forGA
Fundación para a Orientación Profesional, a Investigación e o Desenvolvemento Tecnolóxico, o Emprego e Formación en Galiza

⋈IGUAIS

Sistema de Igualdade Efectiva e Retributiva da FUNDACIÓN PARA A ORIENTACIÓN PROFESIONAL, A INVESTIGACIÓN E O DESENVOLVEMENTO TECNOLÓXICO, O EMPREGO E A FORMACIÓN EN GALIZA (forGA)

PLAN DE IGUALDADE

CONTROL DO DOCUMENTO

Información Xeral

Título	Plan de Igualdade
Elaborado por:	Comisión Negociadora - Comité Igualdade PFS GRUPO (Experto en igualdade de trato e oportunidades)
A revisar por:	Comisión Negociadora - Comité Igualdade
A aprobar por:	Comisión Negociadora - Comité Igualdade

Lista de distribución

Función	Observacións
Comisión Negociadora	Versión editable
Persoal	Versión PDF

Histórico de revisións

Edición	Data	Observacións
01	19/05/25	Edición actual Plan de Igualdade

Estado do documento

Edición	Data	Estado	Responsable	Observacións
01	19/05/25	Negociación en Comisión Igualdade	Comisión Negociadora	Acta Comisión Negociadora Igualdade

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN 4
2. PARTES SUBSCRITORAS DO PLAN DE IGUALDADE 5
3. ÁMBITO PERSOAL, TERRITORIAL E TEMPORAL 6
3.1. Ámbito Persoal 6
3.2. Ámbito Territorial 6
3.3. Ámbito temporal 6
4. DIAGNÓSTICO, AUDITORÍA RETRIBUTIVA E ÁREAS PRIORITARIAS 7
4.1. Principais resultados do Diagnóstico 7
4.2. Auditoría Retributiva 12
4.3. Ámbitos prioritarios de actuación. 14
4.4. Priorización de Actuacións de Igualdade 16
5. OBXECTIVOS DO PLAN DE IGUALDADE 17
5.1. Obxectivos xerais 17
5.3. Obxectivos específicos. 19
6. MEDIDAS DE IGUALDADE 22
6.1. Medidas do Plan de Igualdade. Plan Operativo 22
6.2. Planificación de Medidas de Igualdade. 26
7. APROBACIÓN E REXISTRO DO PLAN DE IGUALDADE 27
7.1. Aprobación do Plan de Igualdade. 27
7.2. Rexistro do Plan de Igualdade 27
8. SEGUIMENTO DO PLAN DE IGUALDADE 28
8.1. Órgano de Vixilancia. Comisión de Seguimento e Avaliación. 28
8.2. Atribucións da Comisión de Seguimento e Avaliación. 29
8.3. Funcionamento da Comisión de Seguimento e Avaliación. 30
8.4. Medios a disposición da Comisión de Seguimento e Avaliación. 30
9. MODIFICACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE 31
10. ANEXOS 32
11. APROBACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE 33

1. PRESENTACIÓN

Desenar o plan de igualdade implica definir a política da FUNDACIÓN PARA A ORIENTACIÓN PROFESIONAL, A INVESTIGACIÓN E O DESENVOLVEMENTO TECNOLÓXICO, O EMPREGO E A FORMACIÓN EN GALIZA (forGA), sobre o principio de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes a partir dos resultados obtidos no diagnóstico da situación. O presente plan de igualdade, ten como obxectivo xeral alcanzar a igualdade de trato e oportunidades, eliminando calquera posible discriminación por razón de sexo no ámbito da organización.

Con esta finalidade neste plan de igualdade defínense os obxectivos específicos, cuantitativos e cualitativos, necesarios para dar resposta ás necesidades de mellora detectadas no informe diagnóstico.

Froito do proxecto xerouse non só un plan, senón a iniciativa "IGUAIS" como proxecto con entidade propia que se manterá e integrará na xestión diaria da organización.

Así, o presente plan de igualdade é aplicable á seguinte organización:

Razón social	Fundación para a Orientación Profesional, a Investigación e o Desenvolvemento Tecnolóxico, o Emprego e a Formación en Galiza (forGA)					
CIF	G36818367					
Domicilio social	Polígono Industrial Novo Miladoiro-R. Palmeira, 21A 15895 Ames (Galiza)					
Forma xurídica	Fundación					
Ano de constitución	1996					
Páxina Web	https://forGA.gal					
Responsable de Igualdade						
Nome	Mercedes García Matos					
Telf.	981 93 94 34					
e-mail	xerente@forGA.gal					
ACTIVIDADE						
Sector Actividade	ForGA para a Orientación Profesional, a Investigación e o Desenvolvemento Tecnolóxico, o Emprego e a Formación en Galicia (forGA) é unha entidade sen ánimo de lucro dedicada á formación e orientación laboral na comunidade autónoma de Galicia, España.					
CNAE	CNAE 8559 - Outra educación					
Descrición da actividade	forGA é unha entidade sen ánimo de lucro promovida pola Confederación Intersindical Galega (CIG). Constituída o 4 de xullo de 1996 e recoñecida de interese galego pola Xunta de Galicia, forGA colabora estreitamente coa CIG en áreas como formación, emprego, orientación e investigación. Anualmente, organiza múltiples accións formativas adaptadas ás necesidades do mercado laboral galego e conta cunha rede de centros homologados en toda Galicia, posicionados estratexicamente para afrontar os desafíos da formación profesional na rexión.					
DIMENSIÓN						
Persoal con contrato activo a 31/12/23	Mulleres	16	Homes	7	Total	23
Centros de traballo	Os centros de forGA están situados nas provincias de A Coruña (Oleiros, Narón, Ames), Ourense (Ourense) e Pontevedra (Vigo, Ponte Caldeas).					
Representación Legal de Traballadores e Traballadoras	Mulleres	3	Homes	1	Total	4

2. PARTES SUBSCRITORAS DO PLAN DE IGUALDADE

A comisión negociadora, a partir dos resultados obtidos no diagnóstico, deseña as medidas do plan identificando as prioritarias, os recursos necesarios para a súa aplicación, os indicadores de seguimento para cada unha delas e os instrumentos de recollida de información necesarios para realizar o seguimento e a avaliación, o cronograma de aplicación e a/s persoa/s responsables da súa execución, seguimento e avaliación.

Tamén corresponde a esta comisión o impulso da implantacion do plan, así como calquera función adicional que se determinou no reguamento de funcionamento da propia comisión ou que poida atribuírlle a normativa e/o o convenio de aplicación.

Así mesmo, a comisión negociadora, ou a persoa designada pola devandita comisión negociadora efectuará os trámites de inscrición do Plan de Igualdade fronte o Rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo (REGCON) e demais trámites da documentación aprobada poa Comisión Negociadora de Igualdade fronte as administracións ou organismos públicos.

Así, a Comisión Negociadora de Igualdade de FORGA está formada por:

Por parte da Representación da **Organización**:

NOME E APELIDOS	POSTO
María Louro Noceda	Delegada zona Norte, centros Oleiros e Narón
Antonio Mera da Fuente	Delegado territorial da zona Sul (Pontecaldeas)
Lía García Gómez	Orientadora laboral
Xoán Colazo Pazó	Responsable do Dpto. Económico

Por parte da Representación Legal das Persoas Traballadoras:

NOME E APELIDOS	REPRESENTACIÓN
Mª Erundina Louro Justo	Delegada de Persoal CIG designada para a Comisión Negociadora de Igualdade
Mª Carmen Mayo Sarabia	Delegada de Persoal CIG designada para a Comisión Negociadora de Igualdade
Lidia Romero Picos	Delegada de Persoal CIG designada para a Comisión Negociadora de Igualdade
Daniel Ábade Gómez	Representación Sindical designado por CIG para o centro de Ourense

As **persoas expertas** en igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes no ámbito laboral e nas condicións de traballo, apoian e proporcionan un asesoramento especializado no deseño de medidas.

3. ÁMBITO PERSOAL, TERRITORIAL E TEMPORAL

FORGA atópase plenamente comprometida coa igualdade efectiva de oportunidades de homes e mulleres en todos os ámbitos de xestión de persoas.

O presente plan de igualdade é aplicable ao seguinte alcance:

3.1. Ámbito Persoal

O plan de igualdade será de aplicación á **totalidade das persoas traballadoras da organización**, calquera que sexa o número de centros de traballo daquela e calquera que sexa a forma de contratación laboral, incluídas as persoas con contratos fixos descontinuos, con contratos de duración determinada e persoas con contratos de posta ao dispor

Así mesmo, o plan de igualdade será aplicable, **no seu caso, ás persoas cedidas por empresas de traballo temporal** durante os períodos de prestación de servizo na **organización**.

3.2. Ámbito Territorial

Todos os centros de traballo de FORGA, nos que existan persoas adscritas.
Os centros de forGA están ubicados nas provincias de A Coruña (Oleiros, Narón, Ames), Ourense (Ourense) e Pontevedra (Vigo, Ponte Caldeas).

3.3. Ámbito temporal

O plan ten un período de vixencia acordado pola Comisión Negociadora de catro anos.

- FORGA formalizou a relación e panificación detallada de medidas priorizadas para cada área de actuación, detallando para cada unha delas os obxectivos, indicadores de seguimento, recursos necesarios e prazos de execución, en "Planificación de Medidas de Igualdade" (ver Anexo 1).

- O Plan de Igualdade e a Auditoría Retributiva de FORGA ten unha vixencia e periodicidade de 4 anos, a partir do 19/05/25 e ata o 18/05/29 conforme á "Acta de Aprobación de Plan de Igualdade" de data 19/05/25.

A programación das diferentes medidas de actuación se adxunta ao presente Plan como "Planificación de Medidas de Igualdade" (ver Anexo 1)

Unha vez finalizada a súa vixencia, este mantense en vigor ata a aprobación do seguinte, sen que, no seu caso, a súa duración máxima exceda do período de 4 anos previsto no artigo 9.1 do Real Decreto 901/2020.

Distribución do persoal por antigüidade

A distribución do persoal por antigüidade reflicte unha maior concentración de persoal cunha traxectoria en forGA de entre 1 e 3 anos, representando o 47,83% do total (11 de 23 persoas). Este grupo está composto por 7 mulleres (43,75% do total de mulleres) e 4 homes (57,14% do total de homes), o que indica unha presenza equitativa nesta franxa.

Nos extremos da antigüidade, obsérvase que 1 persona (4,35%) leva menos de 6 meses na organización, e 2 persoas (8,70%) teñen entre 6 meses e 1 ano de experiencia na entidad. Neste último grupo, hai unha distribución equilibrada con 1 muller (6,25%) e 1 home (14,29%). E na franxa de 3 a 5 anos, cóntase con 2 mulleres (12,50%) e ningún home, o que representa un 8,70% do total do persoal.

En canto á franxa de 6 a 10 anos, obsérvase que 3 persoas (13,04%) pertencen a este grupo, con 1 muller (6,25%) e 2 homes (28,57%).

Finalmente, 4 persoas (17,39%) levan máis de 10 anos na organización, todas mulleres (25% do total de mulleres), sin presenza masculina neste tramo.

Estos datos reflicten un persoal no que predomina o persoal cunha antigüidade media (entre 1 e 3 anos), cunha maior representación feminina nas franxas de maior antigüidade e unha maior proporción de homes na franxa de 6 a 10 anos.

Igualdade en Selección e Contratación

En canto ás **incorporacións**, obsérvase que no 2018 non houbo novas contratacións. En 2019, incorporouse unha muller, representando o 100% das novas contratacións dese ano. Esta tendencia repiteuse no 2020, coa incorporación doutra muller. No 2021, o número de novas contratacións aumentou a tres, cunha distribución de **33% mulleres e 67% homes.** En 2022, rexistráronse **seis incorporacións**, cunha maior presenza feminina **(67% mulleres e 33% homes).** Para 2023, houbo tres novas incorporacións, mantendo a mesma distribución de xénero que o ano anterior **(67% mulleres e 33% homes).** En total, ao longo do período analizado, incorporáronse **14 persoas: nove mulleres e cinco homes.**

En canto ás incorporacións por categoría, incorporouse unha muller como **Técnica Orientadora Laboral** (33,33% do total) e dous persoas como **Docentes** (unha muller e un home), representando o 66,67% do total.

En canto á percepción do persoal en relación coa igualdade de oportunidades no proceso de selección, apuntase que, conforme a enquisa realizada ao respecto, a gran maioría dos enquisados, un **94,74%**, considera que existe igualdade nos procesos de selección dentro da organización. En termos de xénero, **92,86% das mulleres e o 100% dos homes** comparten esta percepción. Non se rexistrou ningunha resposta que indicara a existencia de desigualdade na selección do persoal. Con todo, un **5,26% do total** (correspondente a **unha muller**) manifestou non saber si se garantiza a igualdade na selección. Esto suxire unha percepción xeral positiva sobre a equidade nos procesos de contratación, aínda que sería recomendable seguir promovendo a transparencia nestos procedementos, por canto proponse unha comunicación sobre o procedemento de selección a fin de dotar de maior transparencia a dito proceso.

Posto- Nivel de Estudos e Igualdade en Formación

En canto á relación entre a natureza das funciones, as tarefas asignadas e as condicións educativas, profesionais o de formación requiridas para o seu desempeño, é preciso indicar non se proporcionaron datos sobre o nivel de estudos do persoal. Como oportunidade de mellora, recomendase recopiar esta información para optimizar o análisis deste aspecto e facilitar unha avaliación máis precisa.

4. DIAGNÓSTICO, AUDITORÍA RETRIBUTIVA E ÁREAS PRIORITARIAS

En función da información obtida no diagnóstico e nas propostas realizadas no mesmo (ver Informe Diagnóstico), identifícanse os principais resultados, así como as áreas sobre as que se debe actuar e que, tal e como se especifica no citado informe diagnóstico son:

4.1. Principais resultados do Diagnóstico

Persoal total segundo sexo	Considérase a **forGA** unha **entidade feminizada** na medida en que o xénero masculino representa o 30,43% s persoas en persoal con respecto ao xénero feminino, que representa un 69,57% do persoal
Distribución do persoal por Clasificación Profesional, grupos profesionais e Áreas. Segregación Vertical e Horizontal - Infrarrepresentación de xénero	A distribución do persoal evidencia a presenza de **segregación vertical feminina** no Grupo 3 (Servicios), onde as mulleres representan o 72,22% do total de persoas neste grupo profesional. Doutra banda, **non se observa segregación vertical masculina**, no que en ningún grupo profesional os homes superan o 60% da representación. En canto á **segregación horizontal**, obsérvase unha maior concentración de mulleres en varias áreas organizacionales. En Xerencia (GER) e no Departamento de Planificación e Execución (PAN), o 100% do persoal está composto por mulleres. Tamén se rexistra unha clara maioría feminina nos Centros de Docencia e Orientación Laboral (CENT), donde as mulleres representan o 70% do total. Doutra banda, a segregación horizontal masculina preséntase no Departamento Económico (ECO), donde o 100% do persoal é home. **A diferenza destos casos de segregación, o Grupo 1 (Técnicos/as) presenta unha distribución equilibrada entre homes e mulleres, cun 50% de representación para cada xénero, o que indica unha presenza homoxénea neste grupo profesional.** Con todo, non se identificou ningún departamento cunha distribución equitativa de xénero. En termos de representatividade dentro organización, o Grupo 3 (Servicios) é o máis numeroso, con 18 persoas (78,26% do persoal). A nivel de áreas organizacionales, os Centros de Docencia e Orientación Laboral (CENT) agrupan a 20 persoas, representando o 86,96% do total do persoal. **Estos datos reflicten unha clara segmentación por xénero en certas áreas e grupos profesionais, cunha maior representación feminina en servicios, dirección e planificación. Ademais, só no grupo de Técnicos/as obsérvase un equilibrio na distribución de xénero.**
Distribución de persoal por idade	**A distribución do persoal por idade mostra unha clara predominancia de persoal na franxa de 46 e máis anos, representando o 73,91% do total do persoal (17 de 23 persoas), o que indica un persoal maduro.** Dentro deste grupo, as mulleres teñen unha representación significativamente maior, con 13 traballadoras (81,25% do total de mulleres), en comparación con 4 homes (57,14% do total de homes). Na franxa de 30 a 45 anos, hai 5 persoas (21,74% do total do persoal), con unha distribución máis equilibrada entre xéneros: 2 mulleres (12,50% do total de mulleres) e 3 homes (42,86% do total de homes). Esta é a franxa con maior representación masculina dentro do persoal. Doutra banda, o grupo de 20 a 29 anos é o menos representado, con só 1 traballadora (6,25% do total de mulleres) e ningún home.

Responsabilidades familiares e Conciliación - Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral

En canto aos datos cuantitativos relacionados con responsabilidades familiares, únicamente disponse da información obtida a través da enquisa de igualdade realizada ao persoal. **Polo que, se expón como oportunidade de mellora a recompilación de datos adicionais para enriquecer o análisis en termos de igualdade.**

En base aos datos sobre responsabilidades familiares recollidos na enquisa de igualdade do 2023, só un home ten ao seu cargo un menor de 3 anos, o que representa ou 5,26% do total. Ademais, tanto unha muller como un home teñen ao seu cargo menores de entre 7 e 14 anos, sumando en conxunto ou 10,53% do total. Cabe destacar que cinco mulleres son responsables de persoas maiores de 15 anos, o que equivale ao 26,32% do total.

Por outra banda, o 57,14% das mulleres e o 60% dos homes non teñen persoas o seu cargo, o que indica que a maioría do persoal enquisado non asume responsabilidades de coidado. Con todo, obsérvase que as mulleres teñen unha maior proporción de persoas o seu cargo (maiores de 15 anos) en comparación cos homes.

FORGA dispón de diversas medidas para favorecer a conciliación, mellorando o establecido non convenio colectivo. **Conforme á enquisa realizada ao persoal a fin de confirmar se consideraban que en forGA "Favorécese a conciliación da vida familiar, persoal e laboral" e sobre "Se coñece as medidas de conciliación dispoñibles en forGA", cabe indicar o que segue:** O análise sobre o favorecemento da conciliación na organización mostra que o 94,74% do persoal considera que si se promove a conciliación entre a vida laboral e persoal. Esta porcentaxe distribúese nun 92,86% de mulleres e un 100% de homes, o que indica unha percepción maioritariamente positiva en ambos os grupos.

