

IV PLAN DE IGUALDADE

FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DA
FORMACIÓN PARA O TRABALLO
2025 - 2029



FUNDACIÓN PÚBLICA
GALEGA DA FORMACIÓN
PARA O TRABALLO

Índice do Plan de Igualdade de FUNGATRA

1. Introducción e contexto

- 1.1. Que é FUNGATRA
- 1.2. Cambio organizativo e novo marco institucional
- 1.3. Compromiso coa igualdade

2. Marco normativo

- 2.1. Normativa europea
- 2.2. Normativa estatal
- 2.3. Normativa autonómica galega
- 2.4. Normativa aplicable á Administración Pública galega

3. Diagnóstico da situación

- 3.1. Metodoloxía do diagnóstico
- 3.2. Estrutura da plantilla
- 3.3. Selección e contratación
- 3.4. Formación e promoción profesional
- 3.5. Condicións salariais e auditoría retributiva
- 3.6. Conciliación da vida persoal, laboral e familiar
- 3.7. Saúde laboral e prevención de riscos con enfoque de xénero
- 3.8. Prevención do acoso sexual, por razón de sexo e acoso laboral
- 3.9. Conclusións do diagnóstico

4. Obxectivos do Plan

- 4.1. Obxectivo xeral
- 4.2. Obxectivos específicos

5. Medidas do Plan de Igualdade

- 5.1. Medidas en materia de acceso, selección e contratación
- 5.2. Medidas en materia de formación e promoción
- 5.3. Medidas en materia retributiva
- 5.4. Medidas en materia de conciliación e corresponsabilidade
- 5.5. Medidas de sensibilización, comunicación e cultura organizativa
- 5.6. Medidas de prevención e actuación fronte ao acoso

6. Calendario de execución

- 6.1. Fases de aplicación
- 6.2. Cronograma anual 2025–2029

7. Seguimento e avaliación

- 7.1. Comisión de Igualdade
- 7.2. Indicadores de seguimento
- 7.3. Informes periódicos
- 7.4. Revisión e mellora continua

8. Vixencia

- 8.1. Duración do plan
- 8.2. Revisións extraordinarias

9. Anexos

1. Introducción e contexto

1.1. Que é FUNGATRA

A **Fundación Pública Galega da Formación para o Traballo (FUNGATRA)** é unha entidade pública creada no ano 2008, adscrita á Xunta de Galicia e integrada pola propia administración autonómica, a **Confederación de Empresarios de Galicia (CEG)** e as organizacións sindicais máis representativas (CCOO, UGT e CIG).

A súa misión principal é **proporcionar á poboación activa galega os coñecementos, capacidades e prácticas axeitadas ás necesidades do mercado laboral**, contribuíndo á mellora da empregabilidade, á competitividade empresarial e á calidade do emprego en Galicia.

Entre as súas funcións destacan:

- O impulso dun sistema integrado de formación profesional.
- A análise e mellora continua das políticas de formación.
- A promoción da aprendizaxe ao longo da vida.
- O desenvolvemento de programas formativos e de asesoramento técnico.

1.2. Cambio organizativo e novo marco institucional

No ano 2025 produciuse un **cambio organizativo relevante**, ao pasar FUNGATRA a estar adscrita á **Consellería de Emprego, Comercio e Emigración**. Este cambio implicou tamén a renovación do equipo directivo e unha reestruturación das súas liñas de acción.

Este novo marco institucional require actualizar e reforzar o **Plan de Igualdade**, para adaptalo tanto á realidade organizativa actual como ás **esixencias normativas vixentes** (RD 901/2020 e RD 902/2020).

1.3. Compromiso coa igualdade

FUNGATRA asume a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes como **principio estratéxico transversal**, que debe guiar todas as súas políticas, tanto internas (xestión do persoal, selección, formación, promoción, retribución, conciliación) como externas (accións formativas e programas destinados á cidadanía).

