mencionar os seguintes:

- *Promover, aplicar e activar actuacións tendentes á configuración dun sistema integrado de formación profesional en Galicia.*
- *Promover a eficiencia e a eficacia das políticas de formación a través da análise e mellora continuada das mesmas.*
- *Impulsar e estender entre os empresarios e as empresarias e entre os traballadores e traballadoras unha formación que responda a súas necesidades e contribúa ao desenvolvemento dunha economía baseada no coñecemento.*
- *Favorecer a formación o longo da vida dos traballadores e das traballadoras mellorando a súa capacitación profesional e promoción persoal.*
- *Proporcionar aos traballadores e ás traballadoras os coñecementos e as prácticas adecuadas ao requirimentos do mercado de traballo e ás necesidades das empresas.*
- *Contribuír á mellora da produtividade e competitividade das empresas, e a estabilidade e calidade do emprego.*

Actualmente a Fundación conta cun cadro de persoal de 8 persoas, do cal 6 son mulleres e 2 homes. A Fundación está composta por dous órganos fundamentais: un órgano executivo e un órgano funcional ou de xestión.

O órgano executivo ou Padroado está composto por 13 membros (7 mulleres e 6 homes), onde se atopan representados e representadas: O goberno autonómico (7 membros), as organizacións sindicais (3 membros; 1 corresponde a C.I.G., outro a U.G.T. de Galicia e por último outro ao S.N. de CC.OO. de Galicia) e as organizacións empresariais, a través de tres membros da Confederación de Empresarios de Galicia.

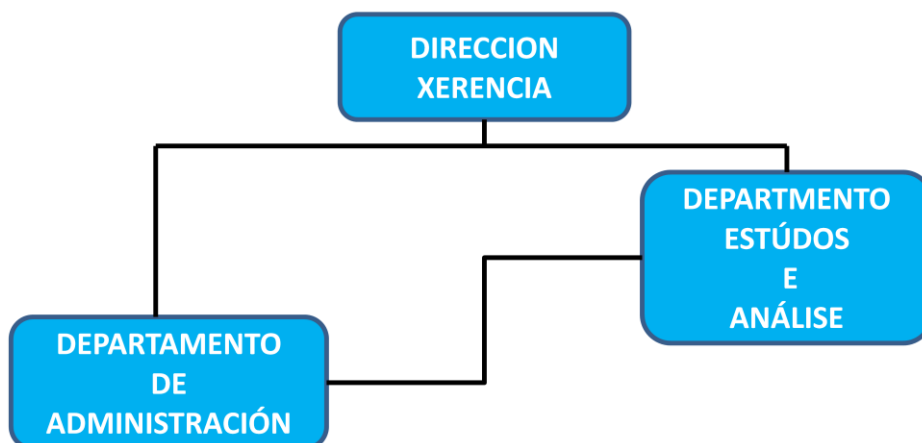
En canto ao órgano funcional (o persoal consta de 8 traballadores e traballadoras), atópase dividido en: Dirección Xerencia, Departamento de Estudos e Análises e Departamento de Administración.

ORGANIGRAMA DA FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DA FORMACIÓN PARA O TRABALLO

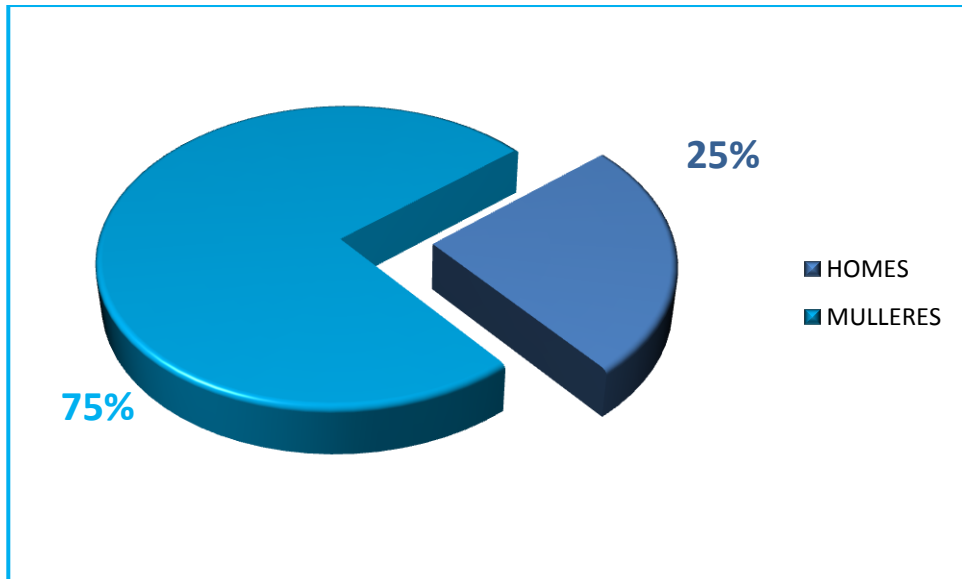
ÓRGANO EXECUTIVO



ORGANIGRAMA FUNCIONAL



Do total do cadro de persoal, 6 dos postos que acabamos de presentar están ocupados por mulleres, mentres que 2 son ocupados por homes, tal e como aparece representado no gráfico que se mostra a continuación:



Como se ve, na Fundación a composición dos postos por sexos mostra unha porcentaxe superior de mulleres que de homes.

No diagnóstico tamén se observa que as mulleres están situadas principalmente no departamento de estudos e análise, atopando un 80% de mulleres e un 20% de homes, mentres que o 100% da dirección é ocupada por a muller. Os homes atópanse repartidos nas diferentes áreas, representando o 50% no departamento de administración igualando nesta área o porcentaxe de mulleres existentes

Segundo o informe **“Diagnose de estado da Fundación Pública Galega da Formación para o Traballo”**, en relación á distribución de mulleres e homes en función das condicións laborais (tipo e duración do contrato, tipo de xornada, tempo de traballo, etc.) tanto os homes coma as mulleres que traballan na mesma:

- Levan o mesmo tempo traballando na Fundación.
- O persoal ten a mesma contratación acorde ao posto desempeñado.
- Tanto homes coma mulleres teñen o mesmo tipo de contrato, agás a dirección xerencia que conta cun contrato de alta dirección.

