

PLAN DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES DA FUNDACIÓN CENTRO TECNOLÓXICO DA CARNE

ÍNDICE

- 1. FINALIDADE E OBXECTIVOS XERAIS**
- 2. ESTRUCTURA DO PLAN**
- 3. PROGRAMA DE LIÑAS DE ACCIÓN**
 - 3.1 Ámbito 1. Eliminación de desequilibrios de xénero
 - 3.1.1 Prioridades de actuación e liñas de acción
 - 3.2 Ámbito 2. As mulleres na ciencia e na investigación
 - 3.2.1 Prioridades de actuación e liñas de acción
 - 3.3 Ámbito 3. Conciliación e corresponsabilidade nos usos do tempo
 - 3.3.1 Prioridades de actuación e liñas de acción
 - 3.4 Ámbito 4. Intervención para a erradicación da violencia de xénero
 - 3.4.1 Prioridades de actuación e liñas de acción
- 4. DIRECTRICES BÁSICAS PARA O SEGUIMENTO E AVALIACIÓN**
- 5. PRINCIPAIS INDICADORES PARA O SEGUIMENTO E A AVALIACIÓN**

1.- FINALIDADE E OBXECTIVOS XERAIS

O Plan de Igualdade entre mulleres e homes da Fundación Centro Tecnolóxico da Carne ten por finalidade colaborar coa Administración autonómica na procura da igualdade de xénero real e efectiva en todos os ámbitos, co obxectivo último de eliminar a desigualdade estrutural da sociedade e as brechas de xénero que aínda persisten nas distintas esferas da vida.

Este instrumento de planificación a curto e medio prazo concíbese para un desenvolvemento de “dobre enfoque”, que combine a aplicación simultánea da transversalidade de xénero ao conxunto das actividades da Fundación coa articulación de accións específicas dirixidas á mellora da posición das mulleres en termos de igualdade e equidade.

Desde estes presupostos, os obxectivos xerais do presente plan son os seguintes:

- Avanzar na igualdade entre mulleres e homes, como motor do cambio social e de progreso, na que todas as persoas na súa diversidade poidan desenvolver libremente os seus proxectos de vida.
- Eliminar as brechas de xénero que persisten nos distintos eidos, en particular as que obstaculizan a plena autonomía das mulleres: as desigualdades no ámbito laboral e as dificultades para a conciliación da esfera profesional e a vida privada, en ausencia de corresponsabilidade.
- Alcanzar a plena participación das mulleres e incrementar a súa presenza nas esferas de decisión e influencia.
- Impulsar o talento feminino e visibilizar as contribucións das mulleres nos distintos eidos, con especial consideración do ámbito da ciencia e da investigación.
- Contribuír ao benestar de todas as mulleres e á cohesión social.
- Colaborar na articulación dunha resposta efectiva para a erradicación da violencia de xénero en todas as súas formas.

Para dar consecución a estes obxectivos de carácter xeral, deseñouse un plan articulado en catro ámbitos de intervención estratéxica para á eliminación das distintas desigualdades, a través do cal perfeccionar a acción da Fundación e facer realidade os retos propostos.

2.- ESTRUCTURA DO PLAN

O Plan de Igualdade entre mulleres e homes da Fundación Centro Tecnolóxico da Carne presenta unha estrutura integrada polos seguintes elementos:

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN

Representan as grandes áreas temáticas de prioritaria intervención para impulsar a igualdade entre mulleres e homes.

Asociado a cada un dos ámbitos, indícase un reto, que coincide coa meta ou obxectivo final pretendido.

A formulación do reto identifica claramente os desafíos aos que debe dar resposta o plan en cada ámbito concreto.

PRIORIDADES DE ACTUACIÓN

Indican os fins concretos en cada un dos ámbitos e teñen a condición de prioritarios para a corrección das desigualdades e desequilibrios de xénero e o avance da igualdade.

Coa denominación de “prioridades de actuación”, quérese subliñar que se trata de dimensións prioritarias para a acción, situándose nun nivel equivalente ao de obxectivos específicos.

LIÑAS DE ACCIÓN

Nun último nivel sitúanse as liñas de acción, que representan as accións marco, as cales orientan e encadran as actuacións concretas que se executarán no marco de desenvolvemento deste plan.

Os ámbitos de intervención e eixes transversais do Plan de Igualdade entre mulleres e homes da Fundación Centro Tecnolóxico da Carne son os seguintes:

- Ámbito 1. Eliminación de desequilibrios de xénero.
- Ámbito 2. As mulleres na ciencia e na investigación.
- Ámbito 3. Conciliación e corresponsabilidade nos usos do tempo.
- Ámbito 4. Intervención para a erradicación da violencia de xénero.

A continuación, ofrécese un cadro resumo da estrutura base do plan.