Este compromiso maniféstase en:

- Aprobación e posta en marcha dun **Plan de Igualdade actualizado**.
- Difusión dunha cultura organizativa baseada no respecto, a diversidade e a corresponsabilidade.
- Implantación de mecanismos de **prevención, detección e resposta fronte ao acoso**.
- Garantía de que todos os programas de formación impulsados por FUNGATRA incorporen **perspectiva de xénero**.

2. Marco normativo

O Plan de Igualdade de FUNGATRA susténtase nun marco normativo amplo que abrangue disposicións europeas, estatais, autonómicas e propias da Administración galega, todas elas de obrigado cumprimento para unha fundación pública como a nosa.

Normativa europea

- Tratado da Unión Europea (TUE) e Tratado de Funcionamento da Unión Europea (TFUE): establecen a igualdade como valor fundamental e recollen a obrigatoriedade de promover a igualdade entre mulleres e homes en todos os ámbitos (arts. 2, 8, 10, 153 e 157).
- Carta de Dereitos Fundamentais da UE (art. 23): recoñece a igualdade entre mulleres e homes en todos os ámbitos, incluído o emprego.
- Directiva 2006/54/CE, sobre igualdade de oportunidades e igualdade de trato en emprego e ocupación.
- Directiva (UE) 2019/1158, relativa á conciliación da vida familiar e profesional de proxenitores e coidadores.
- Estratexia Europea para a Igualdade de Xénero 2020–2025, que fixa como prioridades eliminar a violencia de xénero, combater estereotipos, pechar a fenda salarial e promover a igualdade na toma de decisións.

Normativa estatal

- Constitución Española de 1978, artigos 9.2 e 14.
- Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.
- Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
- Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro, establecendo que deben incluír protocolos de acoso sexual e por razón de sexo.
- Real Decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.
- Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación.
- Lei Orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual ("Lei do só si é si"), que modifica o Estatuto dos Traballadores e a LISOS, introducindo a obriga expresa de que todas as entidades contén cun protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo, con sancións no caso de incumprimento.
- Estatuto dos Traballadores (TRLET 2015), artigos 17, 45 e 85, que regulan a non discriminación, as medidas de conciliación e a negociación colectiva en materia de igualdade.

Marco normativo

Normativa autonómica galega

- Lei 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes de Galicia.
- Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.
- Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.

Normativa aplicable á Administración Pública galega

- Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, que incorpora medidas de igualdade no acceso, carreira profesional e condicións laborais do persoal empregado público.
- Lei 1/2016, do 18 de xaneiro, de transparencia e bo goberno de Galicia, que fixa principios de igualdade, responsabilidade e rendición de contas para o sector público.
- Plans Estratéxicos de Igualdade da Xunta de Galicia (V Plan 2017–2020 e sucesivos), que marcan as liñas de actuación autonómicas nesta materia.
- Instrucións e protocolos internos en materia de prevención do acoso da Administración galega, de obrigado cumprimento para todas as entidades do sector público autonómico, incluídas as fundacións públicas como FUNGATRA.

En definitiva, o conxunto de disposicións legais recollidas neste apartado constitúe o armazón xurídico de referencia sobre o que se asenta o Plan de Igualdade de FUNGATRA.

Este marco garante que todas as actuacións e medidas que se adopten —tanto en materia de igualdade de trato e oportunidades como na prevención do acoso e da discriminación— se axusten ás esixencias establecidas pola normativa europea, estatal e autonómica.

A súa observancia non só responde a unha obriga legal, senón tamén ao compromiso ético e institucional de FUNGATRA coa promoción da igualdade efectiva entre mulleres e homes, coa protección dos dereitos fundamentais e coa creación dun entorno laboral e formativo baseado no respecto, na corresponsabilidade e na non discriminación.

Deste xeito, o Plan de Igualdade convértese nun instrumento operativo e coherente coa lexislación vixente, garantindo que a aplicación práctica das medidas sexa conforme ao marco legal que regula a igualdade de oportunidades no ámbito público galego.

