



COMUNICACIÓN SOBRE INVOLUCRAMIENTO



FUNDACION LABORAL DE LA CONSTRUCCION
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Desde: 2 de noviembre de 2020

Hasta: 2 de noviembre de 2022

Período cubierto por esta Comunicación sobre Involucramiento

Desde: 2 de noviembre de 2020

Hasta: 2 de noviembre de 2022

La mayoría de los datos se han obtenido de las memorias publicadas FLC 2020 y FLC 2021. La información correspondiente al ejercicio 2022 se presenta parcialmente y será completada en próximas publicaciones del COE, una vez finalice el año en curso y se proceda a su balance.

flc

INVO LUCRAMI EN TO

2

CO MUNI CACIÓN SOB RE

Declaración de respaldo continuo del Director Ejecutivo o cargo equivalente

En Ribera de Arriba, 14 de octubre de 2022.

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias reafirma su respaldo al Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y a sus Diez principios en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y anticorrupción. Esta es nuestra Comunicación sobre Involucramiento con el Pacto Mundial de la ONU. La realimentación sobre su contenido es bienvenida.

En esta Comunicación sobre Involucramiento, describimos las medidas tomadas por nuestra organización para respaldar el Pacto Mundial de la ONU y sus principios tal como se sugiere para una organización como la nuestra.

También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,



Joaquín Aurelio Rodríguez López, Subdirector

flc

IN VOLUCRAMIENTO

3

COMUNICACIÓN SOBRE

Descripción de medidas y medición de resultados

La Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias es una institución paritaria de carácter asistencial, sin ánimo de lucro, cuyo ámbito de actuación es el sector de la construcción de todo el Principado de Asturias, siendo los beneficiarios todas las empresas y trabajadores/as de dicho sector sujeto al Convenio Colectivo de Trabajo para la Construcción y Obras Públicas del Principado de Asturias. Se constituye el 1 de mayo de 1988 como un proyecto común entre empresarios y sindicatos y queda instaurada, a efectos oficiales, el 14 de junio de 1988 con la firma del pacto fundacional por las partes empresarial y sindical. FLC constituye un nuevo modelo de relaciones laborales, ya que supone la primera institución paritaria, creada por la patronal y los sindicatos para el sector de la construcción en España, convirtiéndose en el instrumento de los agentes sociales del sector en el ámbito sociolaboral. Acreditada en EFQM+400, ISO9001:2015 and ISO/IEC 27001:2013, destacan los siguientes servicios y prestaciones:

- Ayudas económicas para las empresas y los trabajadores/as del sector de la construcción en Asturias.
- Formación profesional dirigida a la cualificación de empresas y trabajadores/as del sector.
- Agencia de colocación para trabajadores/as y empresas del sector.
- Proyección internacional de la cualificación profesional y movilidad laboral de los profesionales del sector.

Con una plantilla de cerca de 50 trabajadores/as, FLC ha formado a más de 75.000 personas (59% trabajadores del sector en activo y un 41% de trabajadores en situación de desempleo, de los cuales el 85% son hombres y el 15%, mujeres) y ha puesto en marcha más de 6.000 cursos (en torno a 1.140.000 horas de formación) relacionados con una amplia variedad de especialidades de la construcción. Su contacto continuo y directo con las empresas del sector en nuestra región nos permite desarrollar constantemente nuevos itinerarios formativos dirigidos a cualificar y a preparar a los trabajadores/as en función de las futuras cualificaciones que puedan requerir las empresas. Esta dedicación ha sido reconocida por la Unión Europea como *"Modelo de buenas prácticas 1999"*.

flc

INVOLUCRAMIENTO

4

COMUNICACIÓN SOBRE

Desde sus orígenes, sus prioridades y actuaciones se inspiran en el impulso de la sostenibilidad empresarial, motivo por el cual se ha adherido al Pacto Mundial en 2020, afianzando así su compromiso con la implementación a nivel interno y externo de los 10 Principios promovidos por el Pacto Mundial y canalizando sus acciones para asegurar el impacto positivo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que se recogen en la Agenda 2030 de Naciones Unidas. En concreto, la Fundación ha implementado en este período un total de 29 actuaciones (20 en el área de derechos humanos, 3 en el ámbito laboral, 3 en favor del medio ambiente y 3 de anticorrupción) con una incidencia positiva en los ODS 4, ODS 5, ODS 8, ODS 10, ODS 11, ODS 12, ODS 13, ODS 16 Y ODS 17.