Non se rexistraron respostas afirmando que non se favorece a conciliación. Sen embargo, un 5,26% do total (correspondente a unha muller, o 7,14% da mostra feminina) manifestou descoñecer se existen medidas que favorecen a conciliación, **o que suxire a necesidade de reforzar a comunicación interna sobre as políticas e medidas de conciliación dispoñibles.**

O análise sobre o coñecemento das medidas de conciliación dentro da organización revela que o 78,95% do persoal afirma estar informada sobre estas medidas, cunha maior proporción de mulleres (85,71%) en comparación cos homes (60%). Sen embargo, un 15,79% do total (equivalente a unha muller e dous homes) non sabe se existen medidas de conciliación, e un 5,26% (unha muller) sinala que non as coñece, o que indica que un segmento do persoal masculino mostra un maior descoñecemento sobre estas políticas (40% dos homes fronte ao 7,14% das mulleres). Por todo iso, recoméndase como oportunidade de mellora expor medidas asociadas á **mellora na comunicación eficaz das medidas de conciliación e corresponsabilidade dispoñibles e vixentes entre o persoal, xerando un repositorio específico e impulsando a comunicación mediante comunicados ao persoal, a fin de dotar a dito proceso de maior transparencia.**

Condicións laborais.

A distribución do persoal por tipo de contrato reflicte que a maior parte do persoal conta cun contrato indefinido a tempo completo (43,48%), con unha proporción equilibrada entre mulleres (43,75%) e homes (42,86%) nesta categoría. O segundo grupo máis numeroso é o de contratos fixos descontinuos, representando o 30,43% do total. Neste caso, a presenza feminina é significativamente maior, con 6 mulleres (37,50%) fronte a 1 home (14,29%).

Os contratos temporais a tempo completo constitueno 26,09% do persoal, con 3 mulleres (18,75%) e 3 homes (42,86%). **Estes datos evidencian unha tendencia cara á contratación indefinida, aínda que con unha notable presenza de contratos fixos descontinuos, especialmente entre as**

En canto á percepción do persoal en relación coa igualdade de oportunidades no proceso de formación, apuntase que, a gran maioría dos enquisados (**94,74%**) considera que existe equidade no acceso á formación dentro da organización. En termos de xénero, o **92,86% das mulleres e o 100% de os homes** comparten esta percepción. No se rexistraron respostas que indicaran a existencia de desigualdade no acceso á formación. Con todo, un **5,26% do total** manifestou non saber si se garantiza a igualdade neste ámbito. Esto suxire que, aínda que a percepción xeral é positiva, sería recomendable reforzar a comunicación sobre as políticas de formación para asegurar que toda o persoal teña claridade sobre os criterios de acceso e participación. Polo que, se recomenda dotar de maior comunicación e transparencia aos procesos formativos.

Igualdade de Oportunidades en Promoción Profesional

En canto á percepción do persoal en relación coa igualdade de oportunidades non proceso de promoción, apúntase que, conforme á enquisa sobre igualdade de oportunidades realizada ao persoal, o 85% do persoal percibe que existe igualdade de oportunidades nos procesos de promoción dentro da organización. Esta porcentaxe é similar entre mulleres (85,71%) e homes (83,33%), o que indica unha percepción positiva en termos de equidade no acceso a oportunidades de crecemento profesional.

Non se rexistraron respostas indicando que non hai igualdade na promoción. Sen embargo, un 15% do total (equivalente a dúas mulleres e un home) manifestou descoñecer se existe igualdade na promoción, **o que suxire a necesidade de reforzar a comunicación e a transparencia sobre os criterios e procedementos de promoción.**

Neste sentido, **cabería a revisión sistemática e de forma documentada dos criterios de promoción profesional,** para a súa comunicación ao persoal en aras da transparencia retributiva, a fin de mellorar a percepción sobre a igualdade de oportunidades no proceso de promoción profesional.

Así mesmo, cabería expor como oportunidade de **mellora a comunicación e a transparencia dos criterios de promoción,** así como unha comunicación de xuízo de proporcionalidade do nivel de esixencia asociado aos requisitos de promoción, a fin de dotar a dito proceso de maior transparencia en termos de equidade do proceso de promoción.

Así, e tal e como se propón no Informe de Auditoría Retributiva, en relación coa promoción profesional, apúntanse as seguintes propostas de mellora formalizadas non Plan de Actuación respecto diso:

3 PROMOCIÓN PROFESIONAL:

- Establecer un **sistema formal de avaliación do desempeño,** que permita valorar o potencial de promoción de cada empregado de forma obxectiva e transparente. Documentar e comunicar os **criterios de promoción profesional,** asegurando a súa transparencia e facilitando o acceso á información por parte do persoal.
- A **planificación sistemática de formación en igualdade de oportunidades, así como de píldoras de actualización normativa en relación coa igualdade de xénero, ás persoas directamente involucradas nos procesos de promoción e valoración de postos de traballo** a fin de acreditar a neutralidade de dito proceso en termos de evitación de sesgos de xénero.
- A **mellora na comunicación e a transparencia dos criterios de promoción,** así como unha **comunicación de xuízo de proporcionalidade do nivel de esixencia asociado aos requisitos de promoción,** a fin de dotar a dito proceso de maior transparencia en termos de equidade do proceso de promoción.

O Plan de Actuación proposto no Informe de Auditoría especifícase como ámbitos prioritarios de actuación, obxectivos e propostas de actuación, e, polo tanto, integrarase no Plan de Igualdade a fin de poder levar a cabo o seguimento e medición da implementación das medidas propostas.

Prevención do Acoso Sexual e por razón de Sexo

forGA implementou un **Protocolo para a Prevención e Actuación en casos de Acoso**, aprobado o 10/10/2024 pola RLT e a Dirección, con o obxectivo de garantir unha contorna laboral segura e libre de violencia. Ademais, conta con unha **Comisión de Investigación do Acoso**, creada o 26/06/2023, e un **Réxime Disciplinario** que establece sancións claras ante calquera situación de acoso. O procedemento de denuncia está reguado en documentos internos que contemplan tanto o acoso sexual como o laboral, por razón de sexo, orientación sexual ou identidade de xénero, reforzando así o compromiso da entidade coa igualdade e a prevención de calquera tipo de violencia no traballo.

En canto á percepción do persoal en relación ao coñecemento do protocolo de acoso, en base á enquisa de igualdade, a maioría do persoal (89,47%) está ao tanto da súa existencia e aplicación dentro da organización. En termos de xénero, o **85,71% das mulleres e o 100% dos homes** afirman coñecer o protocolo. Sen embargo, un **5,26%** do total declara non coñecelo, mentres que outro **5,26%** indica non estar segura. Por todo iso, apúntase como oportunidade de mellora a posibilidade de implementar campañas específicas de comunicación para difundir o protocolo de maneira clara e accesible, asegurando que todo o persoal teña acceso á información sobre os procedementos de prevención e denuncia

4.2. Auditoría Retributiva

Conforme ao establecido no artigo 7 do RD 902/2020, FORGA realizou unha auditoría retributiva que ten por **obxecto** obter a información necesaria para comprobar se o sistema retributivo da organización, de maneira transversal e completa, cumpre coa aplicación efectiva do principio de igualdade entre homes e mulleres en materia de retribución.

A auditoría retributiva **permitiu** definir as necesidades para evitar, corrixir e previr os obstácuos e dificultades existentes ou que puidesen producirse en aras a garantir a igualdade retributiva, e asegurar a transparencia e o seguimento de dito sistema retributivo.

O contido da auditoría retributiva, conforme ao establecido non artigo 8 do RD 902/2020, implicou a revisión dos seguintes aspectos:

Realización do Diagnóstico da Situación Retributiva na Organización. Require:

▣ A avaliación dos postos de traballo conforme ao artigo 4 do RD 902/2020 tanto con relación ao **sistema retributivo** como con relación ao **sistema de promoción.**

▣ A relevancia doutros factores causantes da diferenza retributiva, así como as posibles deficiencias ou desigualdades que puidesen apreciarse no **deseño ou uso das medidas de conciliación e corresponsabilidade** na organización, ou as dificultades que as persoas traballadoras puidesen atopar na súa **promoción profesional ou económica** derivadas doutros factores como as actuacións empresariais discrecionales en materia de mobilidade ou as esixencias de dispoñibilidade non xustificadas.

Establecemento dun Plan de Actuación para a concreción das desigualdades retributivas, determinando:

- Obxectivos
- Actuacións concretas
- Cronograma
- Persoa ou persoas responsables da súa implantación e seguimento

mulleres.

A distribución do persoal por categorías profesionais evidencia unha marcada concentración de persoal na categoría de Técnico/a Orientador Laboral, que representa ou 52,17% do total. Dentro desta categoría, hai unha notable maioría de mulleres, con 10 empregadas (62,50%) fronte a 2 homes (28,57%). A segunda categoría máis numerosa é a de Docente, que agrupa ao 26,09% do persoal, con unha distribución equitativa entre 3 mulleres (18,75%) e 3 homes (42,86%).

Na categoría de Técnico/a II, que supón o 13,04% do total, obsérvase unha presenza maioritaria de mulleres, con 2 traballadoras (12,50%) fronte a 1 home (14,29%). En canto á categoría de Técnico/a I, unicamente hai 1 home (14,29%), representando o 4,35% do persoal, sen presenza feminina. Por outra banda, no Grupo Dirección, só hai 1 muller (6,25%), sen presenza de homes, o que tamén equivale ao 4,35% do total.

Horario e tipo de xornada.

A distribución do persoal segundo a xornada laboral mostra que a gran maioría do persoal (91,30%) traballa a xornada completa (100%), incluíndo o 100% dos homes e o 87,50% das mulleres. Sen embargo, hai un 8,70% do persoal con xornada parcial, composto unicamente por mulleres.
Con todo, débese considerar que un dos homes do persoal conta con unha xornada reducida do 26,67% por garda legal de menor (GLM).
En canto ás mulleres, o 12,50% do total ten xornada parcial, distribuíndose en unha persoa cun 60% de xornada e outra cun 66,67%.

Igualdade retributiva e auditoría salarial

A través da auditoría salarial realizada púidose comprobar os valores medios dos salarios, os complementos salariais e as percepcións extrasalariais do persoal, desagregados por sexo, e distribuídos por grupos profesionais, categorías profesionais ou postos de traballo iguais ou de igual valor, permite confirmar o grao de igualdade retributiva de forGA.

A nivel xeral non existe unha brecha de xénero superior ao 25% en media ou en mediana de importes equiparados que, conforme ao establecido no artigo 6 b) do RD 902/2020, teña de ser xustificada no rexistro retributivo. A brecha salarial **é dun 6% en termos media a favor dos homes, e do 9% en mediana a favor das mulleres.**

En canto á percepción do persoal en relación coa igualdade de retribución na entidade, o 94,74% do persoal considera que este principio respéctase. A totalidade dos homes comparte esta opinión (100,00%), mentres que entre as mulleres o nivel de acordo é lixeiramente menor (92,86%). Un 5,26% do total expresou dúbidas respecto diso, correspondendo unicamente a mulleres (7,14% dentro do seu grupo de xénero). Non se rexistraron respostas que indicasen percepción de desigualdade na retribución

Así, aínda que en liñas xerales a percepción é positiva, recoméndase unha mellora na comunicación dos criterios neutrais retributivos, a fin de mellorar a transparencia non proceso de retribución, así como a revisión da eficacia das canles de comunicación de ditos criterios de retribución.

Polo tanto, o Sistema Retributivo de forGA non lanza unha brecha salarial que requira da súa xustificación conforme ao establecido no RD 902/2020, aínda que existen certos aspectos en proceso de adaptación á normativa vixente fundamentalmente nos aspectos a mellorar que se consideran como plan de actuación derivado da auditoría retributiva levada a cabo para o efecto.

- A **planificación sistemática de formación en igualdade de oportunidades**, así como de píulas de actualización normativa en relación coa igualdade de xénero, **ás persoas directamente involucradas nas decisións sobre a pertinencia de aumentos salariais**, a fin de acreditar a neutralidade do devandito proceso en termos de evitación de rumbos de xénero.

3 PROMOCIÓN PROFESIONAL:

- Establecer un **sistema formal de avaliación do desempeño**, que permita valorar o potencial de promoción de cada empregado de forma obxectiva e transparente. Documentar e comunicar os **criterios de promoción profesional**, asegurando a súa transparencia e facilitando o acceso á información por parte do persoal.
- A **planificación sistemática de formación en igualdade de oportunidades, así como de píulas de actualización normativa en relación coa igualdade de xénero, ás persoas directamente involucradas nos procesos de promoción e valoración de postos de traballo** a fin de acreditar a neutralidade do devandito proceso en termos de evitación de rumbos de xénero.
- A **mellora na comunicación e a transparencia dos criterios de promoción**, así como unha **comunicación de xuízo de proporcionalidade do nivel de esixencia asociado aos requisitos de promoción**, a fin de dotar ao devandito proceso de maior transparencia en termos de equidade do proceso de promoción.

4 CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL:

- **Reforzar a comunicación sobre as medidas de conciliación:** Expor medidas asociadas á mellora na comunicación eficaz das medidas de conciliación e corresponsabilidade dispoñibles e vixentes entre o persoal, xerando un repositorio específico e impulsando a comunicación mediante comunicados ao persoal, a fin de dotar ao devandito proceso de maior transparencia.

Por todo iso, en FORGA, no citado Informe de Auditoría Retributiva establécese o Plan de Actuación que se integra como áreas prioritarias de actuación no presente diagnóstico para a súa integración no plan de igualdade e que contempla os aspectos anteriormente citados.

4.3. Ámbitos prioritarios de actuación.

En base á análise cuantitativa, cualitativo e principais problemas e dificultades detectadas, conclúese que os principais ámbitos prioritarios de actuación en FORGA son:

A. PROCESO DE SELECCIÓN E CONTRATACIÓN

- Persoal asociado a procesos de selección e contratación formado en igualdade de oportunidades.
- Mellorar a transparencia e comunicación do proceso de selección, aumentando o coñecemento do procedemento e criterios entre o persoal.

B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Aliñar a documentación asociada á clasificación profesional cos factores de valoración de posto sen rumbos de xénero e en condicións de igualdade de oportunidades.

C. FORMACIÓN

- Sistematizar a formación en Igualdade de Oportunidades nas accións formativas da organización cun maior alcance para todo o persoal.
- Dotar de maior comunicación e transparencia aos procesos formativos.

O Plan de Actuación, por tanto, contén un **Sistema de Seguimento e de Implementación de Melloras** a partir dos resultados obtidos.

En FORGA, en relación coa xestión do proceso de igualdade retributiva apúntanse como resultados no Informe de Auditoría Retributiva como o Plan de Actuación que se integra como áreas prioritarias de actuación no diagnóstico de igualdade para a súa incorporación no plan de igualdade e que contempla:

- A nivel xeral non existe unha brecha de xénero superior ao 25% en media ou en mediana de importes equiparados que, conforme aos establecido no artigo 6 b) do RD 902/2020, haxa de ser xustificada no rexistro retributivo. A brecha salarial é dun **6% en termos media a favor dos homes, e do 9% en mediana a favor das mulleres.**
- En importes efectivos (non normalizados en base a xornada e/o incorporación á organización) **a brecha salarial é dun 36% a favor dos homes en termos media, e do 66% en mediana a favor dos homes**, aínda que devanditos datos contémplanse como non analizables ao non poder comparar situacións homoxéneas en relación co período ou xornada retribuída.
- Por tanto, o Sistema Retributivo de FORGA non lanza unha brecha salarial que requira da súa xustificación conforme ao establecido no RD 902/2020 e conta con medidas a fin de dotar de igualdade retributiva aos diferentes postos de traballo que están formalizadas documentalmente a través do plan de igualdade e do convenio de aplicación.
- Con todo, existen certos aspectos que, no proceso de adaptación á normativa vixente a contemplar no Plan de Igualdade propóñense como propostas a contemplar como Plan de Actuación en aras de potenciar a igualdade retributiva:

1. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DE POSTOS DE TRABALLO:
   - **Recoméndase programar unha revisión proactiva e periódica das Fichas de Perfil de Posto incluídas no Manual de Calidade da organización, co obxectivo de garantir a súa aliñación coa valoración de postos de traballo.** Esta revisión debe asegurar a súa vixencia e actualización en función de cambios normativos ou organizativos que poidan afectar os factores de valoración, a súa ponderación ou nivelación, garantindo así unha estrutura acorde coa realidade do posto e as necesidades da entidade.
2. ANÁLISE RETRIBUTIVA:
   - **Recoméndase revisar a definición e documentación dos seguintes complementos retributivos, dada a súa alta importancia relativa e o seu impacto nas brechas salariais, co obxectivo de establecer criterios claros de asignación e garantir a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres no seu acceso:**
     - **Complemento de destino e complemento específico:** Estes conceptos presentan brechas significativas, polo que se propón desagregar os seus compoñentes e realizar unha análise máis detallada para definir criterios obxectivos de asignación. Isto permitirá mellorar a transparencia retributiva e garantir que o seu acceso estea vinculado a criterios profesionais e non a factores subxectivos.
     - **Complemento de especialidades (FEP) e complemento de perigo e toxicidade (PPT):** Dado que estes complementos están ligados á especialización, perigo e toxicidade da formación, recoméndase documentar de maneira clara os seus criterios de asignación, asegurando que se outorguen de maneira equitativa e sen rumbos de xénero.
   - **A revisión da eficacia das canles de comunicación dos devanditos criterios de retribución.**
   - **Análise causal máis exhaustivo da composición salarial de grupos e escalas profesionais** a fin de confirmar as xustificacións achegadas para o efecto, en aras de confirmar a igualdade de oportunidades no acceso aos complementos salariais e extrasalariais entre homes e mulleres nos que se produce unha **brecha superior ao 25%.**

H. RETRIBUCIÓNS

- Transparencia nas condicións de todos os pluses e complementos salariais: mellora na comunicación dos criterios neutrais retributivos, a fin de mellorar a transparencia no proceso de retribución.
- Definición documentada de criterios de asignación e cálculo dos conceptos complemento de destino, complemento específico, complemento de especialidades (FEP) e complemento de perigo e toxicidade (PPT).
- Análise causal exhaustivo da composición salarial de grupos e escalas profesionais a fin de confirmar a igualdade de oportunidades no acceso a complementos salariais e extrasalariales entre homes e mulleres, especialmente en caso daqueles nos que se produce unha brecha superior ao 25%.

I. PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO

- Visibilizar e difundir o protocolo anti acoso con garantías de confidencialidade e non represalias: difundir de maneira máis eficaz o protocolo, asegurando que todo o persoal coñeza as medidas existentes
- Implementar campañas específicas de comunicación para difundir o protocolo de prevención do acoso de maneira clara e accesible, asegurando que todo o persoal teña acceso á información sobre os procedementos de prevención e denuncia.

J. OUTRAS MEDIDAS DE IGUALDADE

- Prevención da violencia de xénero e riscos laborais con perspectiva de xénero
- Uso e fomento da linguaxe inclusiva na comunicación corporativa

4.4. Priorización de Actuacións de Igualdade.

A orde e prioridade das devanditas actuacións determínase, por acordo da comisión negociadora, atendendo ás desigualdades, desvantaxes, dificultades ou obstáculos, á igualdade entre mulleres e homes, detectados na Fase de diagnóstico, valorando os recursos da organización, os tempos de actuación, o impacto previsto etc.

Neste sentido, a Comisión Negociadora levou a cabo a priorización de actuacións de igualdade en base a criterios que atenden ao Impacto e á Capacidade da organización para acometer as áreas de igualdade identificadas, tal e como se reflicte na "Acta de Análise Diagnóstico e priorización de medidas de igualdade" de data 03/04/25.

Así, o proceso de priorización permitiu identificar aquelas áreas de actuación que teñen un impacto máis significativo e, ademais son viables ou factibles de poder levar a cabo ao longo da vixencia do plan de igualdade.

Así mesmo, o plan de igualdade contén as medidas que resulten necesarias, en virtude dos resultados do diagnóstico, sobre as materias enumeradas no artigo 46.2 da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, aínda que poderán incorporarse medidas relativas a outras materias, como violencia de xénero, comunicación e linguaxe non sexista ou calquera outra que se estime oportuna.

Neste sentido, incluíronse ás identificadas como propostas de actuación prioritarias (ver epígrafe 6.1.) unha batería de medidas de igualdade na medida en que poidan estar aliñadas coas áreas prioritarias de igualdade identificadas e coa política de igualdade de FORGA.

En todo caso, as medidas adoptadas responden á situación real da organización e contribúen a alcanzar a igualdade real entre mulleres e homes nela. Para iso, cada medida definiuse de maneira precisa, avaliable e viable ao propósito que se pretende alcanzar.

FORGA levou a cabo a priorización das áreas de actuación a contemplar no seu plan de igualdade conforme se reflicte na "Acta de Análise Diagnóstico e priorización de medidas de igualdade" de data 03/04/25.

D. PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Revisión das fichas de perfil de posto a fin de aliñalos cos factores de valoración de cada posto.
- Establecemento dunha metodoloxía de avaliación do persoal, e implementación dun sistema de valoración do persoal promocionado para medir a efectividade das promocións e garantir procesos transparentes e equitativos.
- Reforzar a comunicación co persoal para mellorar a percepción sobre a igualdade de oportunidades no proceso de promoción: comunicación de xuízo de proporcionalidade do nivel de esixencia asociado aos requisitos de promoción, a fin de dotar ao devandito proceso de maior transparencia.
- Formación en igualdade de oportunidades, así como de píulas de actualización normativa en relación coa igualdade de xénero, ás persoas directamente involucradas nos procesos de promoción
- Formalizar un sistema de comunicación de vacantes internas, asegurando a súa difusión a todo o persoal a través de canles accesibles, como unha plataforma interna ou taboleiro de anuncios
- Impulso da promoción profesional a aqueles xéneros infrarrepresentados en áreas e/o grupos profesionais segregados.

E. CONDICIÓNS DE TRABALLO, INCLUÍDA A AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES E HOMES

- Difusión dunha canle directa co comité de igualdade a fin de facilitar a comunicación de situacións de discriminación percibidas polo persoal para a súa análise e establecemento de medidas correctivas ou preventivas que eviten as causas que eviten potenciais causas respecto diso.
- Definición documentada de criterios de asignación e cálculo dos conceptos complemento de destino, complemento específico, complemento de especialidades (FEP) e complemento de perigo e toxicidade (PPT), en aras a facilitar unha maior transparencia retributiva en termos de igualdade.
- Mellorar a comunicación sobre criterios de igualdade retributiva, revisando a eficacia das canles de comunicación dos criterios de retribución.
- Análise causal máis exhaustivo da composición salarial de grupos e escalas profesionais a fin de confirmar as xustificacións achegadas para o efecto, en aras de confirmar a igualdade de oportunidades no acceso aos complementos salariais e extrasalariales entre homes e mulleres nos que se produce unha brecha superior ao 25%.
- Planificación sistemática de formación das persoas directamente involucradas nos procesos de decisión sobre aumentos salariais, a fin de acreditar a neutralidade do devandito proceso en termos de evitación de rumbos de xénero.

F. EXERCICIO CORRESPONSABLE DOS DEREITOS DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL

- Mellorar a difusión das medidas de conciliación existentes, establecendo un repositorio centralizado e accesible onde se recollan todas as medidas dispoñibles e reforzar a comunicación mediante comunicados periódicos ao persoal, co obxectivo de aumentar a transparencia e o coñecemento sobre estas opcións.

G. INFRARREPRESENTACIÓN DE XÉNERO

- Promover a comunicación formal de vacantes e/o postos a cubrir, a fin de fomentar a promoción profesional do persoal interno e, a igualdade de méritos e capacidades do xénero infrarrepresentado, a súa prioridade no acceso ao posto para as devanditas vacantes, na medida en que cumpran co perfil requirido, e sempre en igualdade de oportunidades entre homes e mulleres e a igualdade de méritos e capacidades.

E. CONDICIÓNS DE TRABALLO, INCLUÍDA A AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES E HOMES

- Facilitar a detección e abordaxe de posibles situacións de discriminación mediante a difusión dunha canle directa de comunicación co comité de igualdade.
- Establecer criterios claros e documentados para a asignación e cálculo dos complementos salariais, co obxectivo de garantir unha maior transparencia retributiva en termos de igualdade.
- Mellorar a comunicación sobre os criterios de igualdade retributiva, asegurando que a información chegue de forma clara e eficaz a todo o persoal.
- Realizar unha análise máis exhaustiva da composición salarial por grupos e escalas profesionais para confirmar a igualdade de oportunidades no acceso a complementos salariais e extrasalariales, especialmente nos casos con brechas superiores ao 25%.
- Planificar de forma sistemática a formación en igualdade retributiva para as persoas involucradas en decisións salariais, co fin de garantir a neutralidade do proceso e previr rumbos de xénero.

F. EXERCICIO CORRESPONSABLE DOS DEREITOS DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL

- Promover unha cultura que facilite a conciliación e a corresponsabilidade.
- Promover a información sobre as medidas de igualdade, conciliación e corresponsabilidade vixentes.

G. INFRARREPRESENTACIÓN FEMININA

- Promover unha cultura que facilite a participación igualitaria de ambos os xéneros.
- Promover a comunicación formal de vacantes para fomentar a promoción interna, garantindo a igualdade de oportunidades e priorizando, en igualdade de méritos e capacidades, ao xénero infrarrepresentado en áreas con desequilibrio.

H. RETRIBUCIÓNS

- Garantir o principio de igual retribución por traballos, non só iguais, senón de igual valor.

I. PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO

- Visibilizar e difundir o protocolo antiacoso, garantindo a confidencialidade e a ausencia de represalias, e asegurando que todo o persoal coñeza claramente as medidas dispoñibles.
- Implementar campañas de comunicación claras e accesibles para asegurar que todo o persoal coñeza o protocolo de prevención do acoso e os procedementos de actuación e denuncia.
- Proporcionar unha contorna libre de acoso sexual e acoso por razón de sexo en forGA.

J. OUTRAS MEDIDAS DE IGUALDADE

- Desenvolver unha cultura empresarial comprometida coa loita contra a violencia de xénero e a prevención de riscos por razóns de xénero, integrando a perspectiva de xénero na xestión de seguridadee e saúde laboral.
- Adoptar medidas, como manuais e/o guías, que aseguren a aplicación dunha linguaxe inclusiva.

5. OBXECTIVOS DO PLAN DE IGUALDADE

En función da información obtida no diagnóstico e as propostas realizadas no mesmo, identifícanse os obxectivos como principais ámbitos prioritarios de actuación e que, tal e como se especifica no citado informe diagnóstico son:

5.1. Obxectivos xerais.

Sobre os ámbitos prioritarios de actuación de actuación en FORGA establécense os obxectivos xerais a contemplar no Plan de Igualdade:

A. PROCESO DE SELECCIÓN E CONTRATACIÓN

- Capacitar en materia de igualdade de xénero e igualdade de oportunidades ás persoas que participan no proceso de selección a fin de promover a igualdade de oportunidades e mellorar as posibilidades de acceso daquel xénero que puidese estar infrarrepresentado a vacantes/ofertas de emprego, contribuíndo a reducir desigualdades e desequilibrios que, con independencia da súa orixe, puidesen darse na organización.
- Mellorar a transparencia e a comunicación do proceso de selección para que o persoal coñeza claramente os procedementos e criterios aplicados.

B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Promover e mellorar as posibilidades de acceso daquel xénero que puidese estar infrarrepresentado fronte vacantes ou promocións internas de postos nos que puidese existir segregación (vertical ou horizontal), contribuíndo a reducir desigualdades e desequilibrios.
- Fomentar o principio de igualdade no sistema de clasificación profesional.

C. FORMACIÓN

- Sistematizar e estender a formación en igualdade de oportunidades a todo o persoal.
- Mellorar a comunicación e transparencia dos procesos formativos.

D. PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Revisión das fichas de perfil de posto a fin de aliñalos cos factores de valoración de cada posto.
- Establecer unha metodoloxía de avaliación do persoal e un sistema de valoración para quen foi promocionados, co fin de medir a efectividade das promocións e asegurar procesos transparentes e equitativos.
- Reforzar a comunicación co persoal para mellorar a percepción de igualdade de oportunidades no proceso de promoción, incluíndo a explicación do criterio de proporcionalidade entre os requisitos esixidos e os postos ofertados, co obxectivo de achegar maior transparencia ao proceso.
- Ofrecer formación en igualdade de oportunidades, xunto con píldoras informativas sobre actualizacións normativas en materia de igualdade de xénero, dirixida ás persoas directamente involucradas nos procesos de promoción.
- Formalizar un sistema de comunicación de vacantes internas que garanta a súa difusión a todo o persoal mediante canles accesibles, como unha plataforma interna ou un taboleiro de anuncios.
- Impulsar a promoción profesional dos xéneros infrarrepresentados naquelas áreas e/o grupos profesionais onde exista segregación, fomentando unha maior equidade no desenvolvemento de carreira.

D. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

D.1. SISTEMA TRANSPARENTE E EQUITATIVO DE PROMOCIÓN E DESENVOLVEMENTO PROFESIONAL

- **II.D.1.1.** N.º e porcentaxe, desagregado por xénero, de persoas promocionadas por tipo de promoción.
- **II.D.1.2.** N.º e porcentaxe, desagregado por xénero, de persoal interno que cubran vacantes ou postos de nova creación.
- **II.D.1.3.** N.º Horas de formación en igualdade a persoas asociadas a procesos de promoción profesional, desagregado por xénero.
- **II.D.1.4.** N.º persoas asociadas a procesos de promoción profesional formadas en igualdade, desagregado por xénero.
- **II.D.1.5.** % Persoas con Percepción "Promoción profesional en condicións de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres", desagregadas por xénero.

E. ÁREA DE CONDICIÓNS DE TRABALLO/AUDITORÍA SALARIAL

E.1. CREACIÓN DUNHA CANLE DE IGUALDADE

- **II.E.1.1.** Nº de comunicacións recibidas a través de canle igualdade, desagregado por xénero.
- **II.E.1.2.** Nº de accións correctivas ou preventivas emprendidas como consecuencia das comunicacións recibidas a través do canle igualdade.
- **II.E.1.3.** % Persoas da organización con Percepción sobre ítem "Sentíchesche algunha vez discriminado/a por razón de sexo ou outra condición na túa organización", desagregadas por xénero.
- **II.E.1.4.** % Persoas da organización con Percepción "consideran que na organización tense en conta a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes", desagregadas por xénero

E.2. TRANSPARENCIA E EQUIDADE EN CRITERIOS DE ASIGNACIÓN E CÁLCULO DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

- **II.E.2.1.** Nº de documentos definidos, formalizados e postos ao dispor das partes interesadas sobre os criterios de asignación e cálculo dos complementos salariais.
- **II.E.2.2.** Nº de horas e persoas involucradas en decisións salariais formado en igualdade de oportunidades, así como de píldoras de actualización normativa en relación coa igualdade de xénero, desagregado por xénero.
- **II.E.2.3.** % Persoas da organización con Percepción sobre ítem "A retribución na organización realízase en condicións de igualdade entre homes e mulleres", desagregadas por xénero.

F. ÁREA DE EXERCICIO CORRESPONSABLE DOS DEREITOS DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL.

F.1. PROTOCOLO E COMUNICACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN VIXENTES AO PERSOAL

- **II.F.1.1.** Procedemento de solicitude de medidas de conciliación e corresponsabilidade actualizado e ao dispor de persoal, que inclúa funcións intervenientes e criterios de priorización.
- **II.F.1.2.** Nº e porcentaxe, desagregado por xénero, de persoas que solicitan medidas de conciliación.
- **II.F.1.3.** Nº e porcentaxe, desagregado por xénero, de persoas ás concédenselles medidas de conciliación.

5.3. Obxectivos específicos.

Sobre os obxectivos xerais en FORGA establécense os obxectivos específicos a contemplar no Plan de Igualdade asociados ao seguimento cualitativo e cuantitativo dos seguintes indicadores de igualdade:

A. ÁREA DE ACCESO AO EMPREGO, SELECCIÓN E CONTRATACIÓN

A.1. PERFÍS DO PROCESO DE SELECCIÓN FORMADOS EN IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E MELLORA DA TRANSPARENCIA E COMUNICACIÓN NOS PROCESOS DE SELECCIÓN

- **II.A.1.1.** Nº Horas de formación en igualdade a persoas asociadas a procesos de selección, desagregado por xénero.
- **II.A.1.2.** Nº persoas asociadas a procesos de selección formadas en igualdade, desagregado por xénero.
- **II.A.1.3.** Número e porcentaxe, desagregado por xénero, de persoas efectivamente incorporadas por posto de traballo.
- **II.A.1.4.** Número e porcentaxe de procesos de selección comunicados internamente con información clara sobre requisitos e criterios de valoración, respecto ao total de procesos realizados.
- **II.A.1.5.** % Persoas con Percepción "Mulleres e homes teñen as mesmas oportunidades de acceso nos procesos de selección de persoal levados a cabo na organización", desagregadas por xénero.

B. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: DESENVOLVEMENTO PROFESIONAL

B.1. CORRELACIÓN E VIXENCIA DOS PERFÍS DE POSTO COS FACTORES DE VALOR DE CADA POSTO:

- **II.B.1.1.** Nº Descricións de Postos de Traballo revisados con respecto a valoración de postos de traballo.
- **II.B.1.2.** Nº Valoracións de Postos de Traballo revisadas.
- **II.B.1.3.** % Persoas da organización con Percepción sobre ítem "Tense en conta a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes", desagregadas por xénero.

C. ÁREA DE FORMACIÓN

C.1. FORMACIÓN EN IGUALDADE E SOBRE O PLAN DE IGUALDADE ACCESIBLE O PERSOAL

- **II.C.1.1.** Número e porcentaxe de persoas formadas en igualdade, desagregado por xénero, por contido formativo.
- **II.C.1.2.** Número e porcentaxe de horas de formación en igualdade, desagregado por xénero, por contido formativo.
- **II.C.1.3.** Comunicado ao persoal dos criterios de acceso á formación en igualdade de oportunidades.
- **II.C.1.4.** Número de horas e persoas que reciben formación, desagregado por xénero e acción formativa.
- **II.C.1.5.** % Persoas da organización con Percepción sobre ítem "Acceden por igual homes e mulleres á formación ofrecida pola organización", desagregadas por xénero.

J. ÁREA DOUTRAS MEDIDAS DE IGUALDADE

J.1. PREVENCIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE XÉNERO.

- II.J.1.1. Número e tipo de actuacións de comunicación/difusión de dereitos das vítimas da violencia de xénero, desagregadas por xénero.
- II.J.1.2. Nº de medidas preventivas asociadas a prevención de violencia de xénero.

J.2. LINGUAXE INCLUSIVA NA EDICIÓN DE CONTIDOS CORPORATIVOS.

- II.J.2.1. Número total de horas de formación en materia de comunicación inclusiva desagregadas por xénero.
- II.J.2.2. Número total de persoas formadas en materia de comunicación inclusiva, desagregadas por xénero.

J.3. INTEGRACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NA SEGURIDADEE E SAÚDE LABORAL.

- II.J.3.1. Número e tipo de rexistros de seguridadee e saúde revisados con perspectiva de xénero.

6. MEDIDAS DE IGUALDADE

En función da información obtida no diagnóstico e o proceso de priorización levado a cabo conforme aos criterios establecidos no epígrafe 4.3., priorizáronse medidas avaliables para cada área de actuación.

6.1. Medidas do Plan de Igualdade. Plan Operativo.

Sobre os obxectivos xerais a contemplar no Plan de Igualdade en FORGA apúntanse as principais propostas de actuación.

As presentes propostas de actuación están valoradas como "prioritarias" no criterio impacto do proceso de priorización:

A. ÁREA DE ACCESO AO EMPREGO, SELECCIÓN E CONTRATACIÓN

A.1. PERFÍS DO PROCESO DE SELECCIÓN FORMADOS EN IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E MELLORA DA TRANSPARENCIA E COMUNICACIÓN NOS PROCESOS DE SELECCIÓN

- A.1.1. Programación sistemática de formación en igualdade de oportunidades para o persoal interveniente nos procesos de selección e contratación de persoas e actualización fronte a actualizacións normativas de igualdade e/o substitucións nas devanditas funcións a fin de asegurar a integración de criterios neutrais de equidade efectiva e retributiva na definición dos factores competenciais a valorar nos procesos de selección e carreira profesional dos diferentes postos.
- A.1.2. Desenvolver un protocolo formalizado de selección de persoal que inclúa os criterios obxectivos utilizados en cada fase do proceso (perfil requirido, requisitos mínimos, probas, entrevistas, baremos etc.)/ etc.) e garantir a súa difusión interna a través de canles accesibles.
- A.1.3. Avaliación da eficacia das accións de formación en igualdade de oportunidades do persoal de procesos de selección e contratación mediante a cuantificación do número e % de persoas efectivamente incorporadas por posto de traballo, de forma desagregada.