3. Diagnóstico da situación

O diagnóstico constitúe a base sobre a que se sustentará o presente Plan de Igualdade de FUNGATRA. A súa finalidade é coñecer con detalle a realidade organizativa, estrutural e laboral da Fundación, identificar posibles desigualdades e establecer as áreas prioritarias de intervención.

3.1. Metodoloxía

Para a elaboración deste diagnóstico aplicouse a seguinte metodoloxía:



3.2. Estrutura da plantilla

Na actualidade, FUNGATRA conta cun cadro de persoal de 6 persoas, cunha clara maioría feminina (5 mulleres fronte a 1 home). A distribución é a seguinte:

Dirección Xerencia

- D^a Rosanna López Salgueiro, Directora Xerente
- directoraxerente@fungatra.gal

Departamento de Administración

- D. Antonio Santiago Gómez Reino
- administracion@fungatra.gal | agomezreino@fungatra.gal

Departamento Técnico

- D^a Susana Budiño Rodríguez
sbudino@fungatra.gal
- D^a María González Requejo
mariagrequejo@fungatra.gal
- D^a Begoña López Abella
begonalabella@fungatra.gal
- D^a Elena Ventoso Cruz

Observacións:

- Mantense a feminización do cadro de persoal, xa detectada no plan de 2021.
- A estrutura é sinxela (Xerencia + Administración + Técnico), o que facilita asignar responsabilidades en igualdade.

3.3. Selección e contratación

A selección de persoal en FUNGATRA rexeuse por procedementos de contratación pública. Non se detectaron diferenzas relevantes entre mulleres e homes nos procesos anteriores.

3.4. Formación e promoción profesional

O plan anterior recollía unha participación equilibrada en formación.

Incorpóranse os datos de cursos e itinerarios de promoción 2021–2026 diferenciados por sexo e os que se farán no plan actual 2026–2030.

3.5. Condicións salariais e auditoría retributiva

Debe dispoñerse dun rexistro retributivo actualizado e dunha auditoría retributiva conforme ao RD 902/2020.

O plan de igualdade 2025 - 2029 basease nos datos da auditoría retributiva realizada o persoal actual que conforma o equipo de FUNGATRA.

3.6. Conciliación da vida persoal, laboral e familiar

FUNGATRA dispón de medidas de conciliación (adaptación de xornada, permisos, reducións de xornada).

3.7. Saúde laboral e prevención de riscos con enfoque de xénero

A xestión preventiva realízase a través dun servizo de prevención alleo.

3.8. Prevención do acoso

FUNGATRA dispón dun Protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual, acoso por razón de sexo e acoso laboral, que será obxecto dunha actualización posterior, en paralelo ao presente Plan de Igualdade.

Deste xeito, garántese a súa adaptación á normativa estatal (RD 901/2020 e Lei Orgánica 10/2022) e autonómica vixente, asegurando a súa plena eficacia e coherencia cos obxectivos do Plan.

3.9. Conclusións do diagnóstico

Fortalezas:

- Alta representación feminina
- Estrutura organizativa sinxela e clara.
- Patronato tripartito garante participación equilibrada.

Debilidades:

- Datos de persoal e retribución por actualizar.
- Falta dunha persoa/unidade formalmente designada como responsable de igualdade.

Oportunidades:

- Nova adscrición á Consellería de Emprego, Comercio e Emigración.
- Posibilidade de consolidar unha cultura organizativa baseada en igualdade e conciliación.

4. Obxectivos do Plan de Igualdade

O Plan de Igualdade de FUNGATRA estrutúrase arredor dunha serie de **obxectivos xerais e específicos**, que responden ás necesidades detectadas no diagnóstico (punto 3) e ás obrigas legais vixentes.

4.1. Obxectivos xerais



Igualdade real e efectiva

Garantir a igualdade real e efectiva entre mulleres e homes en todos os ámbitos de actuación de FUNGATRA.