CADRO RESUMO: ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN E PRIORIDADES DE ACTUACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES DA FUNDACIÓN CENTRO TECNOLÓXICO DA CARNE

ÁMBITO 1. ELIMINACIÓN DE DESEQUILIBRIOS DE XÉNERO	
RETO	PRIORIDADES DE ACTUACIÓN
<i>Eliminar os desequilibrios de xénero existentes no eido laboral, en particular a desigualdade salarial.</i>	1.1 Garantir a igualdade nas condicións laborais.
	1.2 Garantir a igualdade salarial.
ÁMBITO 2. AS MULLERES NA CIENCIA E NA INVESTIGACIÓN	
RETO	PRIORIDADES DE ACTUACIÓN
<i>Aposta polo aproveitamento do talento feminino.</i>	2.1 Visibilizar a presenza das mulleres e combater a segregación horizontal no ámbito científico e tecnolóxico.
	2.2 Asegurar a igualdade efectiva entre mulleres e homes no acceso e na promoción na carreira científica e investigadora.
ÁMBITO 3. CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE NOS USOS DO TEMPO	
RETO	PRIORIDADES DE ACTUACIÓN
<i>Avanzar na conciliación corresponsable e o cambio cultural nos usos do tempo que permita que mulleres e homes compaxinen en igualdade a esfera privada e a profesional.</i>	3.1 Incrementar a implicación da Fundación coa conciliación corresponsable e o cambio cultural nos usos do tempo.
ÁMBITO 4. INTERVENCIÓN PARA A ERRADICACIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO	
RETO	PRIORIDADES DE ACTUACIÓN
<i>Garantir unha resposta efectiva na atención ás vítimas da violencia de xénero.</i>	4.1 Colaborar na atención integral ás vítimas de violencia de xénero.

3.- PROGRAMA DE LIÑAS DE ACCIÓN

3.1 Ámbito 1. Eliminación de desequilibrios de xénero.

3.1.1 Prioridades de actuación e liñas de acción.

ÁMBITO 1. ELIMINACIÓN DE DESEQUILIBRIOS DE XÉNERO	
RETO	PRIORIDADES DE ACTUACIÓN
<i>Eliminar os desequilibrios de xénero existentes no eido laboral, en particular a desigualdade salarial.</i>	1.1 Garantir a igualdade nas condicións laborais.
	1.2 Garantir a igualdade salarial.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 1.1 Garantir a igualdade nas condicións laborais.

LIÑA DE ACCIÓN 1.1.1 Integración da perspectiva de xénero en todas as áreas de actividade da Fundación, cun enfoque transversal.

RESPONSABLES

- Departamento de Administración.
- Representación dos traballadores/as.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 1.2 Garantir a igualdade salarial.

LIÑA DE ACCIÓN 1.2.1 Mantemento da igualdade laboral e retributiva.

RESPONSABLES

- Departamento de Administración.
- Representación dos traballadores/as.

3.2 **Ámbito 2. As mulleres na ciencia e na investigación.**

3.2.1 **Prioridades de actuación e liñas de acción.**

ÁMBITO 2. AS MULLERES NA CIENCIA E NA INVESTIGACIÓN	
RETO	PRIORIDADES DE ACTUACIÓN
<i>Aposta polo aproveitamento do talento feminino.</i>	2.1 Visibilizar a presenza das mulleres e combater a segregación horizontal no ámbito científico e tecnolóxico.
	2.2 Asegurar a igualdade efectiva entre mulleres e homes no acceso e na promoción na carreira científica e investigadora.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 2.1 Visibilizar a presenza das mulleres e combater a segregación horizontal no ámbito científico e tecnolóxico.

LIÑA DE ACCIÓN 2.1.1 Desenvolvemento de accións de estímulo das vocacións científico- tecnolóxicas dirixidas ás rapazas.

RESPONSABLES

- Departamento de Administración.
- Representación dos traballadores/as.

LIÑA DE ACCIÓN 2.1.2 Promoción de accións de visibilización e recoñecemento das contribucións das mulleres aos distintos ámbitos da investigación, da ciencia e da tecnoloxía.

RESPONSABLES

- Departamento de Administración.
- Representación dos traballadores/as.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 2.2 Asegurar a igualdade efectiva entre mulleres e homes no acceso e na promoción na carreira científica e investigadora.

LIÑA DE ACCIÓN 2.2.1 Garantía de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres no acceso a empregos vinculados á investigación científica, ao desenvolvemento tecnolóxico e á innovación.

RESPONSABLES

- Departamento de Administración.
- Representación dos traballadores/as.

LIÑA DE ACCIÓN 2.2.2 Fomento de equipos de investigación equilibrados por sexo e liderados por mulleres.

RESPONSABLES

- Departamento de Administración.
- Representación dos traballadores/as.

LIÑA DE ACCIÓN 2.2.3 Fomento da presenza de mulleres en órganos colexiados de participación, consulta e valoración vinculados á ciencia, á investigación e á tecnoloxía.