- II.F.1.4. % Persoas da organización con Percepción sobre ítem "Coñeces as medidas de conciliación dispoñibles na organización", desagregadas por xénero.

G. ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN DE XÉNERO

G.1. FOMENTAR ACCESO/PROMOCIÓN A VACANTES DE XÉNERO INFRARREPRESENTADO, E PROMOVER A SÚA COMUNICACIÓN E DIFUSIÓN

- II.G.1.1. Nº Vacantes que son comunicadas formalmente ao persoal interno.
- II.G.1.2. Nº de candidaturas internas presentadas a vacantes fronte a vacantes ou postos de nova creación, desagregadas por xénero.
- II.G.1.3. Nº de persoas de xénero infrarrepresentado que promocionan internamente fronte a unha contratación externa, a igualdade de méritos e capacidades, fronte a vacantes ou postos de nova creación, desagregadas por xénero e posto.
- II.G.1.4. % Persoas da organización con Percepción sobre ítem "Tómanse medidas por parte da organización para previr a discriminación por razón de sexo e/o xénero", desagregadas por xénero.

H. ÁREA DE IGUALDADE RETRIBUTIVA

H.1. ANÁLISE DE EQUIDADE E TRANSPARENCIA NO ACCESO A CONCEPTOS RETRIBUTIVOS ENTRE HOMES E MULLERES

- II.H.1.1. Brecha salarial media de importes equiparados.
- II.H.1.2. Brecha salarial mediana de importes equiparados.
- II.H.1.3. Brecha salarial media de importes equiparados por grupo profesional.
- II.H.1.4. Brecha salarial mediana de importes equiparados por grupo profesional.
- II.H.1.5. Brecha salarial media de importes equiparados por escalas de postos de igual valor.
- II.H.1.6. Brecha salarial media de importes equiparados por escalas de postos de igual valor.
- II.H.1.7. % Persoas da organización con Percepción sobre ítem "A retribución na organización realízase en condicións de igualdade entre homes e mulleres", desagregadas por xénero.

I. ÁREA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO

I.1. COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN E SENSIBILIZACIÓN DO PROTOCOLO ANTI ACOSO SEXUAL OU POR RAZÓN DE SEXO E/OU XÉNERO E VIOLENCIA SEXUAL

- II.I.1.1. Número e tipo de actuacións de información do protocolo a persoal, prevención e sensibilización de acoso sexual e por razón de sexo.
- II.I.1.2. Nº comunicacións recibidas por comisión mediadora de acoso, desagregados por sexo.
- II.I.1.3. % Persoas da organización con Percepción sobre ítem "En caso de sufrir ou ter coñecemento dunha situación de acoso sexual na organización, sabes a quen acudir", desagregadas por xénero.

- A.1.4. Avaliación da eficacia das accións de igualdade de procesos de procesos de selección e contratación mediante a percepción do persoal con respecto a se consideran que na organización mulleres e homes teñen as mesmas oportunidades de acceso nos procesos de selección de persoal (a través de ítems da enquisa de igualdade).

B. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

B.1. REVISIÓN DA CORRELACIÓN E VIXENCIA DOS PERFÍS DE POSTO COS FACTORES DE VALOR DE CADA POSTO:

- B.1.1. Revisión dos perfís de posto establecidos nas Fichas de Perfil de Posto de FORGA a fin de aliñar o perfil competencial cos factores de valor de cada posto.
- B.1.2. Programación dunha revisión proactiva e periódica da valoración de postos a fin de confirmar a vixencia da puntuación asignada a cambios normativos ou organizativos que conleven modificacións significativas nos factores para valorar no posto e/o na súa ponderación.
- B.1.3. Avaliación da eficacia das accións de igualdade de procesos de procesos de clasificación profesional mediante a percepción do persoal con respecto a se consideran que na organización tense en conta a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes (a través de ítems da enquisa de igualdade).

C. ÁREA DE FORMACIÓN

C.1. FORMACIÓN EN IGUALDADE E SOBRE O PLAN DE IGUALDADE ACCESIBLE A PERSOAL

- C.1.1. Incorporar a igualdade de oportunidades nas accións formativas: Integrar a formación en igualdade nas accións formativas da organización e formar en igualdade de oportunidades ao persoal da organización, programando formación neste ámbito con perspectiva de xénero accesible a todo o persoal e ao persoal de nova incorporación, e xerando unha cultura de igualdade de xénero, formas e manifestacións de acoso e violencia de xénero, prevención e detección do acoso e violencia de xénero e protocolos de actuación para o persoal da organización.
- C.1.2. Facilitar información respecto diso dos criterios de acceso á formación en igualdade de oportunidades.
- C.1.3. Solicitar datos desagregados por xénero sobre número de horas e persoas que reciben accións formativas na organización
- C.1.4. Avaliación da eficacia das accións de igualdade de procesos de formación mediante a percepción do persoal con respecto a se consideran que a formación na organización leva a cabo en condicións de igualdade de oportunidades (a través de ítems da enquisa de igualdade).

D. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

D.1. SISTEMA TRANSPARENTE E EQUITATIVO DE PROMOCIÓN E DESENVOLVEMENTO PROFESIONAL

- D.1.1. Elaboración e difusión dunha guía interna sobre o proceso de promoción profesional, que detalle de forma clara e accesible os criterios de valoración aplicados, os requisitos esixidos para cada posto e o principio de proporcionalidade entre estes. Esta acción irá acompañada da definición, documentación e posta ao dispor das partes interesadas dunha metodoloxía de avaliación do persoal e un sistema de valoración para quen fose promocionados, co obxectivo de garantir procesos transparentes, equitativos e neutrais en termos de xénero, asegurando así a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no acceso a promocións profesionais.

- D.1.2. Solicitar datos desagregados por xénero sobre persoal interno que cubran vacantes ou postos de nova creación, a fin de confirmar a promoción interna do persoal a igualdade de méritos e capacidades con respecto a candidaturas externas.
- D.1.3. Formación en igualdade para as persoas clave nos procesos de promoción e retención do talento: a planificación sistemática de formación das persoas directamente involucradas nos procesos de promoción, valoración de postos de traballo, e decisións sobre aumentos salariais, a fin de acreditar a devandita formación, así como de píldoras de actualización normativa en relación coa igualdade de xénero.
- D.1.4. Avaliación da eficacia das accións de igualdade de procesos de promoción profesional mediante a percepción do persoal con respecto a se consideran que a promoción profesional na organización leva a cabo en condicións de igualdade de oportunidades (a través de ítems da enquisa de igualdade).

E. ÁREA DE CONDICIÓNS DE TRABALLO/AUDITORÍA SALARIAL

E.1. CREACIÓN DUNHA CANLE DE IGUALDADE

- E.1.1. Formalizar unha canle de igualdade. Difusión dunha canle directa co comité de igualdade a fin de facilitar a comunicación de situacións de discriminación percibidas polo persoal para a súa análise e establecemento de medidas correctivas ou preventivas que eviten as causas que puideron provocar dita situación
- E.1.2. Avaliación da eficacia das accións de igualdade de procesos de retribución mediante a percepción do persoal con respecto a se consideran que na organización algunha vez discriminouse por razón de sexo ou outra condición (a través de ítems da enquisa de igualdade)
- E.1.3. Avaliación da eficacia das accións de igualdade de procesos de retribución mediante a percepción do persoal con respecto a se consideran que na organización tense en conta a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes (a través de ítems da enquisa de igualdade)

E.2. ANÁLISE RETRIBUTIVA E GARANTÍA DE IGUALDADE NOS CRITERIOS DE ASIGNACIÓN E CÁLCULO

- E.2.1. Definición documentada, de criterios de asignación e cálculo dos complementos salariais, co obxectivo de garantir unha maior transparencia retributiva en termos de igualdade: elaboración e difusión con partes interesadas dun documento interno que recolla os criterios de asignación, cálculo e xustificación dos diferentes conceptos retributivos.
- E.2.2. Planificación sistemática de formación en igualdade de oportunidades, así como de píldoras de actualización normativa en relación coa igualdade de xénero, ás persoas directamente involucradas nas decisións sobre a pertinencia de aumentos salariais, a fin de acreditar a neutralidade do devandito proceso en termos de evitación de rumbos de xénero.
- E.2.3. Avaliación da eficacia das accións de igualdade de procesos de retribución mediante a percepción do persoal con respecto a se consideran que na organización tense en conta a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes (a través de ítems da enquisa de igualdade)

F. ÁREA DE CONCILIACIÓN E/OU CORRESPONSABILIDADE

F.1. PROTOCOLO E COMUNICACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN VIXENTES AO PERSOAL

- F.1.1. Programación de control proactivo, sistemático e xornal de comunicación de medidas de conciliación vixentes ao persoal.

- F.1.2. Avaliación da eficacia das accións de igualdade de procesos de conciliación e corresponsabilidade mediante a percepción do persoal con respecto a se coñecen as medidas de conciliación persoal, familiar e laboral na organización (a través de ítems da enquisa de igualdade).

G. ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN DE XÉNERO

G.1. FOMENTAR ACCESO/PROMOCIÓN A VACANTES A XÉNERO INFRARREPRESENTADO, E PROMOVER A SÚA COMUNICACIÓN E DIFUSIÓN

- G.1.1. Comunicación formal de vacantes e/o postos a cubrir, a fin de fomentar a promoción profesional do persoal interno e, a igualdade de méritos e capacidades do xénero infrarrepresentado ao posto no acceso ás devanditas vacantes, na medida en que cumpran co perfil requirido para o devandito posto, en igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, a igualdade de méritos e capacidades.
- G.1.2. Avaliación da eficacia das accións de igualdade de procesos de actuación fronte infrarrepresentación de xénero mediante a percepción do persoal con respecto a sobre se considera que se toman medidas por parte da organización para previr a discriminación por razón de sexo e/o xénero (a través de ítems da enquisa de igualdade)

H. ÁREA DE IGUALDADE RETRIBUTIVA

H.1. ANÁLISE DE EQUIDADE E TRANSPARENCIA NO ACCESO A CONCEPTOS RETRIBUTIVOS ENTRE HOMES E MUJERES

- H.1.1. Definición documentada e establecemento de criterios de asignación e cálculo dos complementos salariais non especificados no convenio colectivo de aplicación
- H.1.2. Comunicación dos criterios neutrais de retribución a fin de mellorar a transparencia retributiva
- H.1.3. Análise de composición e causas de complementos salariais con brechas superiores ao 25%
- H.1.4. Avaliación da eficacia das accións de igualdade de procesos de igualdade retributiva mediante a percepción do persoal con respecto a se consideran que a retribución na organización leva a cabo en condicións de igualdade de oportunidades (a través de ítems da enquisa de igualdade)

I. ÁREA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO

I.1. COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN E SENSIBILIZACIÓN DO PROTOCOLO ANTI ACOSO SEXUAL OU POR RAZÓN DE SEXO E/OU XÉNERO E VIOLENCIA SEXUAL

- I.1.1. Visibilizar prevención e procedemento de actuación nos casos de denuncia por acoso sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero ou outras expresións de violencias no traballo e difundilo a través de campañas de información sobre o contido e procedemento establecido no Protocolo, asegurando que todo o persoal coñeza as medidas existentes. E incluír como ANEXO o listado de conceptos recollidos no artigo 3 da Lei 4/2023, de 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das personas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI, así como propoñer que fiquen nomeadas as titulares e suplentes da Comisión de investigación do acoso.
- I.1.2. Avaliación da eficacia das accións de igualdade de procesos prevención de acoso mediante a percepción do persoal con respecto a se consideran que existen medidas de prevención e actuación fronte situacións de acoso sexual e por razóns de xénero (a través de ítems enquisa clima).

J. ÁREA DOUTRAS MEDIDAS DE IGUALDADE

J.1. PREVENCIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE XÉNERO.

- J.1.1. Realizar actuacións de formación específica para o persoal de recursos humanos sobre os dereitos das vítimas da violencia de xénero; Sensibilización en materia de violencia de xénero e programación de formación en materia de violencia de xénero
- J.1.2. Comunicación/Difusión de accións de prevención violencia de xénero adoptadas a partes interesadas.

J.2. ADOPCIÓN DUN MANUAL DE LINGUAXE INCLUSIVA E/OU GUÍAS DE COMUNICACIÓN INCLUYENTE NA EDICIÓN DE CONTIDOS CORPORATIVOS:

- J.2.1. Formalizar un manual de linguaxe inclusiva e/ou guías de comunicación, así como promover a formación respecto diso do persoal de edición de contidos en canles de comunicación e/o ofertas de emprego.
- J.2.2. Comunicación/Difusión de accións e indicadores de promoción da linguaxe inclusiva a partes interesadas

J.3. INTEGRACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NA SEGURIDADEE E SAÚDE LABORAL

- J.3.1. Integrar a perspectiva de xénero en todasas áreas da Seguridadee e Saúde Laboral da organización.
- J.3.2. Comunicación/Difusión de prevención de riscos con perspectiva de xénero a partes interesadas.

6.2. Planificación de Medidas de Igualdade.

Como consecuencia do proceso de priorización da batería de medidas de igualdade estruturadas por áreas de actuación, a Comisión Negociadora ha seleccionado as seguintes medidas de igualdade conforme ao proceso de priorización indicado no epígrafe 4.4.).



FORGA formalizou a relación detallada de medidas priorizadas para cada área de actuación, detallando para cada unha delas os obxectivos, indicadores de seguimento, recursos necesarios e prazos de execución, en "Planificación de Medidas de Igualdade" (ver Anexo 1).

As medidas de igualdade son medibles e cuantificables, xa sexa de forma cuantitativa ou cualitativa, a través de indicadores de seguimento e incorporar os criterios necesarios para avaliar o seu cumprimento.

Resulta fundamental asegurar a coherencia entre os obxectivos para alcanzar, as estratexias e prácticas dirixidas á súa consecución e as ferramentas de medición do seu cumprimento.

Neste sentido, os indicadores definíronse tendo en conta que deben ser:

- Coherentes cos obxectivos do plan.
- Axustados a cada unha das medidas ou actuacións que se pretenden medir.
- Cuantitativos e cualitativos.
- Comparables no tempo.
- Desagregados por sexo

8. SEGUIMENTO DO PLAN DE IGUALDADE

No presente epígrafe detállase o sistema de seguimento para verificar o cumprimento das medidas previstas e a consecución dos obxectivos marcados.

O plan co seguimento do mesmo permite que, en calquera momento, as medidas poidan ser revisadas co fin de engadir, reorientar, mellorar, corrixir, intensificar, atenuar ou, mesmo, deixar de aplicar algunha das medidas en función dos efectos que se vaian apreciando.

8.1. Órgano de Vixilancia. Comisión de Seguimento e Avaliación.

Para a Igualdade Efectiva de Mujeres e Homes, constitúese unha "Comisión de Seguimento e Avaliación do Plan", no prazo dun mes como máximo tras a aprobación e firma do Plan de Igualdade, e ten por obxecto realizar regularmente e de maneira programada, reunións de avaliación que permitan coñecer o desenvolvemento, grao de execución e resultados do Plan en todas as súas áreas de actuación, tanto durante como despois do seu desenvolvemento e implementación, así como atender de maneira expresa ás posibles necesidades e/o dificultades que puidesen xurdir no proceso, e responder ás mesmas realizando as correccións que se consideren oportunas para o seu éxito.

A Comisión de Seguimento do Plan de Igualdade de FORGA é paritaria e está composta polo mesmo número de representantes da organización que de representantes sindicais, elixidos estes últimos pola representación laboral.

Polo tanto, establécese que a composición da Comisión será de 8 persoas, respondendo ao seguinte criterio:

- 4 Representantes da organización, dispoñendo polo menos un deles de poderes para poder obrar en nome da organización en materia de igualdade.
- 4 Representantes legal das persoas traballadoras, lexitimadas para o efecto.

Así, designase nominalmente a composición da Comisión de Seguimento e Avaliación, ás seguintes persoas que formaron parte da Comisión Negociadora do Plan de Igualdade, en base á formación que xa dispoñen en materia de igualdade e, sobre todo, en base ao coñecemento do proceso que serviu de base para a planificación das medidas do PLAN DE IGUALDADE ⋈IGUAIS de FORGA e dos obxectivos para conseguir:

Por parte da Representación da **Organización**:

NOME E APELIDOS	POSTO
María Louro Noceda	Delegada zona Norte, centros Oleiros e Narón
Antonio Mera da Fuente	Delegado territorial da zona Sul (Pontecaldeas)
Lía García Gómez	Orientadora laboral
Xoán Colazo Pazó	Responsable do Dpto. Económico

Por parte da Representación Legal das Persoas Traballadoras:

NOME E APELIDOS	REPRESENTACIÓN
Mª Erundina Louro Justo	Delegada de Persoal CIG designada para a Comisión Negociadora de Igualdade
Mª Carmen Mayo Sarabia	Delegada de Persoal CIG designada para a Comisión Negociadora de Igualdade
Lidia Romero Picos	Delegada de Persoal CIG designada para a Comisión Negociadora de Igualdade
Daniel Ábade Gómez	Representación Sindical designado por CIG para o centro de Ourense

7. APROBACIÓN E REXISTRO DO PLAN DE IGUALDADE

O obxectivo principal deste Plan de Igualdade é seguir consolidando o camiño emprendido a favor da plena igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes, así como facilitar o acceso e desenvolvemento de distintos colectivos da organización.

Froito deste obxectivo formalizouse o plan de igualdade **"IGUAIS"** que recolle as principais actuacións en materia de igualdade a desenvolver pola organización..

7.1. Aprobación do Plan de Igualdade.

A adopción de acordos pola comisión negociadora (Comité de Igualdade) ten lugar por maioría de ambas as representacións (da organización e das persoas traballadoras), debendo negociar de boa fe.

O resultado das negociacións plasmouse por escrito no presente documento de plan de igualdade que contén todos os acordos adoptados e que é asinado polas partes negociadoras.

Así mesmo, asínase a acta de aprobación do plan de igualdade na reunión da comisión negociadora que pon fin ás negociones e acorda a aprobación do plan.

FORGA formalizou a aprobación do plan de igualdade por parte da comisión negociadora na "Acta de Aprobación do Plan de Igualdade".