Eliminación da discriminación

Eliminar calquera forma de discriminación directa ou indirecta, en especial as relacionadas co acceso ao emprego, a promoción profesional e as condicións de traballo.



Conciliación e corresponsabilidade

Fomentar a conciliación e corresponsabilidade, promovendo un equilibrio entre a vida persoal, familiar e laboral.



Perspectiva de xénero

Impulsar a perspectiva de xénero en todas as políticas e programas formativos e de emprego desenvolvidos por FUNGATRA.



Cultura organizativa

Reforzar a cultura organizativa baseada no respecto, na diversidade e na tolerancia cero fronte a calquera forma de acoso.



Cumprimento normativo

Cumprir co marco normativo europeo, estatal e galego, así como cos compromisos institucionais da Administración pública á que pertence a Fundación.

4.2. Obxectivos específicos

1

Auditoría retributiva

Actualizar e consolidar o rexistro e a auditoría retributiva para detectar e corrixir posibles brechas salariais.

2

Procesos de selección inclusivos

Asegurar procesos de selección e contratación transparentes, inclusivos e con linguaxe non sexista, que garantan a igualdade de oportunidades.

3

Participación equilibrada en formación

Promover a participación equilibrada de mulleres e homes nas accións formativas internas e na promoción profesional.

4

Medidas de conciliación

Facilitar medidas de conciliación da vida laboral, persoal e familiar, ampliando e difundindo as opcións dispoñibles.

5

Prevención con perspectiva de xénero

Incorporar a perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais, garantindo a adaptación dos postos de traballo cando sexa necesario.

6

Sensibilización e formación

Sensibilizar e formar ao persoal en materia de igualdade, corresponsabilidade e diversidade.

7

Responsable de igualdade

Designar formalmente unha persoa ou unidade responsable de igualdade, para coordinar e facer seguimento do plan.

8

Comisión de Igualdade

Fortalecer a Comisión de Igualdade de FUNGATRA, garantindo a participación equilibrada, así como da representación sindical.

9

Comunicación en igualdade

Reforzar a comunicación interna e externa en materia de igualdade, difundindo os avances e medidas implantadas.

5. Medidas e accións do Plan de Igualdade

As medidas e accións do Plan de Igualdade de FUNGATRA estrutúranse en diferentes ámbitos de intervención, que dan resposta ás necesidades detectadas no diagnóstico e aos obxectivos xerais e específicos recollidos no punto 4.



5.1. Acceso ao emprego, selección e contratación

- **Revisión e adaptación das ofertas de emprego** para garantir o uso dunha linguaxe inclusiva e non sexista.
- **Establecemento de criterios obxectivos e transparentes** nos procesos de selección.
- **Participación equilibrada de mulleres e homes en tribunais ou comités de selección.**
- **Acción positiva:** en caso de empate, valorarase a incorporación do sexo menos representado na categoría profesional correspondente.



5.2. Clasificación profesional, formación e promoción

- **Garantir a igualdade de oportunidades na promoción profesional**, definindo criterios claros e obxectivos.
- **Asegurar o acceso equitativo á formación continua**, garantindo a participación equilibrada de mulleres e homes en accións formativas internas e externas.
- **Deseño de itinerarios profesionais internos** que permitan á plantilla avanzar en responsabilidade e competencias.
- **Fomento da participación feminina en áreas técnicas e de maior responsabilidade.**



5.3. Condicións de traballo e auditoría retributiva

- **Actualización anual do rexistro retributivo**, desagregado por sexo e categoría profesional.
- **Realización dunha auditoría retributiva** durante a vixencia do plan, para detectar posibles brechas salariais.
- **Compromiso de corrección inmediata** no caso de identificarse diferenzas salariais non xustificadas.
- **Transparencia retributiva:** posta a disposición do persoal e da Comisión de Igualdade dun informe anual de retribucións.