En canto a xornada laboral, tanto o xénero masculino coma o feminino traballan a mesma franxa horaria semanal, traballando un total de 37 horas e media semanais.

Nun tema tan delicado como é a política retributiva, os traballadores e traballadoras da Fundación, perciben que a súa retribución salarial é independente do sexo, é dicir, reciben o mesmo salario por iguais funcións. O salario medio é igual para un sexo que para o outro no mesmo posto de traballo.

En canto os criterios para decidir un aumento salarial o que se fai e seguir as pautas marcadas no convenio colectivo aplicable á Fundación (segundo grupo profesional ou nivel superior).

Por outra banda, en materia de incentivos ou beneficios para os traballadores e traballadoras, non hai ningún tipo de incentivo relacionado coa produtividade e os beneficios sociais son o propios que marca o convenio colectivo (permisos, prevención de riscos laborais, promoción profesional, ...).

En relación á selección do persoal da Fundación os factores que determinan o inicio dun proceso de selección son por necesidades de produción e por mor de xubilacións.

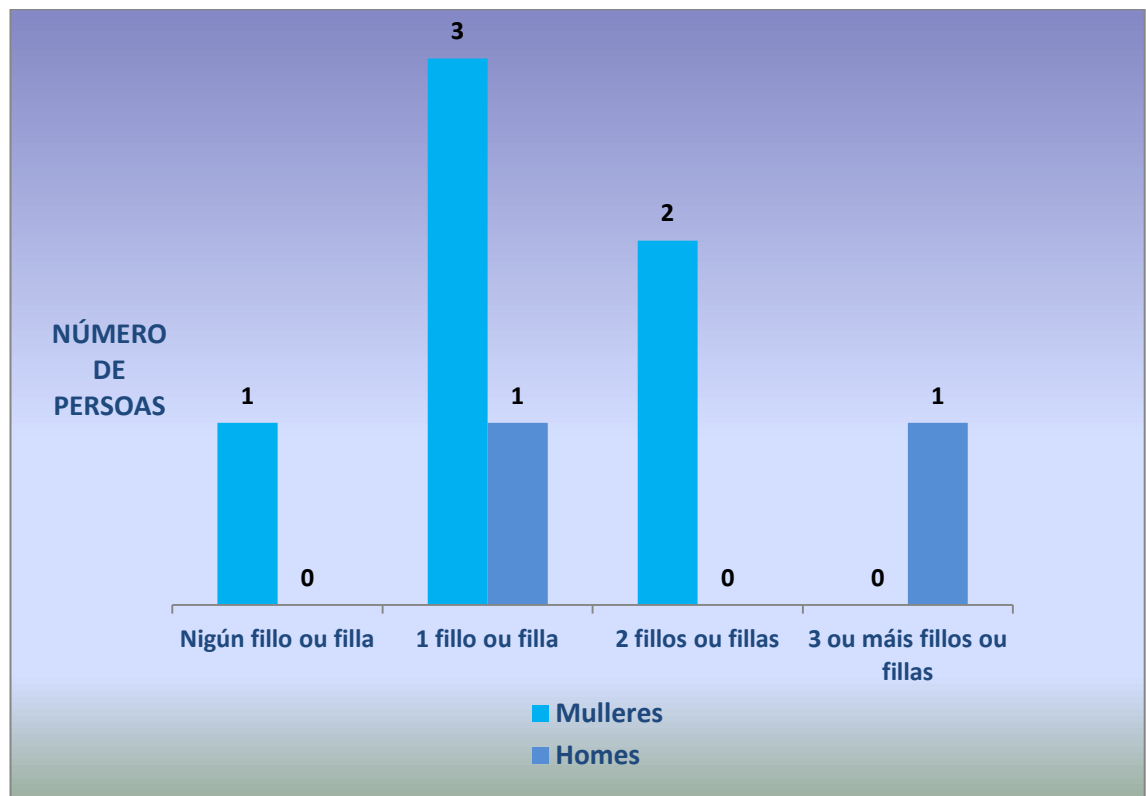
A forma de solicitude dunha incorporación ou de varias, ou creación dun posto novo de traballo solicítao principalmente a dirección xerencia ou a través da función pública, aínda que o persoal co que conta actualmente a Fundación incorporouse mediante convenio, asumindo o persoal que a *Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo* tiña na súa delegación de Galicia.

Na fase de selección do persoal está sometida, como toda actuación da Fundación, a Función Pública e por iso os requisitos son os propios da administración, no caso de ter que realizar unha fase de selección o proceso sería o seguinte:

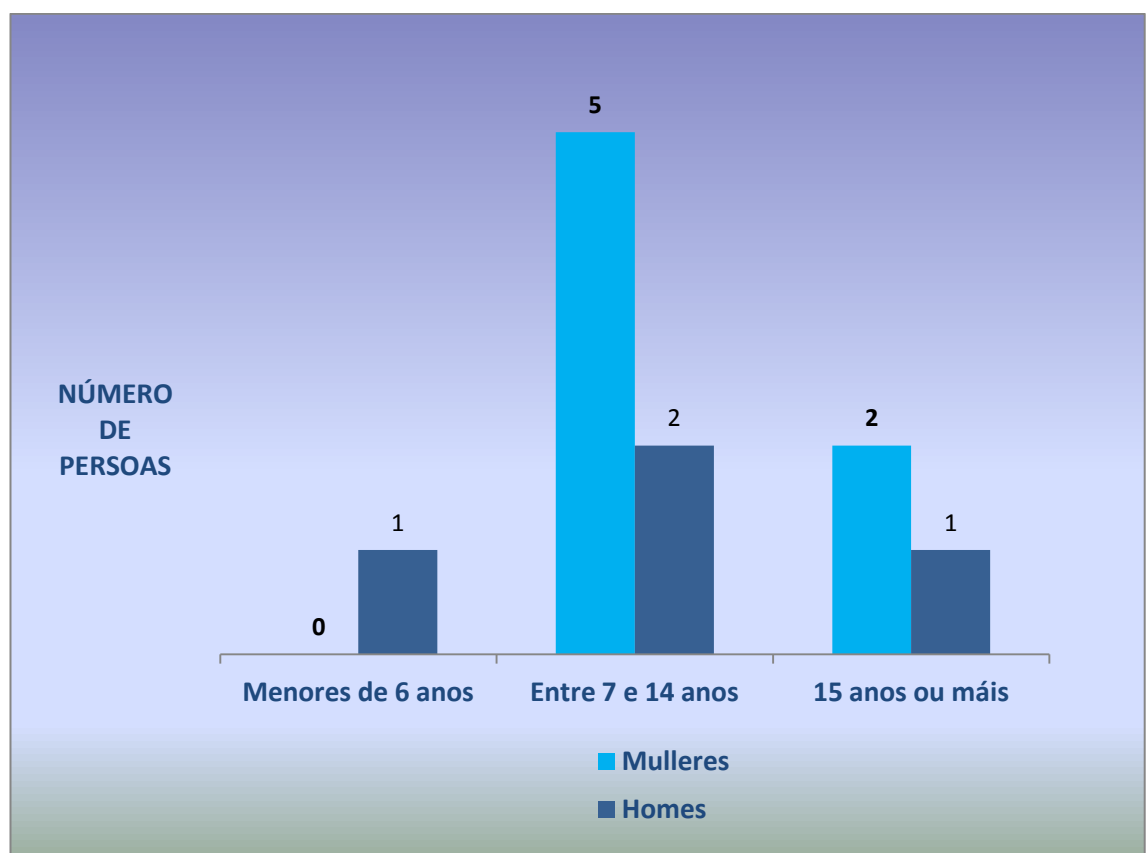
- *Primeiro definirase o posto e os méritos e a súa valoración, que debe de ser aprobada pola asesoría xeral e a función pública.*
- *Posteriormente publicaríase na web da Fundación e a nivel interno, a través do taboleiro do persoal.*
- *A última decisión sempre a ten a xerencia e o Padroado da Fundación.*

En canto aos requisitos esíxense en función do posto a desempeñar, valorándose fundamentalmente a experiencia e unha boa formación. Tamén se ten en conta unha boa actitude para o traballo en equipo e motivación.

No que respecta ás responsabilidades familiares dos traballadores e das traballadoras da Fundación, como se observa na gráfica, o número medio de fillos e fillas do persoal é de entre un e dous, habendo só un caso que ten 3 ou máis.



En canto ás idades dos fillos e fillas da plantilla da Fundación, tendo en conta as respostas das enquisas, a maioría teñen fillos e fillas menores de 18 anos, con tando só con dous traballadores/as que teñen fillos ou fillas maiores de 18 anos.



No tema da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, as medidas que se adoptan para a conciliación da vida familiar, laboral e persoal son as que se recollen no convenio colectivo aplicable a Fundación, algunhas das que atopamos son as seguintes:

- *14 horas anuais para acompañamento ao médico a fillos menores de 14 anos, familiares dependentes ou familiares que convivan co traballador ou coa traballadora.*
- *Tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto.*
- *Días para asistir a porbas ou exames para a obtención de titulacións ou certificacións oficiais.*
- *Un día natural por matrimonio por nai ou pai, fillo ou filla, irmá ou irmán, e irmá ou irmán político.*
- *Reducción de xornada por maternidade ou paternidade.*

Ademáis destas, no convenio hai outras medidas de conciliación que facilitan a vida diaria dos traballadores e das traballadoras da Fundación incluíndo no mesmo un capítulo adicado á Igualdade de Oportunidades (CAPÍTULO X), onde se reflicte a necesidade de elaboración do presente Plan de Igualdade.

5 . CARACTERÍSTICAS DO PLAN



5.1 FASES DE ELABORACIÓN E METODOLOXÍA

As fases que se seguiron para a elaboración do presente plan son:

- ***Diagnóstico previo:*** Análise pormenorizada da realidade da organización encamiñada a obter información sobre as necesidades do persoal para, posteriormente, determinar as actuacións que se deben poñer en marcha para a eliminación das necesidades detectadas.

- ***Análise de datos:*** Clasificación e análise en profundidade dos datos extraídos durante a primeira fase do proceso. Para a clasificación, os datos son divididos en áreas e todos aqueles que sexan cuantificados son tratados co programa informático máis axeitado.

- ***Diagnóstico cualitativo:*** Sistematización dos datos relacionados con aspectos non determinables pero de especial relevancia, xa que se analiza a opinión e as experiencias persoais de traballadores e traballadoras, persoal directivo, delegados e delegadas, etc.

- ***Determinación de obxectivos e áreas:*** A determinación dos obxectivos e das áreas de actuación realizase en función dos datos extraídos nas primeiras fases, buscábase por tanto o establecemento de obxectivos reais e necesarios destinados á corrección dos erros derivados da xestión empresarial realizada ata o momento.

- **Primeiro borrador do plan:** Redactase un primeiro borrador que engloba os datos analizados, os obxectivos a acadar, as áreas a desenvolver... Este borrador será consensuado coas persoas responsables da Fundación para asegurar a súa aprobación e posta en marcha.
- **Redacción definitiva:** Tras acadar o consenso de todas as partes implicadas, e de realizar as correccións ou axustes necesarios, levase a cabo a redacción definitiva do plan.

5.2 ESTRUCTURA DO PLAN

Para a estruturación do “**PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES DA FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DA FORMACIÓN PARA O TRABALLO**”, tivéronse en conta os datos extraídos tanto a nivel bibliográfico, como cualitativo e cuantitativo e, en función dos mesmos, tomouse a decisión de estruturar as accións a realizar en cinco áreas de actuación:

- **Área de acceso ao emprego:** Esta liña agrúpase en torno a obxectivos específicos e actuacións relacionadas co acceso en igualdade de oportunidades a calquera posto de traballo dentro da Fundación, centrándose no establecemento de normas para crear procesos selectivos que partan do respecto aos criterios de igualdade.
- **Área das condicións de traballo:** Esta liña xira en torno aos obxectivos específicos e actuacións que aseguren a igualdade en materia de retribucións e clasificación profesional.

- **Área de promoción e formación:** Estableceranse obxectivos específicos e actuacións relacionadas coa igualdade de criterios para a promoción laboral dos traballadores e traballadoras, así como ao establecemento de procesos de formación inicial e específica que aseguren a participación en igualdade de condicións.