7.2. Rexistro do Plan de Igualdade.

Os plans de igualdade han de inscribirse no Rexistro de Plans de Igualdade, calquera que sexa a súa orixe ou natureza, obrigatoria ou voluntaria, e fosen ou non adoptados por acordo entre as partes. Esta inscrición permitirá o acceso público ao contido dos mesmos.

Así, a partir da firma do plan de igualdade, a comisión negociadora, ou quen formule a solicitude, debidamente acreditada, presenta, a través de medios electrónicos, fronte o Rexistro da autoridade laboral competente, a solicitude de inscrición correspondente.

Dita solicitude é acompañada de texto orixinal do plan de igualdade, asinado polas persoas que integran a comisión negociadora, e das actas das distintas sesións celebradas, incluíndo as referidas á constitución da comisión negociadora e á de firma do plan de igualdade, con expresión das partes que o subscriben.

Considérase Rexistro de Plans de Igualdade das empresas, o Rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo regulado no Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, así como os rexistros de convenios e acordos colectivos de traballo, creados e regulados polas Comunidades Autónomas, no ámbito das súas competencias.

A designación nominal das persoas anteriormente mencionadas realizase dentro do mes seguinte á firma do Plan, e unha vez posta en marcha a Comisión, e fronte cada unha das súas convocatorias, cada persoa pertencente á mesma poderá delegar expresamente por escrito a súa representación e voto a calquera outra/o integrante da Comisión, incluíndo a súa delegación nas persoas asesoras.

FORGA formaliza a designación da Comisión de Seguimento e Avaliación de Igualdade por parte da comisión negociadora na "Acta de Comisión de Seguimento e Avaliación de Igualdade".

8.2. Atribucións da Comisión de Seguimento e Avaliación.

A Comisión de Seguimento e Avaliacion terá encomendado:

- O impulso á implementación do Plan de Igualdade, a súa interpretación, adaptación, e finalmente a concreción da súa execución mediante a redacción dunha Programación Operativa Anual na que se determinarán cada ano as prioridades e prazos do seu desenvolvemento.
- O seguimento das accións previstas, estando atenta tanto ao seu grao de execución como á calidade das mesmas.
- A avaliación de tales accións, e a súa exposición en informes parciais anuais (e un final, ao termo da súa vixencia) en que se atenda a indicadores de:
  - Resultado (eficacia do Plan, grao de cumprimento dos obxectivos previstos, pertinencia das accións, nivel de corrección das desigualdades detectadas no diagnóstico e grao de consecución dos resultados esperados).
  - Proceso (eficiencia da implementación, nivel de desenvolvemento das medidas emprendidas, grao de dificultade atopado niso, tipo de problemas e solucións emprendidas, adecuación e suficiencia dos recursos e metodoloxías postas en marcha, e cambios ou adaptacións que deberon adoptarse con respecto ao Plan orixinal).
  - Impacto (aumento do coñecemento e da sensibilidade en materia de igualdade por parte das e os integrantes da organización, cambios na cultura organizacional da entidade, modificacións nas súas prácticas directivas, no clima percibido polas persoas traballadoras, aumento do nivel da presenza e a participación das mulleres na vida da organización, a detección de novas necesidades etc.)/ etc.)
- A elaboración de conclusións, recomendacións e propostas de mellora derivadas de tal avaliación, que permitan definir accións futuras e establecer medidas correctoras.
- O asesoramento aos diferentes departamentos da organización e a outras Comisións da mesma na forma de executar as medidas.
- O asesoramento ao persoal en materia de Igualdade e a resposta a aquelas cuestións, preguntas ou suxestións referentes ao Plan que fosen realizadas polas persoas traballadoras.
- A resolución dos conflitos derivados da aplicación e interpretación do presente Plan de Igualdade, entendendo que nestes casos será preceptiva a intervención da Comisión, con carácter previo a acudir á xurisdición pertinente.
- A difusión entre o persoal de todas aquelas informacións sobre a súa implementación, seguimento e avaliación que se consideren relevantes.

8.3. Funcionamento da Comisión de Seguimento e Avaliación.

Para o exercicio das súas funcións, a Comisión de Seguimento e Avaliación reunirase anualmente de forma ordinaria, podendo celebrarse reunións extraordinarias a petición razoada de calquera das dúas representacións, previa comunicación escrita para ese efecto indicando os puntos para tratar na orde do día.

As reunións da Comisión celebraranse dentro do prazo que as circunstancias aconsellen en función da importancia do asunto, que en ningún caso excederá dos trinta días seguintes á recepción da solicitude de intervención ou reunión.

A Comisión entenderase validamente constituida cando a ela asista. ben presente ou representada. a maioría absoluta de cada representación.

Os acordos da Comisión, para a súa validez, requirirán do voto favorable de ambas as representacións.

No caso de que o informe de seguimento expoña a necesidade de introducir adaptacións ou modificacións nalgún aspecto relacionado coa execución do Plan, informarase á Dirección da organización e á Representación Sindical.

Por razóns operativas, en calquera caso, establécese que os acordos que adopte esta Comisión de Seguimento e Avaliación do I Plan de Igualdade en cuestións de interese xeral relacionados co mesmo, consideraranse parte do presente Plan e gozarán do seu mesma obrigatoriedade.

8.4. Medios a disposición da Comisión de Seguimento e Avaliación.

Para o cumprimento das súas funcións a organización comprométese a poñer ao dispor desta Comisión os recursos necesarios, sendo especialmente importante:

- a dispoñibilidade dun espazo para a celebración das reunións,
- o material preciso para elas

E a entrega periódica da información estatística ou cualitativa, desagregada por sexos, que a Comisión necesite para a análise das cuestións para valorar en base aos indicadores de cumprimento establecidos na "Planificación de Medidas de Igualdade".

Como consecuencia dos devanditos seguimentos, formalízanse Actas da Comisión de Seguimento e Avaliación nas que se deixa constancia dos fitos alcanzados e dos valores dos indicadores de igualdade establecidos por cada medida de igualdade.

Así mesmo, nas Actas da Comisión de Seguimento e Avaliación, ademais dos informes de seguimento periódico que inclúen a análise e valoración da execución do plan de igualdade, formalízanse as propostas de modificación ou mellora. Devanditos informes serven de base para a avaliación do plan de igualdade.

As persoas designadas pola organización como responsables do Plan de Igualdade serán así mesmo as encargadas de facilitar os medios antes mencionados, co fin de posibilitar un traballo eficiente da Comisión.

9. MODIFICACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE

No presente epígrafe detállase o procedemento de modificación, incluído o procedemento para liquidar as posibles discrepancias que puidesen xurdir na aplicación, seguimento, avaliación ou revisión, en tanto que a normativa legal ou convencional non obrigue á súa adecuación.

Así, se como consecuencia da avaliación e seguimento do plan de igualdade, confírmase que existen cambios organizacionales relevantes que puidesen influír en novas áreas de actuación prioritarias e/o en novas persoas destinatarias (p.e. #ante fusións, absorcións, ...), a Comisión de Seguimento e Avaliación informará á Dirección da organización e á Representación Legal das Persoas Traballadoras a fin de proceder á revisión, aprobación e rexistro dunha nova edición do Plan de Igualdade baixo o mesmo procedemento no que se negociou a versión previa.

Así, o Plan de Igualdade deberá revisarse, cando concorran as seguintes circunstancias:

a) Cando deba facerse conforme ao seguimento e avaliación previsto.

b) Por falta de adecuación aos requisitos legais e regulamentarios ou a súa insuficiencia detectada por Inspección de Traballo e Seguridadee Social.

c) Por fusión, absorción, transmisión ou modificación do status xurídico da **organización.**

d) Modificación substancial do persoal da **organización**, os seus métodos de traballo, organización ou sistemas retributivos, incluídas as inaplicaciones de convenio e/o condicións de traballo ou as situacións analizadas no diagnóstico.

e) Cando unha resolución xudicial condene á **organización** por discriminación directa ou indirecta por razón de sexo.

f) a revisión implicará a actualización do diagnóstico, así como das medidas do plan de igualdade, na medida necesaria.

As medidas do plan de igualdade poderán revisarse en calquera momento ao longo da súa vixencia co fin de engadir, reorientar, mellorar, corrixir, intensificar, atenuar ou, mesmo, deixar de aplicar algunha medida que conteña en función dos efectos que vaian apreciándose en relación coa consecución dos seus obxectivos.

Así, no caso de que o informe de seguimento realizado por parte da Comisión de Seguimento e Avaliación expoña a necesidade de introducir adaptacións ou modificacións nalgún aspecto relacionado coa execución do Plan, informarase á Dirección da organización e á Representación Sindical.

Por razóns operativas, en calquera caso, establécese que os acordos que adopte a Comisión de Seguimento e Avaliación do Plan de Igualdade en cuestións de interese xeral relacionados co mesmo, consideraranse parte do Plan de Igualdade e gozarán da súa mesma obrigatoriedade.

En caso de desacordo que puidesen xurdir na aplicación, seguimento, avaliación ou revisión do Plan de Igualdade, a Comisión acudirá aos procedementos e órganos de solución autónoma de conflitos (órgano competente para a solución extraxudicial de conflitos laborais en Lugo ou outro mecanismo similar), e así deberá reflectirse na acta da reunión correspondente.

O procedemento desenvolverase segundo os trámites que o órgano de solución autónoma de conflitos considere apropiados, garantindo, en todo caso, a confidencialidade da información, o dereito de audiencia a quen compareza, así como o principio de igualdade e contradición, sen que se produza indefensión.

Durante a sesión de mediación, o órgano de solución autónoma de conflitos fomentará a comunicación entre as partes, axudando á consecución dun acordo entre as mesmas, moderando o debate e concedéndolles cantas intervencións considere oportunas. Durante a mediación, a persoa ou persoas mediadoras formularán propostas para a solución do conflito ou a prevención do mesmo, que poderán incluír o sometemento de todas ou parte das discrepancias a unha arbitraxe.

10. ANEXOS

- Planificación de Medidas de Igualdade (Anexo 1)
- Protocolo para a Prevención e Procedemento de Actuación nos casos de denuncia por Acoso Sexual, Laboral, por Razón de Sexo, Orientación Sexual, Identidade e/ou Expresión de Xénero ou Outras Expresións de Violencia non Traballo. (Anexo 2)

11. APROBACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE

O Plan de Igualdade IGUAIS de FORGA queda aprobado o día 19 de mayo de 2025.

Para que así conste, asínase o Plan de Igualdade, así como a Planificación de Medidas de Igualdade en todas as follas por parte das persoas integrantes da Comisión Negociadora do Plan de Igualdade:

COMISIÓN NEGOCIADORA IGUALDADE FORGA	
REPRESENTANTE DA ORGANIZACIÓN Asinado: MARÍA LOURO NOCEDA	REPRESENTANTE DE PERSOAS TRABALLADORAS Asinado: Mª ERUNDINA LOURO JUSTO
REPRESENTANTE DA ORGANIZACIÓN Asinado: ANTONIO MERA DA FUENTE	REPRESENTANTE DE PERSOAS TRABALLADORAS Asinado: Mª CARMEN MAYO SARABIA
REPRESENTANTE DA ORGANIZACIÓN Asinado: LÍA GARCÍA GÓMEZ	REPRESENTANTE DE PERSOAS TRABALLADORAS Asinado: LIDIA ROMERO PICOS
REPRESENTANTE DA ORGANIZACIÓN Asinado: XOAN COLAZO PAZÓ	REPRESENTANTE DE PERSOAS TRABALLADORAS Asinado: DANIEL ÁBADE GÓMEZ

A. ÁREA DE ACCESO AO EMPREGO, PROCESO DE SELECCIÓN E CONTRATACIÓN

A.1. MEDIDA: PERFÍS DO PROCESO DE SELECCIÓN FORMADOS EN IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E MELLORA DA TRANSPARENCIA E COMUNICACIÓN NOS PROCESOS DE SELECCIÓN

☒ **Obxectivo:** Garantir que os procesos de selección e contratación na organización se desenvolvan baixo principios de igualdade de oportunidades, transparencia e neutralidade de xénero. Para iso, se plantea a formación sistemática do persoal implicado, o desenvolvemento dun protocolo formalizado que estableza criterios obxectivos en todas as fases do proceso, e a avaliación continua da súa eficacia, tanto mediante indicadores cuantitativos como a través da percepción do persoal. Estas medidas permiten reforzar a equidade e a transparencia, asegurando que mulleres e homes teñan as mesmas oportunidades de acceso e desenvolvemento profesional.

PLAN OPERATIVO	2025				2026				2027				2028				2029			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
A.1.1. Programación sistemática de **formación en igualdade de oportunidades para o persoal interviniente nos procesos de selección e contratación** de persoas e actualización fronte a actualizacións normativas de igualdade e/ou sustitucións en ditas funcións a fin de asegurar a integración de criterios neutrais de equidade efectiva e retributiva na definición dos factores competenciais a valorar nos procesos de selección e carreira profesional dos diferentes postos			■	■			■	■			■	■			■	■				
A.1.2. Desenvolver un **protocolo formalizado de selección de persoal** que inclúa os criterios obxectivos utilizados en cada fase do proceso (perfil requerido, requisitos mínimos, probas, entrevistas, baremos, etc.) e garantir a súa difusión interna a través de canles accesibles.					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■			
A.1.3. Avaliación da eficacia das accións de formación en igualdade de oportunidades do persoal de procesos de selección e contratación mediante a **cuantificación do número e % de persoas efectivamente incorporadas por posto de traballo, de forma desagregada.**					■				■				■				■			
A.1.4. Avaliación da eficacia das accións de igualdade de procesos de selección e contratación mediante a **percepción do persoal con respecto a si consideran que na organización mulleres e homes teñen as mesmas oportunidades de acceso nos procesos de selección** de persoal (a través de ítems da enquisa de igualdade).								■	■							■	■			

☒ Persoas Destinatarias:
- ☒ Funcións que interveñen en procesos de selección e contratación
- ☒ Persoas candidatas e persoas contratadas

Responsable: Responsable de Xestión de RRHH

☒ Recursos Asociados:
- ☒ Accións formativas en materia de igualdade/Partida presupuestaria asociada á formación/Créditos FUNDAE
- ☒ Estadísticas de incorporacións por posto de traballo desagregadas por xénero Enquisa de percepción para avaliación de eficacia de accións
- ☒ Enquisa de percepción para avaliación de eficacia de accións

☒ Indicadores de Seguimento:
- ☒ II.A.1.1. Nº Horas de formación en igualdade a persoas asociadas a procesos de selección, desagregado por xénero.
- ☒ II.A.1.2. Nº persoas asociadas a procesos de selección formadas en igualdade, desagregado por xénero.
- ☒ II.A.1.3. Número e porcentaxe, desagregado por xénero, de persoas efectivamente incorporadas por posto de traballo.
- ☒ II.A.1.4. Número e porcentaxe de procesos de selección comunicados internamente con información cara sobre requisitos e criterios de valoración, respecto ao total de procesos realizados.
- ☒ II.A.1.5. % Persoas con Percepción "Mulleres e homes teñen as mesmas oportunidades de acceso nos procesos de selección de persoal levados a cabo na organización", desagregadas por xénero.

B. ÁREA DE CASIFICACIÓN PROFESIONAL

B.1. MEDIDA: REVISIÓN DA CORRELACIÓN E VIXENCIA DOS PERFÍS DE POSTO COS FACTORES DE VALOR DE CADA POSTO

☒ Obxectivo: Asegurar a equidade Nos perfiles de posto a través do aliñamento e a revisión periódica da valoración de postos de traballo e avaliando a eficacia das accións en igualdade de xénero a través da percepción do persoal sobre a igualdade de oportunidades na clasificación profesional.

PLAN OPERATIVO	2025				2026				2027				2028				2029			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
B.1.1. **Revisión dos perfís de posto establecidos nas Fichas de Perfil de Posto** de FORGA a fin de aliñar o perfil competencial cos factores de valor de cada posto.		■	■		■	■			■	■			■	■			■			
B.1.2. Programación dunha **revisión proactiva e periódica da valoración de postos** a fin de confirmar a vixencia da puntuación asignada a cambios normativos u organizativos que conleven modificacións significativas nos factores a valorar no posto e/ou na súa ponderación.					■	■							■	■						
B.1.3. Avaliación da eficacia das accións de igualdade de procesos de casificación profesional mediante a **percepción do persoal con respecto a si consideran que na organización ten en conta a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes** (a través de ítems da enquisa de igualdade).								■	■							■	■			

☒ Persoas Destinatarias:
- ☒ Persoas da organización
- ☒ Persoas candidatas a promoción profesional
- ☒ Persoas candidatas a postos de traballo

☒ Responsable: Comisión de Seguimento e Avaliación

☒ Recursos Asociados:
- ☒ Fichas de Perfil de Posto
- ☒ Ferramentas de Valoración de Postos de Traballo
- ☒ Tempo asignado para levar a cabo a revisión por parte de Comisión de Seguimento e Avaliación
- ☒ Enquisa de percepción para avaliación de eficacia de accións

☒ Indicadores de Seguimento
- ☒ II.B.1.1. Nº Descripcións de Postos de Traballo revisados con respecto a valoración de postos de traballo.
- ☒ II.B.1.2. Nº Valoracións de Postos de Traballo revisadas.
- ☒ II.B.1.3. % Persoas da organización con Percepción sobre ítem "Tense en conta a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes", desagregadas por xénero.

C. ÁREA DE FORMACIÓN

C.1. MEDIDA: FORMACIÓN EN IGUALDADE E SOBRE O PLAN DE IGUALDADE ACCESIBLE O PERSOAL

☒ **Obxectivo:** Integrar a igualdade de oportunidades na planificación de accións formativas da organización, ofrecendo formación sobre a perspectiva de xénero a todo o persoal, e avaliando a súa eficacia a través da percepción do persoal sobre a igualdade de condicións nos procesos de formación.