5.4. Conciliación da vida laboral, persoal e familiar

- Difusión das medidas de conciliación xa dispoñibles (permisos, reducións, adaptación de xornada, teletraballo cando sexa posible).
- **Facilitar a solicitude destas medidas**, simplificando procedementos.
- Estudo de novas medidas de conciliación adaptadas á realidade de FUNGATRA.
- Promoción da **corresponsabilidade**, fomentando o uso destas medidas tanto por mulleres como por homes.



5.5. Saúde laboral con perspectiva de xénero

- Revisión do plan de prevención de riscos laborais para **incorporar a perspectiva de xénero**.
- Avaliación específica de riscos relacionados co embarazo, a lactancia e a saúde reprodutiva.
- Difusión de protocolos de actuación fronte ao acoso laboral, sexual e por razón de sexo (en coordinación coa actualización posterior do Protocolo específico).
- Formación do persoal en prevención de riscos laborais con enfoque de igualdade.



5.6. Comunicación, sensibilización e linguaxe inclusiva

- Elaboración e difusión dun **manual de linguaxe inclusiva** para o uso interno e nas comunicacións externas de FUNGATRA.
- Accións de **sensibilización periódicas** (campañas, charlas, xornadas) sobre igualdade, diversidade e corresponsabilidade.
- Inclusión de contidos en igualdade nos materiais formativos e informativos elaborados pola Fundación.
- Visibilización dos avances do Plan de Igualdade en informes, web e memoria anual.



5.7. Formación e sensibilización en igualdade

- **Plan anual de formación en igualdade** dirixido á plantilla, con accións diferenciadas por perfís profesionais.
- Formación específica en igualdade e prevención do acoso para: Dirección Xerencia, Persoal de administración, Persoal técnico.
- Formación obrigatoria en materia de igualdade e diversidade para as persoas que integren a **Comisión de Igualdade**.

6. Calendario de execución

O Plan de Igualdade de FUNGATRA terá unha vixencia de **catro anos (2025–2029)**. O seu calendario estrutúrase en tres fases principais: **arranque, consolidación e seguimento**, co obxectivo de garantir unha implantación progresiva e eficaz das medidas recollidas no punto 5.

Ano	Enfoque principal	Accións clave
2025	Arranque	Comisión de Igualdade · Persoa responsable · Difusión do Plan · Rexistro retributivo ·
2026 - 2027	Desenvolvemento	1ª auditoría retributiva · Itinerarios profesionais · Linguaxe inclusiva · Prevención con perspectiva de xénero · Mellora conciliación
2027 - 2028	Consolidación	1º formación en igualdade · Revisión participación equilibrada · Corresponsabilidade en conciliación · Rexistro retributivo actualizado
2028	Avaliación intermedia	Avaliación global intermedia · Actualización de medidas · Formación e sensibilización continuada
2029	Pecche e futuro	Auditoría final · Avaliación global · Informe ao Patronato/REGCON · Proposta novo Plan

6.1. Ano 2025 – Arranque

1

- Constitución e reforzo da **Comisión de Igualdade**.
- Designación da persoa/unidade responsable de igualdade.
- Difusión interna do Plan de Igualdade entre todo o persoal.
- Actualización do **registro retributivo**.
- Revisión de procedementos de selección e contratación con enfoque inclusivo.
- Lanzamento do **Plan anual de formación en igualdade** (primeira edición).

2

6.2. Ano 2026 – 2027 Desenvolvemento

- Realización da primeira **auditoría retributiva** conforme ao RD 902/2020.
- Implantación de itinerarios profesionais internos con perspectiva de xénero.
- Accións específicas de sensibilización en linguaxe inclusiva.
- Avaliación de riscos laborais con perspectiva de xénero.
- Difusión das medidas de conciliación e simplificación dos procedementos para a súa solicitude.

3

6.3. Ano 2027- 2028 – Consolidación

- Segunda edición do **Plan anual de formación en igualdade**.
- Revisión da participación equilibrada en accións formativas e promocións.
- Reforzo das accións de corresponsabilidade en conciliación.
- Actualización do registro retributivo con análise comparativa 2025–2027.
- Incorporación de resultados da avaliación intermedia ao plan.