RESPONSABLES

- Departamento de Administración.
- Representación dos traballadores/as.



3.3 Ámbito 3. Conciliación e corresponsabilidade nos usos do tempo.

3.3.1 Prioridades de actuación e liñas de acción.

ÁMBITO 3. CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE NOS USOS DO TEMPO	
RETO	PRIORIDADES DE ACTUACIÓN
<i>Avanzar na conciliación corresponsable e o cambio cultural nos usos do tempo que permita que mulleres e homes compaxinen en igualdade a esfera privada e a profesional.</i>	3.1 Incrementar a implicación da Fundación coa conciliación corresponsable e o cambio cultural nos usos do tempo.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 3.1 Incrementar a implicación da Fundación coa conciliación corresponsable e o cambio cultural nos usos do tempo.

LIÑA DE ACCIÓN 3.1.1 Promoción de medidas de conciliación, flexibilización do tempo de traballo e racionalización horaria, fomentando a corresponsabilidade entre as persoas traballadoras.

RESPONSABLES

- Departamento de Administración.
- Representación dos traballadores/as.

3.4 Ámbito 4. Intervención para a erradicación da violencia de xénero.

3.4.1 Prioridades de actuación e liñas de acción.

ÁMBITO 4. INTERVENCIÓN PARA A ERRADICACIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO	
RETO	PRIORIDADES DE ACTUACIÓN
<i>Garantir unha resposta efectiva na atención ás vítimas da violencia de xénero.</i>	4.1 Colaborar na atención integral ás vítimas de violencia de xénero.

PRIORIDADE DE ACTUACIÓN 4.1 Colaborar na atención integral ás vítimas de violencia de xénero.

LIÑA DE ACCIÓN 4.1.1 Garantía de flexibilidade horaria e laboral para as traballadoras da Fundación que sexan vítimas da violencia de xénero.

RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Administración. • Representación dos traballadores/as.
---------------------	---



4.- DIRECTRICES BÁSICAS PARA O SEGUIMENTO E AVALIACIÓN

O seguimento e avaliación do Plan de Igualdade entre mulleres e homes da Fundación Centro Tecnolóxico da Carne concrétase no seguinte procedemento:

- ✚ A representación dos traballadores levará a cabo internamente as correspondentes tarefas de seguimento a partir da información facilitada polo departamento de Administración, co fin de coñecer:
 - O grao de execución das liñas de acción previstas.
 - Os resultados das diferentes actuacións desde a perspectiva dos indicadores seleccionados para efectuar o seu seguimento.

- ✚ O departamento de Administración realizará un informe de avaliación ao final de cada anualidade que recollerá os seguintes aspectos:
 - O grao de execución das liñas de acción previstas.
 - O grao de cumprimento das prioridades de actuación do plan.
 - O nivel de desenvolvemento das accións emprendidas.
 - O grao de dificultade atopado/percibido no desenvolvemento das accións.
 - Os cambios producidos nas accións e na execución do plan atendendo á súa flexibilidade.
 - A redución dos desequilibrios de xénero.
 - A formulación de recomendacións para tomar decisións que permitan axustar a acción máis inmediata e mellorar a acción futura.

Sistema de indicadores

Os sistemas de indicadores son ferramentas indispensables para dirixir a actividade das organizacións e alcanzar os obxectivos previstos.

A incorporación de indicadores á execución dun plan ou programa permite facer un seguimento do desenvolvemento das actuacións, así como dispoñer de información sobre os niveis de cumprimento dos obxectivos formulados e dos resultados esperados.

O sistema de indicadores que se propón, tanto para o seguimento como para a avaliación do plan, permiten medir de xeito directo a execución das medidas e proporcionan información sobre a consecución dos obxectivos definidos no plan.

No seguinte punto expónse unha listaxe dos principais indicadores que orientarán o seguimento continuado e a avaliación que levarán a cabo os departamentos responsables das liñas de acción que este plan recolle.



5.- PRINCIPAIS INDICADORES PARA O SEGUIMENTO E A AVALIACIÓN

ÁMBITO 1. ELIMINACIÓN DE DESEQUILIBRIOS DE XÉNERO

% de evolución da contratación por sexo.

ÁMBITO 2. AS MULLERES NA CIENCIA E NA INVESTIGACIÓN

Nº e % de evolución de persoas investigadoras por sexo.

Nº e tipo de publicacións realizadas por mulleres científicas e investigadoras.

ÁMBITO 3. CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE NOS USOS DO TEMPO

Nº de accións de conciliación, flexibilización do tempo de traballo e racionalización horaria.

ÁMBITO 4. INTERVENCIÓN PARA A ERRADICACIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO

Nº de actuacións realizadas a favor de mulleres vítimas de violencia de xénero e as persoas ao seu cargo.