PLAN OPERATIVO	2025				2026				2027				2028				2029			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
C.1.1. Incorporar a igualdade de oportunidades nas accións formativas: **Integrar a formación en igualdade nas accións formativas da organización e formar en igualdade de oportunidades ó persoal da organización**, programando formación neste ámbito con perspectiva de xénero accesible a toda ó persoal e o persoal de nova incorporación, e xerando unha cultura de igualdade de xénero, formas e manifestacións de acoso e violencia de xénero, prevención e detección do acoso e violencia de xénero e protocolos de actuación para o persoal da organización.			■	■			■	■			■	■			■	■				
C.1.2. Facilitar **información ao respecto dos criterios de acceso á formación** en igualdade de oportunidades							■	■			■	■			■	■				
C.1.3. Recabar **datos desagregados por xénero sobre número de horas e persoas que reciben accións formativas na organización**					■				■				■				■			
C.1.4. Avaliación da eficacia das accións de igualdade de procesos de formación mediante a **percepción do persoal con respecto a si consideran que a formación na organización lévase a cabo en condicións de igualdade de oportunidades** (a través de ítems da enquisa de igualdade).								■	■							■	■			

☒ Persoas Destinatarias:
- ☒ Persoas da organización
- ☒ Persoal de nova incorporación

Responsable: Responsable de Xestión de RRHH/ Comisión de Seguimento e Avaliación

☒ Recursos Asociados:
- ☒ Accións formativas en materia de igualdade.
- ☒ Partida presupuestaria asociada á formación/Créditos FUNDAE
- ☒ Enquisa de percepción para avaliación de eficacia de accións

☒ Indicadores de Seguimento:
- ☒ II.C.1.1. Número e porcentaxe de persoas formadas en igualdade, desagregado por xénero, por contido formativo.
- ☒ II.C.1.2. Número e porcentaxe de horas de formación en igualdade, desagregado por xénero, por contido formativo.
- ☒ II.C.1.3. Comunicado ao persoal respecto dos criterios de acceso á formación en igualdade de oportunidades
- ☒ II.C.1.4. Número de horas e persoas que reciben formación, desagregado por xénero e acción formativa.
- ☒ II.C.1.5. % Persoas da organización con Percepción sobre ítem "Acceden por igual homes e mulleres á formación ofrecida pola organización", desagregadas por xénero

D. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

D.1. MEDIDA: SISTEMA TRANSPARENTE E EQUITATIVO DE PROMOCIÓN E DESENVOLVEMENTO PROFESIONAL

☒ **Obxectivo:** Garantir a igualdade de oportunidades nos procesos de promoción profesional mediante a definición de metodoloxías de avaliación e medición de productividad neutrais en canto a xénero, a formación en igualdade para as persoas clave nestos procesos, e a avaliación da percepción da persoal sobre a equidade nas promocións internas.

PLAN OPERATIVO	2025				2026				2027				2028				2029			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
D.1.1. **Elaboración e difusión dunha guía interna sobre o proceso de promoción profesional**, que detalle de forma clara e accesible os criterios de valoración aplicados, os requisitos esixidos para cada posto e o principio de proporcionalidade entre estos. Esta acción irá acompañada da definición, documentación e posta a disposición das partes interesadas dunha metodoloxía de avaliación do persoal e dun sistema de valoración para quen fose promocionado, co obxectivo de garantir procesos transparentes, equitativos e neutrais en termos de xénero, asegurando así a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no acceso a promociones profesionais.			■	■				■				■				■				
D.1.2. **Recabar datos desagregados por xénero sobre persoal interno que cubran vacantes o postos de nova creación**, a fin de confirmar a promoción interna do persoal a igualdade de méritos e capacidades con respecto a candidaturas externas.					■				■				■				■			
D.1.3. **Formación en igualdade para as persoas clave nos procesos de promoción e retención do talento**: a panificación sistemática de formación das persoas directamente involucradas nos procesos de promoción, valoración de postos de traballo, e decisións sobre aumentos salariais, a fin de acreditar dita formación, así como de píldulas de actualización normativa en relación coa igualdade de xénero.			■	■			■	■			■	■			■	■				
D.1.4. Avaliación da eficacia das accións de igualdade de procesos de promoción profesional mediante a **percepción do persoal con respecto a si consideran que a promoción profesional na organización lévase a cabo en condicións de igualdade de oportunidades** (a través de ítems da enquisa de igualdade).								■	■							■	■			

☒ Persoas Destinatarias:
- ☒ Persoas da organización e Persoal que intervén en procesos de promoción profesional e xestión e retención do talento

☒ Responsable: Comisión de Seguimento e Avaliación

☒ Recursos Asociados:
- ☒ Accións formativas de igualdade/Partida presupuestaria asociada á formación/Créditos FUNDAE
- ☒ Enquisa de percepción para avaliación de eficacia de accións

☒ Indicadores de Seguimento:
- ☒ II.D.1.1. Nº e porcentaxe, desagregado por xénero, de persoas promocionadas por tipo de promoción.
- ☒ II.D.1.2. Nº e porcentaxe, desagregado por xénero, de persoal interno que cubran vacantes ou postos de nova creación.
- ☒ II.D.1.3. Nº Horas de formación en igualdade a persoas asociadas a procesos de promoción profesional, desagregado por xénero.
- ☒ II.D.1.4. Nº persoas asociadas a procesos de promoción profesional formadas en igualdade, desagregado por xénero.
- ☒ II.D.1.5. % Persoas con Percepción "Promoción profesional en condicións de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres", desagregadas por xénero.

E. ÁREA DE CONDICIÓNS DE TRABALLO/AUDITORÍA SALARIAL

E.1. MEDIDA: CREACIÓN DE UN CANAL DE IGUALDADE

☒ **Obxectivo:** Formalizar unha canle directa co comité de igualdade que facilite a comunicación e a percepción do persoal sobre posibles discriminacións por sexo ou outras condicións e sobre a igualdade de oportunidades entre xéneros para a súa análise e establecimento de medidas correctivas ou preventivas que evitan causas que poidan provocar dita situación.

PLAN OPERATIVO	2025				2026				2027				2028				2029			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
E.1.1. Formalizar unha **canle de igualdade.** Difusión dunha canle directa co comité de igualdade a fin de facilitar a comunicación de situacións de discriminación percibidas polo persoal para a súa análise e establecimento de medidas correctivas ou preventivas que evitan causas que poidan provocar dita situación																				
E.1.2. Avaliación da eficacia das accións de igualdade de procesos de retribución mediante a **percepción do persoal con respecto a si consideran que na organización alguna vez discriminóuselle por razón de sexo ou outra condición** (a través de ítems da enquisa de igualdade)																				
E.1.3. Avaliación da eficacia das accións de igualdade de procesos de retribución mediante a **percepción do persoal con respecto a si consideran que na organización tense en conta a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes** (a través de ítems da enquisa de igualdade)																				

☒ Persoas Destinatarias: Persoas da organización

Responsable: Comisión de Seguimento e Avaliación

☒ Recursos Asociados:

- ☒ Conta correo electrónico.
- ☒ Enquisa de percepción para avaliación de eficacia de accións

☒ Indicadores de Seguimento:

- ☒ II.E.1.1. Nº de comunicacións recibidas a través dunha canle de igualdade, desagregado por xénero.
- ☒ II.E.1.2. Nº de accións correctivas ou preventivas emprendidas como consecuencia das comunicacións recibidas a través da canle igualdade.
- ☒ II.E.1.3. % Persoas da organización con Percepción sobre ítem "Sentícheste algunha vez discriminado/a por razón de sexo ou outra condición na túa organización", desagregadas por xénero.
- ☒ II.E.1.4. % Persoas da organización con Percepción "consideran que na organización tense en conta a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes", desagregadas por xénero.

☒ **Obxectivo:** Garantir a transparencia e a igualdade de oportunidades nos procesos retributivos, mediante a definición de criterios caros e neutrais en termos de xénero para o cálculo de complementos salariais, o acceso a incentivos e aumentos salariais, e a formación en igualdade de oportunidades para as persoas involucradas nestas decisións.

PLAN OPERATIVO	2025				2026				2027				2028				2029			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
E.2.1. **Definición documentada, de criterios de asignación e cálculo dos complementos salariais,** co obxectivo de garantir unha maior transparencia retributiva en termos de igualdade: elaboración e difusión con partes interesadas dun documento interno que recolla os criterios de asignación, cálculo e xustificación dos diferentes conceptos retributivos.			■	■				■				■				■				
E.2.3. Planificación sistemática da **formación en igualdade de oportunidades, así como de píldoras de actualización normativa en relación coa igualdade de xénero, ás persoas directamente involucradas nas decisións sobre a pertinencia de aumentos salariais,** a fin de acreditar a neutralidade de dito proceso en termos de evitación de sesgos de xénero.			■	■			■	■			■	■			■	■				
E.2.4. Avaliación da eficacia das accións de igualdade de procesos de retribución mediante a **percepción do persoal con respecto a si consideran que na organización tense en conta a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes** (a través de ítems da enquisa de igualdade).								■	■							■	■			

☒ Persoas Destinatarias: Persoas da organización

Responsable: Responsable de Xestión de RRHH/ Comisión de Seguimento e Avaliación

☒ Recursos Asociados:

- ☒ Criterios de asignación e cálculo do concepto "complemento a líquido" e Criterios de definición do Plan de Obxectivos e a avaliación da súa consecución
- ☒ Accións formativas de igualdade/Partida presupuestaria asociada á formación/Créditos FUNDAE
- ☒ Enquisa de percepción para avaliación de eficacia de accións

☒ Indicadores de Seguimento:

- ☒ II.E.2.1. Nº de documentos definidos, formalizados e postos a disposición das partes interesadas sobre os criterios de asignación e cálculo dos complementos salariais.
- ☒ II.E.2.2. Nº de horas e persoas involucradas en decisións salariais formado en igualdade de oportunidades, así como de píldoras de actualización normativa en relación coa igualdade de xénero, desagregado por xénero.
- ☒ II.E.2.3. % Persoas da organización con Percepción sobre ítem "A retribución na organización realízase en condicións de igualdade entre homes e mulleres", desagregadas por xénero.

F. ÁREA DE CONCILIACIÓN

F.1. MEDIDA: PROTOCOLO E COMUNICACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN VIXENTES AO PERSOAL

☒ **Obxectivo:** Garantir a transparencia e equidade no acceso ás medidas de conciliación dispoñibles, promovendo a súa difusión, establecendo un control proactivo da súa comunicación e avaliando a percepción do persoal sobre o coñecemento e a eficacia de ditas medidas na organización.

PLAN OPERATIVO	2025				2026				2027				2028				2029			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
F.1.2. **Programación de control proactivo, sistemático e periódico de comunicación de medidas de conciliación vixentes ao persoal.**			■	■			■	■			■	■			■	■				
F.1.3. Avaliación da eficacia das accións de igualdade de procesos de conciliación e corresponsabilidade **mediante a percepción do persoal con respecto a si coñece as medidas de conciliación persoal, familiar e laboral na organización** (a través de ítems da enquisa de igualdade).								■	■							■	■			

☒ Persoas Destinatarias: Persoas da organización

Responsable: Comisión de Seguimento e Avaliación

☒ Recursos Asociados:
- ☒ Protocolo Conciliación.
- ☒ Portal do Persoal.
- ☒ Enquisa de percepción para avaliación de eficacia de accións

☒ Indicadores de Seguimento:
- ☒ II.F.1.1. Procedemento de solicitud de medidas de conciliación e corresponsabilidade actualizado e a disposición de persoal, que inclúa funcións intervintes e criterios de priorización.
- ☒ II.F.1.2. Nº e porcentaxe, desagregado por xénero, de persoas que solicitan medidas de conciliación.
- ☒ II.F.1.3. Nº e porcentaxe, desagregado por xénero, de persoas ás que se lles conceden medidas de conciliación.
- II.F.1.4. % Persoas da organización con Percepción sobre ítem "Coñeces as medidas de conciliación dispoñibles na organización", desagregadas por xénero.

G. ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN DE XÉNERO

G.1. MEDIDA: FOMENTAR ACCESO/PROMOCIÓN A VACANTES A XÉNERO INFRARREPRESENTADO, E PROMOVER A SÚA COMUNICACIÓN E DIFUSIÓN

☒ Obxectivo: **Fomentar a promoción profesional interna e o acceso equitativo a vacantes, priorizando o xénero infrarrepresentado cando se cumpra co perfil requerido a igualdade de méritos e capacidades, e avaliar a eficacia das accións para previr a discriminación por sexo e xénero mediante a percepción do persoal sobre as medidas tomadas pola organización.,.**

PLAN OPERATIVO	2025				2026				2027				2028				2029			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
G.1.1. **Comunicación formal de vacantes e/ou postos a cubrir**, a fin de fomentar a promoción profesional do persoal interno e, a igualdade de méritos e capacidades do xénero infrarrepresentado ao posto no acceso a ditas vacantes, na medida en que cumpran co perfil requerido para dito posto, en igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, a igualdade de méritos e capacidades.																				
G.1.2. Avaliación da eficacia das accións de igualdade de procesos de actuación fronte infrarrepresentación de xénero mediante a **percepción do persoal con respecto a sobre a si considera que se toman medidas por parte da organización para previr a discriminación por razón de sexo e/ou xénero** (a través de ítems da enquisa de igualdade)																				

☒ Persoas Destinatarias:
- ☒ Persoas da organización.
- ☒ Persoas candidatas a vacantes e a postos de nova creación

☒ Responsable: Comisión de Seguimento e Avaliación

☒ Recursos Asociados:
- ☒ Portal/Taboleiro anuncios
- ☒ Enquisa de percepción para avaliación de eficacia de accións

☒ Indicadores de Seguimento:
- ☒ II.G.1.1. Nº Vacantes que son comunicadas formalmente ao persoal interno.
- ☒ II.G.1.2. Nº de candidaturas internas presentadas a vacantes fronte vacantes ou postos de nova creación, desagregadas por xénero.
- ☒ II.G.1.3. Nº de persoas de xénero infrarrepresentado que promocionan internamente fronte a unha contratación externa, a igualdade de méritos e capacidades, fronte vacantes ou postos de nova creación, desagregadas por xénero e posto.
  II.G.1.4. % Persoas da organización con Percepción sobre ítem "Tomanse medidas por parte da organización para previr a discriminación por razón de sexo e/ou xénero", desagregadas por xénero.

I. ÁREA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO

1.1. MEDIDA: COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN E SENSIBILIZACIÓN DO PROTOCOLO ANTI ACOSO SEXUAL OU POR RAZÓN DE SEXO E/OU XÉNERO E VIOLENCIA SEXUAL

☒ **Obxectivo:** Difundir o protocolo de prevención do acoso sexual e por razón de sexo mediante campañas informativas e avaliando a súa eficacia a través de enquisas sobre a percepción do persoal respecto ás medidas de prevención e actuación fronte situacións de acoso.

PLAN OPERATIVO	2025				2026				2027				2028				2029			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
1.1.1. Visibilizar prevención e procedemento de actuación nos casos de denuncia por acoso sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero ou outras expresións de violencias no traballo e difundilo a través de campañas de información sobre o contido e procedemento establecido no Protocolo, asegurando que todo o persoal coñeza as medidas existentes. E incluír como ANEXO o listado de conceptos recollidos no artigo 3 da Lei 4/2023, de 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das personas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI, así como propoñer que fiquen nomeadas as titulares e suplentes da Comisión de investigación do acoso.			■	■			■	■			■	■			■	■				
1.1.2. Avaliación da eficacia das accións de igualdade de procesos prevención de acoso mediante a **percepción do persoal con respecto a si consideran que existen medidas de prevención e actuación fronte situacións de acoso sexual e por razóns de xénero** (a través de ítems enquisa clima).								■	■							■	■			

☒ Persoas Destinatarias:
- ☒ Persoas da organización.

☒ Responsable: Comisión de Seguimento e Avaliación

☒ Recursos Asociados:
- ☒ Campañas de sensibilización e prevención de acoso sexual e por razón de xénero.
- ☒ Persoas de referencia formado/as como Comisión Mediadora
- ☒ Enquisa de percepción para avaliación de eficacia de accións

☒ Indicadores de Seguimento:
- ☒ II.1.1.1. Número e tipo de actuacións de información do protocolo, prevención e sensibilización de acoso sexual e por razón de sexo.
- ☒ II.1.1.2. Nº comunicacións recibidas por comisión mediadora de acoso, desagregados por sexo.
- ☒ II.1.1.3. % Persoas da organización con Percepción sobre ítem "No caso de sufrir ou ter coñecemento dunha situación de acoso sexual na organización, sabes a quen acudir", desagregadas por xénero

J. ÁREA DE OUTRAS MEDIDAS DE IGUALDADE

J.1. MEDIDA: PREVENCIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE XÉNERO

☒ **Obxectivo:** Formación específica para o persoal de recursos humanos sobre os dereitos das víctimas de violencia de xénero, así como sensibilización e programación formativa en esta materia. Ademais, garantirase a comunicación e difusión das accións de prevención adoptadas ás partes interesadas.

PLAN OPERATIVO	2025				2026				2027				2028				2029			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
J.1.1. Realizar actuacións de formación específica para o persoal de recursos humanos sobre os dereitos das víctimas da violencia de xénero; Sensibilización en materia de violencia de xénero e programación de formación en materia de violencia de xénero.		■	■	■			■	■			■	■			■	■				
J.1.2. Comunicación/Difusión de accións de prevención violencia de xénero adoptadas a partes interesadas.				■				■				■				■				

☒ Persoas Destinatarias:
- ☒ Persoal do área de RRHH
- ☒ Persoas da organización.

☒ Responsable: Comisión de Seguimento e Avaliación

☒ Recursos Asociados:
- ☒ Accións formativas sobre dereitos das víctimas da violencia de xénero.
- ☒ Partida presupuestaria asociada á formación/Créditos FUNDAE
- ☒ Canles de comunicación

☒ Indicadores de Seguimento:
- ☒ II.J.1.1. Número e tipo de actuacións de comunicación/difusión de dereitos das víctimas da violencia de xénero, desagregadas por xénero.
- ☒ II.J.1.2. Nº de medidas preventivas asociadas a prevención de violencia de xénero

J.2. MEDIDA: ADOPCIÓN [illegible] DE CONTIDOS CORPORATIVOS

☒ **Obxectivo: Desenvolver un manual de linguaxe inclusivo e guías de comunicación, promovendo a formación do persoal encargado da edición de contidos e ofertas de emprego. Ademais, se asegurarase a comunicación e difusión das accións e indicadores de promoción do linguaxe inclusivo ás partes interesadas.**

PLAN OPERATIVO	2025				2026				2027				2028				2029			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
J.2.1. Formalizar un manual de linguaxe inclusivo e/ou guías de comunicación, así como promover a formación ao respecto do persoal de edición de contidos en canles de comunicación e/ou ofertas de emprego.		■	■	■			■	■			■	■			■	■				
J.2.2. Comunicación/Difusión de accións e indicadores de promoción do linguaxe inclusivo a partes interesadas				■				■				■				■				

☒ Persoas Destinatarias:
- ☒ Persoal de edición de contidos corporativos (comunicados, ofertas de emprego, web corporativa, redes sociais, memorias de organización, ...)
- ☒ Persoas da organización.