- **Área de ordenación do tempo de traballo:** Estructuraranse en esta área obxectivos específicos e actuacións que favorezan a conciliación da vida persoal, laboral e familiar dos traballadores e traballadoras da Fundación.

- **Área de prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo:** Esta liña pretende aportar actuacións específicas destinadas á prevención e á actuación reactiva nos casos de acoso sexual e acoso por razón de sexo en todos os ámbitos da organización.

A súa vez cada unha das áreas que acabamos de enumerar presenta a seguinte estrutura interna:

- *Nome de área de intervención.*

- *Xustificación do contexto de aplicación, na que se incluírá unha exposición da situación actual de cada unha das temáticas que se tratarán en torno ao contexto inmediato, a organización e as causas que nos impulsan a súa selección no marco da Fundación.*

- *Obxectivo xeral.*

- *Obxectivos específicos.*

- *Actuacións a desenvolver:*
 - Nome da actuación.
 - Destinatarios e destinatarias.
 - Indicadores de resultados.

5.3 INDICADORES DE RESULTADOS

Debido ás características específicas do plan, empregaranse diferentes indicadores para valorar o plan, tales como:

- ***Indicadores desagregados por sexo:*** Permitirán saber a quén van destinadas as actuacións e a quén chega finalmente.
- ***Indicadores cuantitativos:*** Achegan datos sobre o número de mulleres e homes participantes, número de actuacións levadas a cabo, etc.
- ***Indicadores cualitativos:*** Achegan datos sobre o grado de satisfacción dos destinatarios e das destinatarias acerca de cada unha das actuacións que se levaran a cabo, nivel de implicación, etc.
- ***Indicadores de xénero:*** Permiten saber a posición de homes e mulleres nos distintos ámbitos da Fundación.
- ***Indicadores de contexto:*** Achegan datos sobre os departamentos ou que se destina a actuación.
- ***Indicadores de realización:*** Achegan información acerca dos materiais editados, medios empregados, campañas de difusión e divulgación, ...

6 . OBXECTIVOS: ESTRATÉXICOS E OPERATIVOS



A nosa Fundación responde ás actuais políticas de igualdade en moitos dos aspectos que se valoran nas mesmas, por exemplo, na equidade entre mulleres e homes en relación ao persoal, a igualdade salarial ou as diferentes medidas de conciliación da vida familiar e laboral, sen embargo, atopamos necesaria a mellora da Fundación neste ámbito, polo que optamos pola elaboración e implantación do “PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES DA FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DA FORMACIÓN PARA O TRABALLO”, onde se recolleran aspectos a mellorar da nosa xestión, e que complementaran ás medidas en igualdade de oportunidades xa existentes na Fundación.

No seguinte punto especificaremos as medidas recomendadas que inclúe o plan de igualdade e que se implementarán na entidade, e que como xa dixemos, servirán para a mellora da calidade e da organización da empresa en materia de igualdade, adaptándose ás novas necesidades que reclama a sociedade actual neste ámbito.

6.1 ÁREA DE ACCESO AO EMPREGO

A incorporación das mulleres ao mercado laboral constitúe a modificación estrutural máis significativa da nosa sociedade nas últimas décadas, pasouse así da ocupación en exclusiva das tarefas domésticas a realizar traballos remunerados e á ocupación en todo tipo de sectores laborais. Este proceso de incorporación supón unha superación continua de dificultades ás que as mulleres deben facer fronte, entre outras cousas á sobrecarga nas xornadas de traballo e á precariedade para a súa inserción, permanencia e promoción no mundo laboral.

Un claro indicador de esta situación son as numerosas normativas que sancionan a discriminación por razón de sexo co obxectivo de conseguir a súa erradicación, entre elas, destacamos o *Artigo 14 a) da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeo e do Consello, de 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación.*

Este artigo fai referencia á prohibición de discriminar por razón de sexo en relación coas condicións de acceso ao emprego, ao traballo por conta propia ou á ocupación, incluídos os criterios de selección, calquera que sexa o sector de actividade e en todos os niveis da xerarquía profesional.

O proceso de selección de persoal é moi sensible a políticas discriminatorias, por iso, un elemento inicial a ter en conta é a difusión das convocatorias, en canto ás características estruturais e lingüísticas que presenten xa que poden ser motivo de discriminación directa ou indirecta en moitos casos.

No presente plan téñense en conta tres tipos de medidas:

- Medidas para evitar a discriminación nos procesos de selección.
- Medidas para potenciar a cultura de igualdade de oportunidades na Fundación.
- Medidas para as comunicacións internas e externas.

Partindo destas tres premisas, preséntanse a continuación unha serie de obxectivos xerais e específicos coas correspondentes accións a emprender para o seu cumprimento.

OBXECTIVO XERAL E OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

XERAL:

- *Incluír a perspectiva de xénero, eliminando a linguaxe sexista de aquelas actuacións que se leven a cabo na Fundación.*

ESPECÍFICOS:

- *Utilizar unha linguaxe non sexista na redacción dos programas e proxectos.*
- *Presentar o valor da igualdade na visión da Fundación reflectindo o apoio explícito ás políticas de igualdade a través do uso dunha linguaxe non sexista.*
- *Informar e formar ao persoal no ámbito da igualdade co uso das novas tecnoloxías en apoio ás accións a realizar.*

Para a consecución dos citados obxectivos suscitamos a realización das seguintes actuacións a curto e longo prazo.

ACTUACIÓN 1

NOME	<i>Xuntanzas internas sobre as políticas de igualdade.</i>
DESCRICIÓN	A través de diferentes xuntanzas anuais que se levarán a cabo na Fundación para o persoal da mesma, acordaranse diferentes actuacións e accións a desenvolver nas que se reflicta o uso dunha linguaxe non sexista en todas elas.
INDICADORES	- Recursos destinados.
TEMPORALIDADE	2016-2020

ACTUACIÓN 2

NOME	<i>Difusión dos acordos adoptados nas xuntanzas levadas a cabo.</i>
DESCRICIÓN	Os acordos que se vaian adoptando nas diferentes xuntanzas que se leven a cabo na Fundación para aplicación dunha linguaxe non sexista nas actuacións que se realicen, difundiranse a través de diferentes canles facendo uso das novas tecnoloxías, como pode ser vía correo electrónico ou páxina web, así como deixar constancia dos mesmos no taboleiro de anuncios da Fundación.
INDICADORES	- Tipos, medios e soportes de difusión. - Recursos destinados.
TEMPORALIDADE	2016-2020

6.2 ÁREA DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO

A valoración dos postos de traballo é unha das ferramentas máis tradicionais da organización industrial, que consiste en determinar o valor dun posto dentro dunha organización en relación cos demais. Unha das súas principais utilidades é determinar a remuneración, ou unha parte da mesma, para cada un dos postos, atribuíndose este en función do valor do traballo que se ocupa.