4

6.4. Ano 2028 – Avaliación intermedia

- Avaliación global intermedia do Plan de Igualdade, incluíndo informes de seguimento anuais.
- Actualización de medidas en función dos resultados obtidos.
- Continuación das accións de sensibilización e formación en igualdade.
- Preparación da auditoría retributiva final.

5

6.5. Ano 2029 – Peche e avaliación final

- Realización da **auditoría retributiva final**.
- Avaliación global do Plan de Igualdade 2025–2029.
- Elaboración do **informe final** para presentar ante o Patronato e registro no REGCON.
- Proposta de novas medidas para o seguinte Plan de Igualdade.

7. Seguimento, avaliación e vixencia

O seguimento e a avaliación son procesos fundamentais para garantir a eficacia do Plan de Igualdade de FUNGATRA. A través deles verificarase o grao de cumprimento das medidas, o impacto real conseguido e a necesidade de introducir melloras ao longo da súa vixencia (2025–2029).

7.1. Comisión de Igualdade

A **Comisión de Igualdade de FUNGATRA** constitúe o órgano colexiado responsable do seguimento, avaliación e impulso das medidas recollidas neste Plan. A súa existencia garante a participación activa de todas as partes implicadas e a integración da perspectiva de xénero en todos os niveis da organización

Estará integrada por:

- Representación da Dirección Xerencia: **Dna. ROSANNA LÓPEZ SALGUEIRO**
- Persoa da unidade responsable de igualdade: **Dna. María González Requejo**
- Representación sindical, conforme ao marco legal: **Dna. Begoña López Abella**
- Representación do persoal dos diferentes departamentos: **Dna. Begoña López Abella**
- Representación do departamento administrativo: **D. Antonio Santiago Gómez Reino**

Funcións principais:

- Velar polo cumprimento efectivo das medidas e obxectivos establecidos no Plan de Igualdade.
- Analizar os informes de seguimento e avaliación elaborados periodicamente, extraendo conclusións que permitan medir o grao de avance real.
- Propoñer melloras, accións correctoras ou novas medidas que garantan a actualización permanente do Plan.
- Actuar como canle de comunicación directa coa Dirección Xerente e co Patronato, trasladando as valoracións, necesidades e propostas que xurdan durante a implantación do Plan.

A constitución da Comisión de Igualdade representa un **compromiso firme e continuado de FUNGATRA coa participación activa e a transparencia** na implementación das políticas de igualdade. Este órgano garante que o Plan de Igualdade se manteña como un documento vivo, sometido a avaliación constante e mellora continua.

A súa existencia facilita o diálogo entre a dirección e o persoal, permite detectar con maior rapidez posibles desequilibrios e fomenta a corresponsabilidade na execución das medidas. Ademais, a Comisión actúa como **referente técnico e canle de comunicación interna**, contribuíndo a que a perspectiva de xénero estea presente en todas as decisións e actuacións da Fundación.

7.2. Indicadores de seguimento

Para medir o avance do Plan definiranse **indicadores cuantitativos e cualitativos** asociados a cada ámbito:

Acceso ao emprego Número de procesos de selección realizados con linguaxe inclusiva; porcentaxe de mulleres/homes contratados.	Formación e promoción Número de accións formativas realizadas; participación desagregada por sexo; número de promocións internas.	Condições salariais Rexistro retributivo actualizado; evolución da brecha salarial (se existe).
Conciliación Número de permisos, reducións de xornada ou adaptacións solicitadas por sexo.	Saúde laboral Datos de baixas e riscos laborais diferenciados por sexo.	Sensibilización Número de accións realizadas (campañas, cursos, xornadas); nivel de satisfacción do persoal.