☒ Responsable: Comisión de Seguimento e Avaliación

☒ Recursos Asociados:
- ☒ Formación en linguaxe inclusivo.
- ☒ Partida presupuestaria asociada á formación/Créditos FUNDAE
- ☒ Canles de comunicación

☒ Indicadores de Seguimento:
- ☒ II.J.2.1. Número total de horas de formación en materia de comunicación inclusiva desagregadas por xénero.
- ☒ II.J.2.2. Número total de persoas formadas en materia de comunicación inclusiva, desagregadas por xénero

J.3. MEDIDA: INTEGRACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO EN A SEGURIDADE LABORAL

☒ Obxectivo: **Incorporar a perspectiva de xénero en todas as áreas relacionadas coa Seguridade e Saúde Laboral dentro da organización.**

PLAN OPERATIVO	2025				2026				2027				2028				2029			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
J.3.1. Integrar a perspectiva de xénero en todas as áreas da Seguridadee e Saúde Laboral da organización.			■	■			■	■			■	■			■	■				
J.3.2. Comunicación/Difusión de prevención de riscos con perspectiva de xénero a partes interesadas				■				■				■				■				

☒ Persoas Destinatarias:
- ☒ Persoas da organización.

☒ Responsable: Responsable SSL

☒ Recursos Asociados:
- ☒ Profesionais con experiencia en perspectiva de xénero e riscos laborais, ferramentas de avaliación
- ☒ Canles de comunicación

☒ Indicadores de Seguimento:
- ☒ II.J.3.1. Número e tipo de rexistros de seguridadee e saúde revisados con perspectiva de xénero.

COMISIÓN DE SEGUIMENTO E AVALIACIÓN	2025				2026				2027				2028				2029			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Comisión de Seguimento e Avaliación					■				■				■				■			

O Plan de Igualdade **IGUAIS** de **FORGA** queda aprobado o día **19 de mayo de 2025.**

Para que así conste, fírmase o Plan de Igualdade, así como a Planificación de Medidas de Igualdade en todas as follas por parte das persoas integrantes da Comisión Negociadora do Plan de Igualdade:

COMISIÓN NEGOCIADORA IGUALDADE FORGA	
REPRESENTANTE DA ORGANIZACIÓN	REPRESENTANTE DE PERSOAS TRABALLADORAS
Asinado: MARÍA LOURO NOCEDA	Asinado: Mª ERUNDINA LOURO JUSTO
REPRESENTANTE DA ORGANIZACIÓN	REPRESENTANTE DE PERSOAS TRABALLADORAS
Asinado: ANTONIO MERA DA FUENTE	Asinado: Mª CARMEN MAYO SARABIA
REPRESENTANTE DA ORGANIZACIÓN	REPRESENTANTE DE PERSOAS TRABALLADORAS
Asinado: LÍA GARCÍA GÓMEZ	Asinado: LIDIA ROMERO PICOS
REPRESENTANTE DA ORGANIZACIÓN	REPRESENTANTE DE PERSOAS TRABALLADORAS
Asinado: XOÁN COLAZO PAZÓ	Asinado: DANIEL ÁBADE GÓMEZ

PROTOCOLO PARA A PREVENCIÓN E PROCEDEMENTO DE ACTUACIÓN NOS CASOS DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL, LABORAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDADE E/OU EXPRESIÓN DE XÉNERO OU OUTRAS EXPRESIÓNS DE VIOLENCIA NO TRABALLO.

Outubro 24. forGA





TABOA DE CONTIDOS

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	Paxina: 2
DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	Paxina: 2
OBXECTIVO DO PROTOCOLO	Paxina: 6
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Paxina: 6
FASES A SEGUIR	Paxina: 6
MEDIDAS PREVENTIVAS	Paxina: 7
PROCEDEMENTO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS	Paxina: 9
GRADUACIÓN DA FALTA	Paxina: 10
SANCIÓNS	Paxina: 11
ACCIÓNS A REALIZAR CANDO SE DETERMINE QUE HAI ACOSO OU OUTRAS EXPRESIÓNS DE VIOLENCIA	Paxina: 12
ACTUACIÓNS EN CASO DE NON FICAR DEMOSTRADO O ACOSO OU OUTRAS EXPRESIÓNS DE VIOLENCIA	Paxina: 12
SEGUIMENTO E AVALIACIÓN DO PROTOCOLO	Paxina: 12
DISPOSICIÓNS FINAIS	Paxina: 12
ANEXO : SOLICITUDE DE INICIO DO PROCEDEMENTO FORMAL	Paxina: 14

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Todas as persoas que formamos parte da forGA temos dereito a ser tratadas/os con dignidade. En virtude deste dereito, a Dirección de forGA e a representación do persoal comprometémonos a crear, manter e protexer con todas as medidas dispoñíbeis un contorno laboral onde se respecte a dignidade e a liberdade afectivo-sexual do conxunto de persoas que traballan no seu seo.

Co obxectivo de cumprir co deber da forGA de velar pola seguridade e saúde do persoal, e de adoptar as medidas necesarias para protexela, así como para defender o dereito de todas as traballadoras e traballadores a seren tratados con dignidade, motivo polo cal se realizou este PROTOCOLO, conforme aos seguintes PRINCIPIOS:

forGA rexeita, de xeito contundente, calquera tipo de acoso laboral e outras expresións de violencia no traballo e declara, expresamente, que o considera inaceptábel e intolerábel, sen atender a quen sexa a vítima ou a persoa que acosa ou agride.

Todas as traballadoras e traballadores teñen dereito a un ambiente de traballo adecuado, libre de problemas de intimidación e deben ter garantida a axuda á persoa que o sufra, estabelecendo as medidas disciplinarias oportunas e aquelas, de carácter corrector, que eviten que a devandita situación se poida volver repetir.

Teñen dereito, igualmente, a que se garanta que este tipo de denuncias sexan tramitadas observando un rigoroso respecto á intimidade, confidencialidade, celeridade, obxectividade e neutralidade, que ficarán garantidas a través deste protocolo.

Por tanto, queda expresamente prohibida calquera acción ou conduta desta natureza sendo considerada como falta laboral e dando lugar á aplicación do **réxime disciplinario**.

2. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

2.1. ACOSO SEXUAL

Atendendo a definición incluída na Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, e sen prexuízo do estabelecido no Código Penal, "**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 un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo".

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

Así, segundo a Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeo hai varios TIPOS DE ACOSO SEXUAL:

- **Chantaxe sexual:** cando a negativa ou a submisión dunha persoa a esta conduta se emprega implícita ou explícitamente como fundamento dunha decisión que repercuta sobre o acceso desta persoa á formación profesional, ao traballo, á continuidade no emprego, a promoción profesional, o salario, etc.
- **Acoso sexual ambiental:** a súa característica principal é que a persoa acosadora mantén unha conduta de natureza sexual, de calquera tipo, que ten como consecuencia, buscada ou non, producir un contexto ou ambiente de traballo intimidatorio, hostil, ofensivo ou humillante.

A título de exemplo, e sen ánimo excluínte nin limitativo, relaciónanse co acoso sexual as seguintes condutas:

- Observacións suxestivas, bromas ou comentarios sobre o físico ou condición sexual do traballador ou da traballadora.
- O emprego de gráficos, debuxos, fotografías ou imaxes de internet ou de calquera outra fonte, de contido sexual explícito.
- Chamadas telefónicas, cartas, mensaxes de correo electrónico, SMS ou similares de carácter ofensivo, de contido sexual.
- O contacto físico deliberado e non solicitado, ou un acercamento físico excesivo ou innecesario.
- Invitacións persistentes para participar en actividades lúdicas, malia que a persoa obxecto destas deixou claro que resultan non desexadas e inoportunas.
- Invitacións impúdicas ou comprometedoras e/ou petición de favores sexuais, cando se asocien a estas, de xeito directo, indirecto ou por medio de insinuacións, unha mellora das condicións de traballo, a estabilidade no emprego ou a afectación da carreira profesional.
- Toda agresión sexual así como calquera outro comportamento que teña como causa ou obxectivo a discriminación, o abuso, a vexación ou humillación do traballador ou traballadora por razón da súa condición sexual.

O acoso sexual distínguese das aproximacións libremente expresadas e recíprocas na medida que non son desexadas pola persoa que é obxecto delas, por tanto, non será obstáculo para que, se de tal consideración, o feito de que a persoa que comete tales condutas avalíe os seus comportamentos como non ofensivos ou molestos.

2.2. ACOSO MORAL OU *MOBBING*.

Enténdese por acoso moral a situación de asedio no lugar de traballo na que unha persoa ou grupo de persoas se comporta abusivamente, de xeito hostil, xa sexa con palabras, xestos ou doutro xeito, respecto doutra, atendendo contra a súa persoa de xeito sistemático, recorrente e durante un tempo prolongado, coa finalidade de derrubar as redes de comunicación da vítima ou vítimas, derrubar a súa reputación, perturbar o exercicio dos seus labores, provocando en quen o padece síntomas psicosomáticos e estados de ansiedade e depresión, co fin deprovocar que a persoa afectada finalmente abandone o posto de traballo.

Condutas comúns ao acoso moral:

- Unha conduta de asedio ou presión, entendendo por tal toda actuación que poida ser percibida desde un punto de vista obxectivo, como un ataque, xa sexa exercida por un/unha superior ou por un/unha compañeiro/a ou grupo (acoso vertical ou horizontal).
- É preciso ter en conta que non toda actividade provocadora de tensión ou conflito no ámbito laboral se pode considerar como acoso moral, sendo preciso diferenciar entre *mobbing* e outro tipo de actitudes, igualmente reprobábeis, como actos discriminatorios, discusiónsviolentas con agresións ou abusos de poder que se poidan producir de xeito illado.
- A intencionalidade ou elemento subxectivo, orientado a conseguir o prexuízo moral doutro, dentro do ámbito da entidade e como consecuencia da actividade que se realiza no lugar de traballo.
- A reiteración desa conduta que se desenvolve de xeito sistemático e prolongado durante un período de tempo.

Os mecanismos de presión mediante os cales se manifesta o acoso moral, unha vez analizadas diversas sentenzas que recolleron a súa existencia, son variados, pero teñen trazos comúns:

- Medidas de illamento social: por exemplo, impedir as relacións persoais con outros compañeiros/as de traballo, coa clientela, non lles dirixir a palabra, etc.

- Apartamento do traballador ou da traballadora das súas funcións de maior responsabilidade, por exemplo, encomendándolle traballos de inferior categoría, ordenándolle tarefas innecesarias, etc.

- Medidas de ataque á vítima, por exemplo, criticando e desprezando o seu traballo ante outros compañeiros ou compañeiras, difundindo rumores infundados sobre o traballador ou traballadora, ou atribuíndolle erros que non cometeu.

- Agresións físicas ou verbais, por exemplo, imitar o traballador ou traballadora, chufándose del ou dela, proferir insultos ou críticas constantes da súa vida persoal ou comentarios ofensivos co fin de ridiculizalo/a en público.

- En definitiva, unha auténtica persecución realizada co obxectivo de derrubar a vítima ou provocar que abandone o seu posto de traballo.

2.3. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

A *Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes* define o acoso por razón de sexo (artigo 7) como "*calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo*".

Todo trato desfavorábel ás mulleres relacionado co embarazo ou maternidade tamén constitúe **discriminación directa por razón de sexo** (art. 8 da LOI).

O acoso por razón de sexo, que non ten connotacións sexuais —se existisen sería acoso sexual—, ten a súa orixe nunha única causa: ser muller traballadora, coa "agravante" do coidado das crianzas e familiares dependentes.

Condutas susceptíbeis de constituíren acoso por razón de sexo:

- Realizar comentarios valorando o seu aspecto físico.
- Privar de instrumentos necesarios para o exercicio da actividade.
- Poñer atrancos que impidan participar en procesos de promoción profesional.
- Atribuír funcións penosas e que non son propias do posto de traballo.
- Empeorar gravemente as condicións ambientais do traballo: temperatura, luminosidade, ruído, etc.
- Obrigar a usar ferramentas innecesarias para a actividade e que poñan en risco a saúde da nai ou do feto.
- Impedir totalmente o exercicio de calquera función propia do posto de traballo.
- Illala do resto do cadro de persoal a un lugar no que non exista comunicación con outras persoas.
- Divulgar información íntima e falsa entre o resto do cadro do persoal.
- Efectuar rexistros sen causa lexítima nos seus obxectos persoais: bolso, móbil, axenda, etc.
- Modificar inxustificadamente as condicións laborais: quendas, horarios, tipo de xornada, etc.
- Denegarlle arbitrariamente permisos ou licenzas ás que ten dereito.

2.4. ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDADE E/OU EXPRESIÓN DE XÉNERO.

Calquera comportamento baseado na orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero dunha persoa que teña a finalidade ou provoque o efecto de atentar contra a súa dignidadeou a súa integridade física ou psíquica ou de crearse un contorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo ou molesto. Estes comportamentos serán considerado como acoso e como unha conduta discriminatoria.

Discriminación directa: situación na que se atopa unha persoa que é, foi ou poida ser tratada, por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero, dun xeito menosfavorábel que outra nunha situación análoga.

Discriminación indirecta: situación en que unha disposición, un criterio, unha interpretación ou unha práctica aparentemente neutros poden ocasionar en persoas que se consideran lesbianas, gais, bisexuais, trans, intersexuais, non binarias ou de xénero fluído, unha desvantaxe particular respecto de persoas que non o son.

Orde de discriminar: calquera instrución que implique a discriminación, directa ou indirecta, por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero.

Represalia discriminatoria: trato adverso ou efecto negativo que se produce contra unha persoa como consecuencia da presentación dunha queixa, reclamación, denuncia, demanda ou recurso, de calquera tipo, destinado a evitar, diminuír ou denunciar a discriminación ou o acoso ao que é sometida ou foi sometida.

Condutas comúns ao acoso por identidade:

- Realizar bromas e comentarios sobre as persoas que asumen tarefas que tradicionalmente foron desenvolvidas por persoas do outro sexo ou xénero.
- Uso de formas denigrantes ou ofensivas para dirixirse a persoas dun determinado sexo ou xénero.
- Utilización de humor sexista ou homófobo, tanto en forma de debuxos, mensaxes, chistes, vídeos, etc.
- Ridiculizar e desprezar as capacidades, habilidades e potencial intelectual das mulleres ou das persoas que non se axusten á "heteronorma".
- Avaliar o traballo das persoas con menosprezo, de xeito inxusto ou de forma nesgada, en función do seu sexo, identidade, expresión de xénero ou da súa inclinación afectiva.
- Facer insinuacións, comentar ou difundir imaxes sobre a vida íntima ou sexual dunha persoa para danar a súa imaxe ou a súa reputación profesional.
- Negarse a nomear a unha persoa trans como ela queira ou utilizar deliberadamente artigos ou pronomes non correspondentes co xénero que a identifica.
- Expulsar e/ou cuestionar as persoas trans por estaren nun baño/vestiario determinado.

2.5. OUTRAS EXPRESIÓNS DE VIOLENCIA NO TRABALLO.

Tal e como recolle o punto 2.2., non toda actividade provocadora de tensión ou conflito no ámbito laboral se pode considerar acoso moral. Existen outro tipo de actitudes como actos discriminatorios, discusións violentas, agresións ou abusos de poder que se poden producir de xeito illado, ou con certa frecuencia, que poderán ser obxecto de investigación e tratamento conforme o recollido neste protocolo.

3. OBXECTIVO DO PROTOCOLO

A forGA, en colaboración coa representación do persoal e a través deste Protocolo, deixa expresa constancia da súa intención de adoptar, no marco das súas responsabilidades, cantas medidas sexan necesarias para asegurar un ambiente de traballo psicosocialmente saudábel, libre de acoso e de calquera outra expresión de violencia, non permitindo nin consentindo condutas desta natureza.

Así pois, este Protocolo ten por obxecto estabelecer un procedemento de actuación para o caso de que algún traballador ou traballadora que detecte ou considere que é obxecto de acoso laboral ou dunha situación de violencia, poida facer uso deste para que se leven a cabo as actuacións necesarias que esclarezan a existencia ou non dun caso de acoso e se adopten as medidas pertinentes, segundo os casos.

En consecuencia, reflíctense a continuación unha serie de medidas e actuacións que perseguen obter un clima de traballo adecuado e, en caso de necesidade, dispor dunha vía de resolución rápida, eficaz e confidencial dos conflitos que puidesen producirse nesta materia, na entidade.

4. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Este procedemento será de aplicación tanto ao persoal asalariado que preste os seus servizos directa ou indirectamente na forGA, persoal de administración e persoal docente, así como para aquelas situacións de acoso ou outras expresións de violencia que acontezan nas instalacións nas que se desenvolve a súa actividade a fundación forGA, ou fóra desta, tendo dereito a iniciar este procedemento, presentando unha denuncia se detectan ou se senten vítimas dun posíbel acoso ou outras expresións de violencia e solicitando a aplicación das medidas preventivas, de actuación e disciplinares que se consideren oportunas.

Este procedemento é de aplicación ás relacións que ocorren durante o traballo, en relación co traballo ou como resultado deste, incluíndo, por tanto, o lugar de traballo, os desprazamentos, viaxes, eventos ou actividades de formación relacionadas co traballo, así como as comunicacións, incluídas as realizadas por medio de tecnoloxía da información e da comunicación relacionadas co traballo.

O protocolo incluirá, así mesmo:

- Medidas de apoio e protección para a defensa dos dereitos e intereses do persoal cando a persoa agresora non pertenza á forGA.
- Medidas para a análise e tratamento de condutas por parte do persoal que afecten a terceiras persoas.

5. FASES A SEGUIR

5.1. Primeira fase.

Aprobación /Divulgación. Designación e constitución da Comisión de Investigación

A Comisión de Investigación será paritaria, designada de xeito consensuado entre a Dirección da forGA e a representación do persoal, e estará nomeada por unha persoa en representación do persoal e unha persoa en representación da dirección, podendo contar con asesores/as especializados (persoal do Gabinete de Igualdade, de saúde laboral ou da asesoría xurídica).

A Comisión de Investigación será o recurso de referencia para o conxunto do cadro de persoal nesta

materia e, por tanto, o órgano ao que acudir para informar da existencia de situacións que impliquen expresións de violencia ou que poidan ser constitutivas de acoso.