Atopamos estudos estatísticos que demostran que a retribución media da mulleres é inferior á dos homes, sendo esta diferenza maior en determinados sectores de actividade, determinadas categorías profesionais e niveis de formación. Por tanto, a valoración de postos tamén xoga un importante papel na loita contra a discriminación salarial que supón percibir retribucións inferiores pola realización de traballos iguais ou de igual valor.

As diferenzas salariais entre ambos sexos aínda desempeñando as mesmas funcións no mercado de traballo da lugar a un fenómeno global denominado “discriminación salarial por razón de sexo”.

A nosa Fundación mostra unha equidade en termos salariais entre os traballadores e traballadoras da mesma, sen embargo consideramos fundamental recoller medidas nesta área para continuar mellorando a nosa calidade de cara ao traballo futuro de entidade.

Debemos ter en conta que a discriminación salarial no só existe cando home e muller perciben remuneracións distintas por desempeñar igual traballo, senón cando cobran salarios diferentes por realizar un traballo de igual valor ou un traballo equivalente que englobe aspectos como capacidades, esforzo, responsabilidade e condicións de traballo similares.

Partindo desta realidade, son numerosas as normativas que sancionan a discriminación salarial por razón de sexo, entre elas destacamos o Artigo 4 da *Directiva 2006/54/CE, de 5 de xullo de 2006, do Parlamento Europeo e do Consello, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación* que establece a prohibición da discriminación no ámbito retributivo, e indica que para o mesmo traballo ou para un traballo ao que se lle atribúe o mesmo valor, eliminarase a discriminación directa ou indirecta por razón de sexo no conxunto dos elementos e condicións de retribución. En particular, cando se empregue un sistema de clasificación profesional para a determinación das retribucións, este sistema basearase en criterios comúns aos traballadores e ás traballadoras de ambos sexos e establecerase de forma que exclúa as discriminacións por razón de sexo.

OBXECTIVO XERAL E OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

XERAL:

- *Incluír a perspectiva de xénero na formación das futuras incorporacións que se poidan levar a cabo na Fundación .*

ESPECÍFICOS:

- *Difundir internamente os criterios seguidos na definicións das categorías laborais e conceptos salariais tendo en conta as actuais políticas de igualdade.*
- *Establecer un proceso informativo respecto ao posto de traballo para as novas incorporacións: riscos, retos a acadar, ... mantendo sempre unha visión de igualdade.*
- *Axuntar esforzos ente a Fundación e outros organismos e entidades coa posta en común das súas respectivas políticas de igualdade.*

Para acadar os obxectivos antes mencionados realizaranse as seguintes actuacións a curto e longo prazo.

ACTUACIÓN 3

NOME	<i>Compromiso da Fundación coas políticas de igualdade.</i>
DESCRICIÓN	A Fundación acollerá na súa xestión e organización ás políticas de igualdade e deixará constancia mediante a firma dun compromiso por parte dos órganos responsables da entidade para que as futuras incorporacións á Fundación teñan constancia do apoio da entidade neste aspecto.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none">- Firma e posta en marcha do compromiso.- Número de participantes na redacción do mesmo segundo xerarquía e sexo.- Grao de cumprimento.
TEMPORALIDADE	2016-2020

ACTUACIÓN 4

NOME	<i>Posta en común das medidas de Igualdade con outros organismos e institucións.</i>
DESCRICIÓN	A través da realización de diferentes reunións con outras institucións e organismos, poñeranse en común, ao longo da implantación do plan, as medidas que se van adoptando por parte da Fundación, coa posibilidade de mellora das mesmas ao comprobar e poñer de manifesto as actuacións realizadas por outras entidades.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none">- Número de participantes nas reunións segundo categoría profesional e sexo.- Recursos destinados.- Número de reunións realizadas.- Medios de difusión.
TEMPORALIDADE	2016-2020

6.3 ÁREA DE PROMOCIÓN E FORMACIÓN

A segregación da muller está alimentada polas diferenzas que presentan a formación inicial e continua, podéndose constatar que se producen desigualdades no acceso aos programas formativos que facilitan a promoción laboral.

Esta realidade dá lugar ao fenómeno coñecido como “**teito de cristal**” que fai referencia á superficie superior invisible na carreira laboral das mulleres, difícil de traspasar e que impide seguir avanzando.

O seu carácter de invisibilidade ven dado polo feito de que non existen leis nin dispositivos sociais establecidos nin códigos visibles que impongan ás mulleres semellante limitación, senón que está construído sobre a base de outros trazos que pola súa invisibilidade son difíciles de detectar, así, segundo os datos aportados pola OIT (Organización Internacional do Traballo) unha baixa porcentaxe dos postos executivos das maiores empresas do mundo estean desempeñados por mulleres (dependendo dos países oscila entre o 1% e o 3%).

Deducimos polo tanto que a promoción da igualdade de oportunidades no traballo pasa por propiciar e facilitar o acceso a accións formativas que atendan especialmente á empregabilidade das mulleres tal e como se recolle no Artigo 14 b) da *Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeo e do Consello, de 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación*, que fai referencia á prohibición de discriminación por razón de sexo en relación co acceso a todos os tipos e niveis de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior e reciclaxe profesional, incluída a experiencia laboral.