7.3. Informes periódicos

 Informe anual de seguimento Recollerá o grao de cumprimento das medidas previstas para cada ano, incidencias detectadas e propostas de mellora.	 Informe intermedio Avaliará o impacto global das medidas, incorporando recomendacións para a recta final do plan.	 Informe final Avaliará o grao de cumprimento global do Plan de Igualdade, os resultados acadados e servirá de base para deseñar o seguinte plan.
--	--	---

Os **informes de avaliación** constitúen unha ferramenta esencial para coñecer o grao de execución e o impacto real das medidas recollidas no Plan de Igualdade. A través deles, FUNGATRA garante unha xestión transparente e baseada en evidencias, permitindo identificar avances, detectar áreas de mellora e orientar a toma de decisións futuras.

A súa elaboración será coordinada pola Comisión de Igualdade, que recollerá datos cuantitativos e cualitativos sobre o desenvolvemento das accións, a participación do persoal e o cumprimento dos obxectivos. Estes informes permitirán **avaliar de maneira obxectiva a eficacia das medidas implantadas**, garantindo que o Plan evolucione conforme ás necesidades reais da organización e aos cambios normativos ou estruturais que poidan producirse.

7.4. Revisión e mellora continua

- Os informes serán analizados pola Comisión de Igualdade e elevados á Dirección Xerencia e ao Patronato.
- En función dos resultados, poderán adoptarse **medidas correctoras ou novas accións** durante a vixencia do plan.
- O principio de mellora continua garante que o Plan de Igualdade sexa un documento **vivo e dinámico**, adaptado ás necesidades reais de FUNGATRA e á normativa vixente en cada momento.

8. Vixencia do Plan

8.1. Duración do plan

O presente **Plan de Igualdade de FUNGATRA** terá unha **duración de catro anos**, comprendendo o período 2025 - 2029.

A súa vixencia comezará a partir da data da súa aprobación polo **Patronato da Fundación** e a publicación na web oficial de FUNGATRA.

Finalizado este período, será necesaria a **elaboración dun novo Plan de Igualdade**, partindo dun novo diagnóstico actualizado que permita avaliar os avances acadados e identificar novas áreas de mellora.

8.2. Revisións extraordinarias

Sen prexuízo da súa vixencia ordinaria, o Plan poderá ser obxecto de **revisión extraordinaria** cando concorran algunhas destas circunstancias:

- Cambios relevantes na **estrutura organizativa ou funcional** de FUNGATRA.
- **Modificacións normativas** de ámbito europeo, estatal ou autonómico que afecten ás obrigas en materia de igualdade.
- Recomendacións derivadas dos **informes de avaliación** intermedios ou de seguimento da Comisión de Igualdade.
- **Incidencias graves** relacionadas coa aplicación ou incumprimento das medidas previstas

9. Anexos

Anexo I. Acta de constitución da Comisión de Igualdade

Finalidade: acreditar formalmente a creación da Comisión e a súa composición.

Anexo II. Diagnóstico de igualdade (táboas e resultados)

Finalidade: recoller a análise de datos de plantilla, clasificación profesional, retribucións, permisos, formación, promoción, conciliación, etc.

Anexo III. Auditoría retributiva (resumo executivo)

Finalidade: cumprir co RD 902/2020 e analizar a igualdade salarial.

Anexo IV. Actas de reunións da Comisión de Igualdade

Finalidade: deixar constancia de todas as reunións celebradas.

Anexo V. Avaliación intermedia e final do Plan

Finalidade: valorar a execución e os resultados obtidos.

Anexo VI. Protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso

Finalidade: garantir a coherencia entre Plan e Protocolo.

Anexo VII. Rexistro e comunicación oficial

Finalidade: xustificar a presentación do Plan ante os organismos competentes.

Anexo VIII. Plan de seguimento anual

Finalidade: establecer o procedemento anual de avaliación.



FUNDACIÓN PÚBLICA
GALEGA DA FORMACIÓN
PARA O TRABALLO

IV PLAN DE IGUALDADE

FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DA FORMACIÓN
PARA O TRABALLO

2025 - 2029



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
EMPREGO, COMERCIO
E EMIGRACIÓN