A Comisión de Investigación deberá actuar con total independencia e contará con capacidade de actuación absoluta neste ámbito. Así mesmo, deberá actuar con absoluta discreción, celeridade e confidencialidade sobre o problema que se lle expón.

Son **FUNCIÓNS DA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN** as seguintes:

- Recibir as denuncias.
- Atender a quen solicita axuda, á maior brevidade.
- Investigar os casos de xeito obxectivo e neutral, con discreción e rigorosa confidencialidade.
- Recomendar a adopción de medidas cautelares, se fose preciso.
- Velar polas garantías comprendidas neste protocolo.
- Elaborar, tras a investigación, o informe de conclusións e a proposta de resolución e/ou sanción.
- Supervisar o efectivo cumprimento das sanción impostas como consecuencia da aplicación desteprotocolo.
- Calquera outra función que se puidese derivar do contemplado neste protocolo.
- A Comisión de Investigación reunirase, de xeito ordinario, cada ano e de xeito extraordinario cadavez que sexa preciso emitir un informe de conclusións.

A forGA impartirá formación técnica específica ás persoas que fan parte da Comisión de Investigación, no caso de que non conten con ela.

Este protocolo será anexado ao Plan de Igualdade unha vez redactado e aprobado no marco de negociación do Plan de Igualdade da fundación. Unha vez aprobado este protocolo, será distribuído a todo o persoal da fundación para o seu coñecemento, debendo ficar colocado nos taboleiros dos locais da forGA.

5.2. Segunda fase. Implantación.

Desde a Dirección de forGA remitirase unha comunicación a todo o persoal asalariado, informándoos/as da implantación do protocolo e animándoos/as a empregalo se teñen coñecemento ou se senten vítimas de situacións desta natureza.

5.3. Terceira fase: Avaliación e valoración.

Ao ano da implantación do protocolo realizarase unha avaliación do seu funcionamento e a Comisión de Investigación elaborará un informe de valoración, que poderá ser consensuado, ou de parte, ao que se poderán realizar propostas de mellora.

6. MEDIDAS PREVENTIVAS

O estabelecemento de calquera medida tendente a evitar que se produzan posíbeis situacións de acoso ou outras expresións de violencia no traballo debe partir necesariamente do principio de que todas as persoas teñen dereito ao respecto da súa intimidade, á debida consideración da súa dignidade e á non discriminación nas relacións laborais (artigos 4 e 17 do *Estatuto das e dos Traballadores).* Por outra parte, e en cumprimento do previstos nos artigos 14 e 15 da *Lei de Prevención de Riscos Laborais* que regulan o dereito das e dos traballadores a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo, teranse en conta e levaranse as consideracións e actuacións seguintes:

a) A sensibilización, información e formación

Co fin de que todo o persoal coñeza a posición da fundación, forGA comprométese a realizar accións de sensibilización, información, e formación:

- Informará oficialmente do compromiso a través do correo electrónico e dunha circular que se colgará nos taboleiros.

- Farase chegar a todo o persoal o Protocolo de prevención e actuación cunha circular que amose como pode detectarse unha situación de acoso ou outras expresións de violencia no traballo e informar sobre os dereitos e recursos que existen.

- Realizaranse campañas de sensibilización e concienciación para facer coñecer os efectos negativos do acoso ou outras expresións de violencia no traballo nas relacións persoais e laborais do persoal.

- Realizará un seguimento periódico das denuncias para coñecer a incidencia deste tipo de condutas na organización e as características que presenta.

- Impartirase formación específica a todo o persoal que non a posúa, sobre o acoso ou outras expresións de violencia no traballo, así como a todo o persoal que ingrese na forGA.

b) Os modelos de xestión na organización

Para previr e evitar as situacións de acoso no traballo, forGA realizará a avaliación de riscos psicosociais dentro do marco da xestión de prevención de riscos do seguinte xeito:

- A avaliación de riscos psicosociais consistirá nunha análise dos factores organizativos (ou de risco psicosocial) que poidan ser fonte e orixe de condutas de acoso ou outras expresións de violencia no traballo, de tal xeito que reducindo tales factores se faga máis difícil o paso a situacións de conflito.

- A avaliación de riscos debe identificar tamén os factores que poden causar estrés e violencia (incluíndo neste concepto o acoso e a violencia sexista e LGBTfóbica) e tomar todas as medidas necesarias para previlos.

- Actualizará os datos obtidos en función das variacións nas incidencias periódicas para poder analizar o desenvolvemento destas en función do tempo e da efectividade das campañas contra o acoso e outras expresións de violencia.

- Definirá claramente os obxectivos de cada departamento, así como as tarefas necesarias para a súa consecución, de tal xeito que todas as persoas do cadro de persoal coñezan exactamente cales son as súas funcións.

- A central porá os medios ao seu alcance para manter un bo clima laboral e de motivación para as persoas traballadoras.

- Realizará entrevistas e enquisas ao persoal para coñecer o clima laboral e preverá medidas correctoras en caso de detección de debilidades.

- Realizará o seguimento dos casos de baixa laboral.

- Habilitará unha caixa de correo en todos os locais nos que opera a fundación ao obxecto de que o persoal poida achegar anonimamente as súas queixas e propostas de mellora do protocolo.

- Cando se detecten condutas non admitidas nun determinado departamento ou estrutura, a dirección de forGA dirixirase inmediatamente á persoa responsábel, co fin de informala sobre a situación detectada, as obrigas que deben respectarse e as consecuencias que se derivan do seu incumprimento, e proceder a poñer en marcha o protocolo acordado.

Toda persoa que desenvolva funcións directivas terá a responsabilidade de realizar un labor preventivo de calquera comportamento inaxeitado, baixo os criterios deste protocolo, non podendo, por tanto, ignorar a existencia de potenciais indicios dun posíbel caso de acoso ou outras expresións de violencia no traballo e estando na obriga de activar o protocolo ante calquera queixa ou reclamación.

7. PROCEDEMENTO ANTE DENUNCIAS DE ACOSO OU OUTRAS EXPRESIÓNS DE VIOLENCIA NO TRABALLO

O procedemento constará das seguintes fases: iniciación, desenvolvemento, resolución, seguimento.

7.1. FASE DE INICIACIÓN

Calquera persoa ligada a forGA, sexa ou non traballadora da central, que considere que está sendo obxecto de presunto acoso ou outro tipo de agresións, deberá poñelo en coñecemento da representación do persoal de forGA, ou da Comisión de Investigación, empregando calquera canle.

Tamén deberá denunciar os casos de presunto acoso ou outras expresións de violencia no traballo a representación dos e das traballadoras, así como calquera traballadora ou traballador que teña coñecemento da existencia de casos desta natureza, especialmente aquelas persoas que exerzan labores de coordinación.

As denuncias deberán constar por escrito e o escrito de denuncia deberá conter, polo menos, a seguinte información:

- Identificación e sinatura da traballadora ou do traballador que formula a denuncia.
- Descrición dos feitos denunciados.
- Persoa ou persoas que, presuntamente, están cometendo os feitos denunciados.
- Calquera información que facilite a investigación dos feitos.

Unha vez que a denuncia chegue á Comisión de Investigación, esta manterá unha entrevista coa presunta vítima, no prazo máximo dos 2 días laborábeis seguintes á súa recepción, salvo nos casos de forza maior, nos que a entrevista se realizará no menor prazo de tempo posíbel.

Na devandita entrevista a Comisión de Investigación solicitará a ampliación da información sobre os feitos, o contorno laboral e social, etc., que estime oportunos e procederá a recadar da persoa denunciante o consentimento expreso e por escrito para poder acceder a canta información sexa precisa. A partir deste momento, en todo o procedemento tramitado omitirase o nome da presunta vítima, da persoa denunciada, así como o das testemuñas.

7.2. FASE DE DESENVOLVEMENTO

A partir da primeira entrevista coa presunta vítima, no prazo de 2 días laborables, comunicarase á persoa denunciada a apertura do procedemento e daráselle audiencia a esta na maior brevidade posíbel. Nesta primeira entrevista darase lectura da denuncia co fin de que coñeza os feitos que se lle imputan e poida realizar as alegacións e manifestacións que estime oportunas, ademais de proporcionar documentación e propor os medios de proba que considere para a súa defensa.

Tras o traslado da información ás partes, a Comisión de Investigación poderá aclarar ou contrastar os feitos denunciados, por medio das seguintes accións:

- Entrevista coas testemuñas propostas.
- Entrevista cos demais traballadores/as do centro de traballo.
- Entrevista coa dirección.
- Recadar cantos antecedentes ou información considere útil para obter un mellor coñecemento dos feitos denunciados e para comprobar a veracidade destes (antecedentes disciplinarios, laborais, sanitarios, etc.).

Todas as entrevistas persoais realizadas serán gravadas, se existe autorización das persoas citadas.

No caso de non autorizar a gravación, redactarase acta da entrevista, que será asinada por todas as persoas que participaron nesta.

Das gravacións e documentación utilizada no proceso de investigación haberá unha soa copia que será custodiada na sede central da forGA pola Comisión de Investigación, nun espazo que garanta a confidencialidade e ao que só terán acceso as persoas que fan parte desta Comisión.

Medidas cautelares.

A Comisión solicitará cautelarmente a separación da vítima e a persoa denunciada, así como outras medidas cautelares (reordenación do tempo de traballo, cambio de centro de traballo, mobilidade funcional,...) que estime oportunas e proporcionadas ás circunstancias do caso.

Estas medidas, en ningún caso, poden comportar para a vítima un prexuízo ou menoscabo nas súas condicións de traballo, nin modificación substancial destas, incluídas as condiciones salariais. Nos casos en que a medida cautelar sexa separar a vítima mediante un cambio de posto de traballo, será a vítima quen decida se o realiza ela ou a persoa agresora e a Dirección de forGA debe facilitar en todo momento que o traslado dunha ou outra persoa se faga do xeito máis áxil posíbel.

7.3. FASE DE RESOLUCIÓN

A tramitación da denuncia concluirá coa emisión dun informe de conclusións por parte da Comisión de Investigación.

Neste informe consignaranse os feitos obxecto da denuncia, relataranse as investigacións practicadas e os feitos que se consideran probados.

A partir da información obtida, poderanse dar as seguintes situacións:

1. Que existan indicios razoábeis dunha posíbel situación de acoso, ou que, non existindo indicios de acoso, si existan feitos ou circunstancias que puidesen ser constitutivos de falta ou problemas no clima laboral.

Neste caso, no informe de conclusións, recollerase a proposta de resolución ou sancións, así como propostas de medidas a adoptar que eviten este tipo de situacións ou melloren o clima laboral, do que se dará traslado á estrutura correspondente, para a aplicación dos Estatutos da forGA.

2. Que non se constaten indicios razoábeis dunha situación de acoso, nin doutra circunstancia constitutiva de falta ou problemas de clima laboral.

Neste caso darase arquivo da denuncia, xunto co resto de documentacións relacionada co expediente.

No caso de constatarse que a denuncia se fixo de xeito non honesto ou doloso, ou coa intención de prexudicar a persoa denunciada, a Comisión de Investigación poderá instar á correspondente actuación disciplinaria, sen prexuízo das restantes accións que puidesen corresponder en dereito.

En todo caso, procurarase que a duración de todo o proceso non exceda de 30 días naturais.

7.4. FASE DE SEGUIMENTO

A Comisión de Investigación deberá comprobar o grao de cumprimento das recomendacións realizadas nos informes de conclusións, dentro dos prazos estabelecidos nestes, supervisando a evolución do traballador ou traballadora afectada, tanto no que se refire aos danos sobre a súa saúde como á adecuación das medidas organizativas correctoras, así como á aplicación das medidas disciplinarias impostas.

8. GRADUACIÓN DA FALTA

A Comisión de Investigación, dentro das súas competencias, recollerá no informe de conclusións do

expediente a gradación da falta ou faltas que considera cometidas conforme a esta escala e proporá as sancións correspondentes.

Faltas leves:

- O menosprezo e insultos aos compañeiros ou compañeiras durante a xornada laboral. Se tales feitos tivesen lugar en presenza de público, poderán ser consideradas como faltas graves ou moi graves, segundo o caso.

Faltas graves:

- A reincidencia en falta leve, unha vez mediou amoestación escrita.

- Os malos tratos de palabra ou obra, abuso de autoridade e a falta grave de respecto e consideración cara aos compañeiros e compañeiras e familiares.

Faltas moi graves:

- O acoso no traballo cualificarase sempre como unha falta laboral moi grave. E será sancionado atendendo a tales circunstancias e condicionamentos do acoso.

Para efectos de avaliar a gravidade dos feitos e determinar as sancións que, de ser o caso, puidesen corresponder, consideraranse circunstancias agravantes aquelas situacións nas que:

- A persoa denunciada sexa reincidente na realización de actos de acoso.
- Existan dúas ou máis vítimas.
- Se amosen condutas intimidatorias, agresións, ameazas ou represalias por parte da persoa agresora.
- Se acrediten graves alteracións no estado psicolóxico ou físico da persoa que o sofre.
- Se exerzan presións ou coaccións sobre a vítima, testemuñas ou persoas do seu contorno laboral ou familiar co obxecto de evitar ou entorpecer o bo remate da investigación.

9. SANCIÓNS

As sancións que se imporán en cada caso, atendendo á gravidade da falta cometida, serán as seguintes:

a) Por faltas leves:

- Aviso verbal.
- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e/ou soldo de até sete días.

b) Por faltas graves:

- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e/ou soldo de oito até cento oitenta días.

c) Por faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e/ou soldo de cento oitenta días ate dous anos.
- Despedimento disciplinario.

A sanción, sexa cal sexa a súa gradación, requirirá comunicación escrita e motivada da Comisión de Investigación ao traballador ou traballadora.

10. ACCIÓNS A REALIZAR CANDO SE DETERMINE QUE HAI ACOSO OU OUTRAS EXPRESIÓNS DEVIOLENCIA

As conclusións do Informe da Comisión de Investigación teranse en conta na instrución do expediente disciplinario que se abra conforme a este protocolo.

A dirección de forGA tomará as medidas oportunas para que a persoa agresora e a vítima non convivan no mesmo ambiente laboral tendo a persoa agredida a opción de permanecer no seu posto ou a posibilidade de solicitar un traslado o cal será resolto, de xeito excepcional, non podendo supor unha mellora ou detrimento das súas condicións laborais.

Proporanse medidas organizativas dentro do programa de avaliación e prevención de riscos psicosociais.

Tras a instrución de expediente disciplinario por parte da estrutura correspondente, en virtude do artigo 54.g) do Estatuto das e dos Traballadores, a dirección da fundación poderá proceder, en función da falta cometida se esta é moi grave, á extinción do contrato de traballo aorecoñecer a situación de acoso como un incumprimento da persoa acosadora.

11. ACTUACIÓNS EN CASO DE NON FICAR DEMOSTRADO O ACOSO OU OUTRAS EXPRESIÓNS DE VIOLENCIA SEGUIMENTO E AVALIACIÓN DO PROTOCOLO.

Cando a constatación dos feitos non fose posíbel, a persoa denunciante non será obxecto de represalia ningunha, agás que se demostrase durante a instrución da investigación a falsidade das acusacións. Nese caso, iniciarase o expediente disciplinario oportuno.

12. SEGUIMENTO E AVALIACIÓN DO PROTOCOLO.

Corresponderalle á Comisión de Investigación o seguimento deste protocolo. Para tal efecto, debe realizar as seguintes funcións:

12. 1) Reunirase anualmente para revisar as denuncias de acoso sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero, ou doutras expresións de violencia no traballo e elaborará un informe conxunto das súas actuacións, o cal debe ser entregado ádirección e, de ser o caso, de existir, á Comisión de Igualdade e á representación do persoal, do quese dará publicidade á totalidade do cadro de persoal. Este informe debe respectar o dereito áintimidade e confidencialidade das persoas implicadas.

12. 2) Elaborar un informe anual para asegurar a eficacia e a confidencialidade do protocolo eadaptalo se o considera oportuno.

13. DISPOSICIÓNS FINAIS

13.1.) A regulación e os procedementos establecidos neste protocolo non impiden que, en cada momento, se poidan promover e tramitar calquera outra acción para exixir as responsabilidades administrativas, sociais, civís ou penais que, de ser o caso, correspondan.

13.2.) Tanto a dirección de forGA como a representación do persoal deberán proporcionar información e asesoramento ás persoas traballadoras que así o requiran sobre o tema deste protocolo e os modos de resolución en canto ao acoso.

13.3) O contido deste protocolo é de obrigado cumprimento, entrando en vigor desde a súa sinaturae, formará parte, cando estea elaborado; do Plan de igualdade da forGA. Estabelécese unha vixencia de catro anos, adquirindo o compromiso de revisar o seu funcionamento ao final deste período.

13.4) Instarase á Dirección da fundación a realizar as modificacións que considere oportunas para a adecuación dos Estatutos de forGA ao recollido neste Protocolo.

Asinado, en Santiago de Compostela, a 10 de outubro de 2024.

Pola Dirección

Mercedes García Matos
Xerente

Pola Representación
Legal das persoas traballadoras

Benigna Costas Molanes

Dores Fraga Sánchez

Erundina Louro Justo

Lidia Romero Picos

Carmen Mayo Sarabia

ANEXO : SOLICITUDE DE INICIO DO PROCEDEMENTO FORMAL

Solicito o inicio do procedemento formal do Protocolo fronte acoso sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero ou outras expresións de violencia no traballo.

SOLICITANTE:
Sinalar cun X

	Vítima de acoso e/ou outras expresións de violencia no traballo
	Testemuña
	Representante do Persoal
	Persoal de Dirección de forGA

DATOS DA PERSOA AFECTADA:

Nome e apelidos e posto de traballo	NIF:
Teléfono-s	Correo electrónico
Persoa afectada (persoal forGA, Alumnado, Provedor)	Centro de Traballo

TIPO DE ACOSO OU OUTRAS EXPRESIÓNS DE VIOLENCIA NO TRABALLO
Sinalar cun X

	Sexual
	Por razón de sexo
	Por orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero
	Laboral
	Outras expresións de violencia no traballo

DESCRICIÓN DOS FEITOS:

PROBAS ACHEGADAS:

TESTIFICAIS (Indicar nome e apelidos da ou das testemuñas)
DOCUMENTAIS (relacionar o que se aporta : vídeos, correos, audios, imaxes, mensaxes, etc.) ACHEGARANSE COA DENUNCIA

Data: en_____a____de 202___

Sinatura da persoa solicitante (ou selo):