Así, no seo da Fundación adóptanse medidas tendo en conta o fomento da igualdade na clasificación profesional, na promoción profesional e no acceso á formación, coa finalidade de corrixir a existencia de discriminacións na xestión da formación e promoción ne entidade, e garantir a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

OBXECTIVO XERAL E OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

XERAL:

- *Manter unha visión de xénero nos procesos de promoción e desenvolvemento da carreira profesional e formar axeitadamente ao persoal neste aspecto.*

ESPECÍFICOS:

- *Establecer criterios obxectivos e medibles para acceder á promoción e ascenso.*
- *Ofrecer unha formación axeitada, en base ás necesidades detectadas na Fundación, na temática de igualdade de oportunidades.*
- *Incorporar un sistema de detección das necesidades de formación de todo o persoal.*
- *Facilitar o acceso á formación específica a todo o persoal, mediante as canles de comunicación interna e o uso das novas tecnoloxías.*

Os obxectivos antes mencionados deberán ser acadados coa realización de diferentes actuacións, que se especifiquen a continuación.

ACTUACIÓN 5

NOME	<i>Busca de necesidades de formación do persoal da Fundación.</i>
DESCRICIÓN	<p>Para poder ofertar un sistema de formación axeitado, teranse en conta as necesidades de formación do persoal en aspectos relacionados, non só coa igualdade de oportunidades, senón tamén en outros ámbitos.</p> <p>Para a detección das demandas do persoal en formación realizaranse enquisas adaptadas para poder obter uns resultados que guíen un posterior plan de formación.</p>
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none">- Número de participantes segundo xerarquía e sexo.- Medios de difusión.- Recursos destinados.
TEMPORALIDADE	2016-2020

ACTUACIÓN 6

NOME	<i>Publicación semestral das novas de interese para a Fundación e o seu persoal.</i>
DESCRICIÓN	<p>Facendo uso das novas tecnoloxías como medio de difusión e información, todas aquelas novas que van saíndo e poidan ser de interese para o persoal da Fundación en particular, e para a entidade en xeral, publicaranse semestralmente a través dunha páxina web ou de comunicacións internas vía correo electrónico.</p> <p>En casos excepcionais a publicación pode ter variación temporal e realizase con anterioridade ao inicialmente previsto.</p>
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none">- Elaboración e formato da publicación.- Número de participantes na redacción da mesma segundo sexo e xerarquía profesional.- Medios de difusión utilizados.
TEMPORALIDADE	2016-2020

ACTUACIÓN 7

NOME	<i>Obradoiros de igualdade</i>
DESCRIPCIÓN	Como punto base para unha implantación de calidade do plan de igualdade, parece necesaria a formación neste ámbito do persoal futuro que se incorpore á Fundación, para iso, realizarase un Obradoiro de Igualdade no que se traballarán de forma práctica e dinámica aspectos como a aclaración de conceptos clave, a normativa actual, formas de discriminación, ...
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none">- Número de participantes nos obradoiros segundo categoría profesional e sexo.- Recursos destinados.- Número de obradoiros realizados.- Medios de difusión.
TEMPORALIDADE	2016-2020

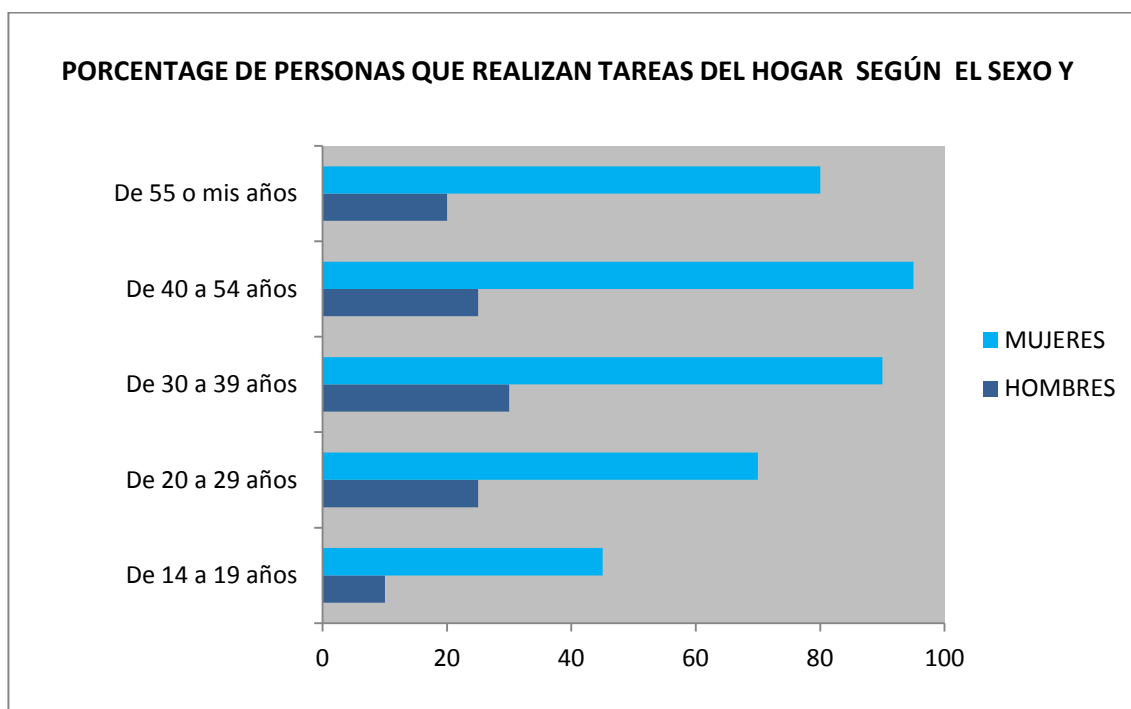
ACTUACIÓN 8

NOME	<i>Transversaliade da perspectiva de xénero nas accións formativas a realizar.</i>
DESCRICIÓN	En todas aquelas accións formativas que se leven a cabo na entidade de Igualdade de Oportunidades, o cal reflicte o compromiso da Fundación de incluír transversalmente, en todas as actuacións formativas esta temática.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none">- Número de participantes nos obradoiros segundo categoría profesional e sexo.- Recursos destinados.- Número de obradoiros realizados.- Medios de difusión.
TEMPORALIDADE	2016-2020

6.4 ÁREA DE IGUALDADE NA ORDENACIÓN DO TRABALLO

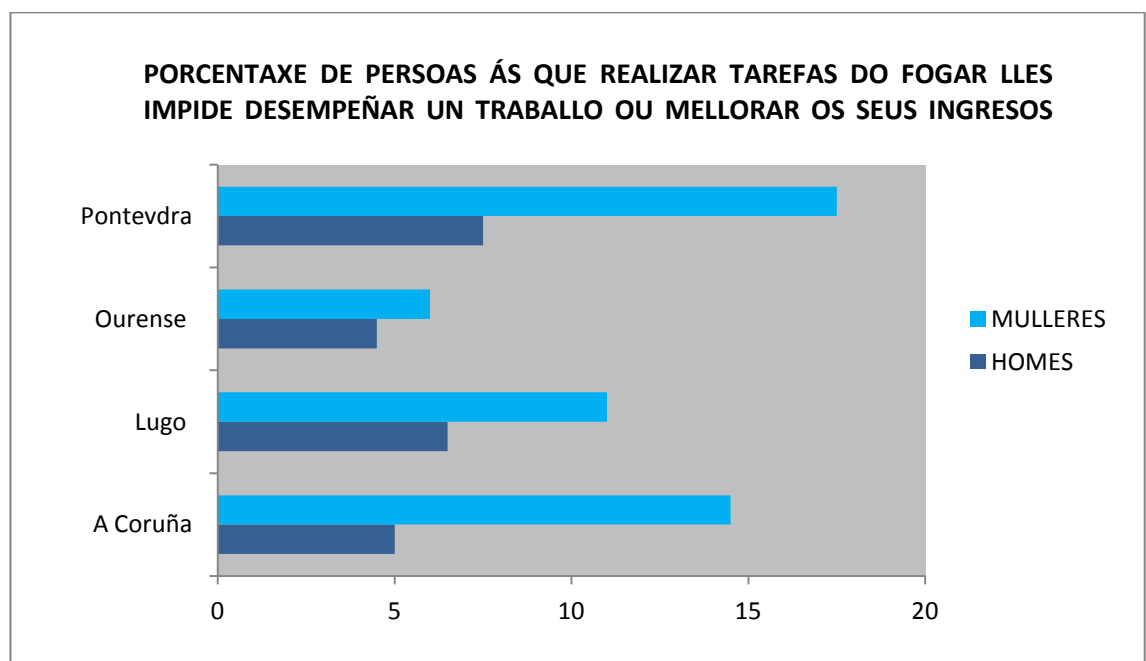
A pesares dos avances que se produciron en canto á responsabilidade económica nas familias, as tarefas domésticas e a atención de persoas a cargo, seguen recaendo en grande medida sobre as mulleres dando lugar ao fenómeno coñecido como “dobre xornada”.

A continuación preséntanse algúns datos extraídos da enquisa de *Condicións de Vida das Familias*, realizada polo Instituto Galego de Estatística (IGE) onde se sinala a porcentaxe de persoas que realizan as tarefas do fogar segundo o sexo e a idade na Comunidade Autónoma de Galicia.



FORNTE IGE

Como demostran os datos aportados por este informe, as mulleres seguen realizando case na súa totalidade as tarefas do fogar, a pesares da súa ocupación en outros ámbitos, e con independencia da súa idade. Isto é produto dunha situación herdada na cal as mulleres socializábanse nas tarefas do coidado e a división sexual das actividades así como as crenzas sobre o masculino e o feminino, creou a imposición a homes e mulleres dun tempo único, orientado ás tarefas que se lle atribuían en función do sexo.



FORTE IGE

Aínda que a muller incorporouse en grande medida ao mercado laboral, como se aprecia na gráfica superior, non se produciu unha reestruturación das funcións no ámbito privado, o que provoca que as mulleres deban renunciar ao seu tempo libre. Este fenómeno afecta tamén aos homes no exercicio das súas responsabilidades como pais.

Como podemos observar na gráfica, as mulleres atopan maiores dificultades para acceder a empregos remunerados e terán menos posibilidades que os homes para promocionarse na empresa, en caso de que estean traballando, debido na maioría dos casos, ás dificultades coas que se atopa para conciliar a vida laboral e familiar.

A nivel europeo atopamos, por exemplo, a *Resolución do Consello e dos Ministros de Traballo e Asuntos Sociais, reunidos no seo do Consello, do 29 de xuño de 2000, relativa á participación equilibrada de homes e mulleres na actividade profesional e na vida familiar*, na que se especifica a necesidade de intensificar os esforzos, por parte das persoas responsables na entidade, por garantir a participación equilibrada entre homes e mulleres na actividade profesional e na vida familiar, en particular mediante a organización do tempo de traballo e a supresión das condicións xeradas de discriminación salarial ente homes e mulleres.

Partindo de estes parámetros aportaranse medidas para flexibilizar o tempo, adaptando o tempo de traballo ás necesidades do persoal traballador da Fundación, e medidas encamiñadas á flexibilidade do espazo de traballo.

OBXECTIVO XERAL E OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

XERAL:

- *Dar solución ás necesidades de conciliación da persoal e ás posibilidades problemáticas coas que se atope o persoal a través da implantación de diferentes medidas informativas.*

ESPECÍFICOS:

- *Facilitar a conciliación da vida laboral, familiar e persoal dos traballadores e traballadoras da Fundación mediante a información de servizos dispoñibles para poder facer uso dos mesmos neste aspecto.*
- *Informar ao persoal sobre as medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral existentes.*

Para acadar os obxectivos suscitados realizarase as actuacións que a continuación se expoñen, tanto a curto como a longo prazo.

ACTUACIÓN 9

NOME	<i>Xornadas informativas.</i>
DESCRICIÓN	Para as futuras incorporacións que se dean na Fundación, realizaranse xornadas informativas para que coñezan as medidas de conciliación da vida familiar, persoal e laboral, que a entidade ten ao seu servizo.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none">- Número de participantes nas xornadas segundo categoría profesional e sexo.- Recursos destinados.- Número de xornadas realizadas.- Medios de difusión.
TEMPORALIDADE	2016-2020

6.5 ÁREA DE PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E DO ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

O acoso sexual e por razón de sexo segue constituíndo un dos maiores problemas das mulleres traballadoras e unha actuación claramente discriminatoria.

Considérase que o acoso sexual e por razón de sexo viola varios dereitos fundamentais tales como: Dereito á dignidade, á intimidade, á saúde e ao traballo, entre outros.

Durante moitos anos a cultura predominante sobre a saúde laboral e prevención unicamente tiñan en conta as condicións de traballo ás que teoricamente están máis expostas as ocupacións e postos de traballo tradicionalmente masculinos. Sen embargo existen outros perigos ou riscos laborais que non constitúen un perigo vital pero si de desgaste e que afectan en maior medida ás mulleres, entre os que salientamos:

- O embarazo e a maternidade que constitúe un motivo de exclusión en determinadas condicións de traballo.
- A segmentación vertical e horizontal do mercado de traballo: Traballos feminizados e masculinizados.
- A dobre xornada laboral.
- O acoso sexual.

Dende o seo da Fundación presentaranse medidas e actuacións dirixidas principalmente á prevención, información e actuación reactiva ante situacións de acoso sexual ou por razón de sexo que poderán ser consideradas como unha ferramenta de utilidade para outras empresas que presenten similitudes estruturais para contribuír así, á erradicación da violación dos dereitos das mulleres no mundo laboral ao tempo que contribúa á mellora do clima laboral.

OBXECTIVO XERAL E OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

XERAL:

- *Asegurar un ambiente de traballo saudable prestando especial atención á prevención e sanción do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.*

ESPECÍFICOS:

- *Formar e informar ao persoal sobre o acoso sexual e o acoso por razón de sexo e os prexuízos que produce nas persoas que o sofren.*
- *Incorporar un compromiso na política da Fundación sobre a non aceptación de condutas de acoso.*
- *Redactar e poñer en práctica un protocolo de detención e intervención ante situacións de acoso sexual ou acoso por razón de sexo.*

ACTUACIÓN 10

NOME	<i>Protocolo de actuación en caso de acoso sexual e do acoso por razón de sexo</i>
DESCRIPCIÓN	Establecemento dun protocolo de actuación, no que debe quedar explícito, a quén e cómo se ten que presentar a denuncia; e cáles son os dereitos e deberes, tanto da presunta vítima como a persoa presuntamente acosadora, durante a tramitación do procedemento. Adopción e publicación das medidas disciplinarias oportunas no caso en que se produza unha situación deste tipo: Despido, suspensión de emprego e soldo, sanción, cambio de sede da persoa, etc.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none">- Seguimento e aplicación do protocolo.- Medios de difusión e tipoloxía.- Grao de aplicación.
TEMPORALIDADE	2016-2020

7 . SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN DO PLAN



O seguimento e a avaliación son unhas medidas que poden considerarse integradas dentro do conxunto das mesmas que conforman o **“PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES DA FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DA FORMACIÓN PARA O TRABALLO”**.

Estas dúas medidas pretenden:

- *Valorar a efectividade das actuacións desenvoltas ao abeiro do plan.*
- *Analizar o desenvolvemento do proceso do plan.*
- *Incorporar accións de mellora, a partires da ratificación e/ou perfeccionamento das actuacións propostas.*

Por unha banda, para o seguimento do plan, deseñárase un modelo de “Ficha de seguimento” para cada unha das actividades postas en marcha no plan.

No tocante á avaliación de resultados, combinaranse técnicas de análise cuantitativo con técnicas de corte cualitativo.

A avaliación realizarase a partires da análise dos indicadores xerais previstos anteriormente para cada área de intervención e da análise de indicadores específicos que poidan definirse ao longo da realización do plan.

No referente á avaliación, estruturarase en tres eixes:

▪ **Avaliación de RESULTADOS:**

- *Grao de cumprimento dos obxectivos suscitados no plan.*
- *Nivel de corrección das desigualdades detectadas no diagnóstico.*
- *Grao de consecución dos resultados propostos.*

▪ **Avaliación de PROCESO:**

- *Nivel de desenvolvemento das accións emprendidas:*
 - *Grao de dificultade atopado/percebido na posta en marcha das medidas.*
 - *Cambios producidos nas accións e desenvolvemento do plan atendendo a súa flexibilidade.*

▪ **Avaliación de IMPACTO:**

- *Grao de achegamento á igualdade de oportunidades na Fundación.*
- *Cambios na cultura da Fundación: Cambio da actitude do persoal, nas prácticas a desenvolver, ...*
- *Redución do desequilibrio na presenza e participación de mulleres e homes.*

Con respecto á avaliación, elaboraranse enquisas de opinión para todo o persoal implicado no desenvolvemento do plan. Os ítems serán propostos de acordo aos indicadores xerais previstos anteriormente para cada área de intervención e da análise de indicadores específicos que poidan definirse.

As enquisas de avaliación orientaranse á recollida de datos tanto de corte cuantitativo como cualitativo:

- **Datos Cuantitativos:** Referentes á contabilización das actuacións iniciadas, as non iniciadas ou se finalizar. Paralelamente procurase o estudo da evolución da poboación feminina dende a posta en marcha do plan ata a súa finalización.
- **Datos Cualitativos:** Datos relativos á opinión de todas as persoas implicadas no desenvolvemento do plan.

Outro instrumento importante na recollida de información serán as “Fichas de seguimento” para cada unha das actividades.

Para rematar e, unha vez finalizada a vixencia do Plan, elaborárase un “Informe final de avaliación”, no cal se contemplan os resultados obtidos e novas liñas de acción de cara a futuras planificacións.

8 . ANEXOS



FICHA SEGUIMIENTO

1. **Denominación da actuación:** _____
2. **Área na que se inclúe:** _____
3. **Data de inicio:** _____ **Data de finalización:** _____
4. **Obxectivos:**
 - ↻ _____
 - ↻ _____
5. **Descrición:** _____
6. **Mecanismos de seguimento e avaliación. Indicadores:**
 - ↻ _____
 - ↻ _____
7. **Persoal a quen vai dirixida a actuación:** _____
8. **Persoal responsable:** _____
9. **Persoal participante (número de persoas, sexo, cargo e departamento ao que pertence):** _____
10. **Medios e materiais para a realización da actuación:**
 - ↻ _____
 - ↻ _____
11. **Mecanismos de difusión e comunicación:**
 - ↻ _____
 - ↻ _____
12. **Comentarios:** _____