Cuadro resumen Principios Pacto Mundial - Objetivos de Desarrollo Sostenible y Actuaciones FLC

flc

INVOLUCRAMIENTO



COMUNICACIÓN SOBRE



DERECHOS HUMANOS

Desarrollo de planes de formación dirigidos a personas desempleadas (ODS 4)

Desarrollo de planes de formación dirigidos a trabajadores/as en activo (ODS 4)

Campañas de sensibilización (ODS 5)

Plan de Apoyo al Mantenimiento del Empleo (PAME) (ODS 8)

Devolución de la antigüedad (ODS 8)

Fidelidad al sector (ODS 8)

Agencia de Colocación (ODS 8)

COPREVAS (ODS 8)

Tarjeta Profesional de la Construcción (ODS 8)

Aula Abierta Prevención (ODS 8)

Apoyo Familiar (ODS 10)

Programas de orientación y empleo (OPEA y PIOME) (ODS 10)

Convenio Salario Social Básico (ODS 10)

Ayuda vivienda (ODS 11)

Red REFORME (ODS 17)

Proyecto RENOVUP (ODS 17)

Proyecto YES (ODS 17)

Proyecto EMEcs (ODS 17)

Proyecto ICARO (ODS 17)

Alianza de Fundaciones (ODS 17)



NORMAS LABORALES

Plan de Igualdad (ODS 5)

Comité de empresa y Comité de Seguridad y Salud (ODS 8)

Apoyo a entidades para la empleabilidad de las personas con discapacidad (ODS 10)



MEDIOAMBIENTE

Certificación FSC (ODS 12)

Consumo de cercanía (ODS 12)

Acuerdo con FAEN para fomentar la eficiencia energética y el uso de energías renovables (ODS 13)



ANTICORRUPCIÓN

Junta rectora paritaria (ODS 16)

Código de Buen Gobierno (ODS 16)

Portal de transparencia (ODS 16)

ACCIONES CLAVE DESARROLLADAS PARA IMPULSAR LA SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL

fic Áreas de actuación en torno a los DERECHOS HUMANOS

La Fundación desarrolla diversas acciones encaminadas a apoyar y respetar la protección de los derechos humanos (Principio 1) y a no ser cómplices de su vulneración (Principio 2). Estas acciones, a su vez, contribuyen a garantizar el impacto de determinados Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). A continuación, se describen las 20 acciones implementadas relacionándolas con sus metas correspondientes.



Relación de acciones encaminadas a la contribución del ODS 4 Educación de Calidad.

La educación permite la movilidad socioeconómica ascendente y es clave para salir de la pobreza.

Meta 4.4. **Competencias para acceder al empleo.** De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

Meta 4.5. **Disparidad de género y colectivos vulnerables.** De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.

Meta 4.7. **Educación global para el desarrollo sostenible.** De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.

fic

INVOLUCRAMIENTO



COMUNICACIÓN SOBRE



■ Desarrollo de planes de formación dirigidos a personas en situación de desempleo.

Cursos gratuitos, con prioridad a grupos vulnerables, para mejorar su empleabilidad. Estas acciones formativas, además de la cualificación profesional, incluyen una formación transversal de inserción laboral, sensibilización medioambiental y de género de 10 horas, la mayoría de ellas cofinanciadas por autoridades públicas de formación y empleo.

Resultados e indicadores de medición:

En el período 2020-2021, 1.574 personas en situación de desempleo y vulnerabilidad han adquirido competencias nuevas para el empleo (fundamentalmente en las áreas de construcción y sectores afines como las energías renovables, la jardinería, la domótica, el gas y el agua) y han participado en sesiones (la mayoría presenciales en años de pandemia) encaminadas a facilitar su inserción laboral y promover el respeto al medio ambiente y a la diversidad de género.

Año 2020

Núm. de acciones formativas desarrolladas: 77

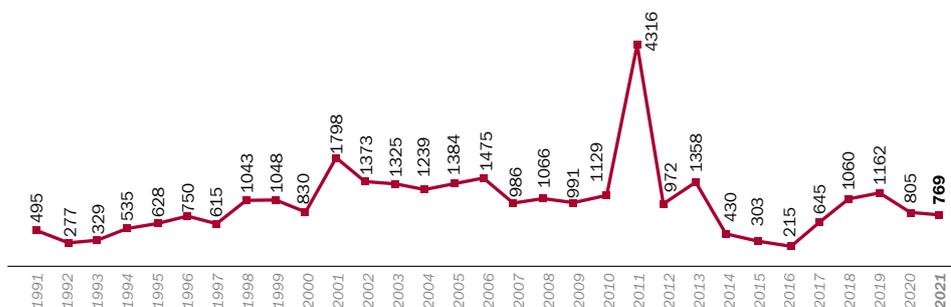
Núm. de beneficiarios/as: 805 (33% mujeres, 67% hombres)

Año 2021

Núm. de acciones formativas desarrolladas: 89

Núm. de beneficiarios/as: 769 (31% mujeres, 69% hombres)

FORMACIÓN DE INICIO
Nº DE ALUMNOS/AS
(1991/2021)



■ Desarrollo de planes de formación dirigidos a trabajadores/as en activo para mejorar su empleabilidad.

Cursos gratuitos, dirigidos prioritariamente a trabajadores/as ocupados del sector de la construcción, que desean ampliar y actualizar su cualificación profesional, técnica y de prevención de riesgos laborales. La mayoría de estas acciones formativas han estado cofinanciadas por las autoridades públicas de formación y empleo.

Resultados e indicadores de medición:

Más de 1.800 trabajadores/as de la construcción de Asturias han actualizado sus conocimientos profesionales en este período (2020-2021) para mejorar su cualificación y empleabilidad, y adaptarse mejor a los cambios demandados por sus empresas.

Año 2020

Núm. de acciones formativas desarrolladas: 153

Núm. de beneficiarios: 813 (9% mujeres, 91 % hombres)

Año 2021

Núm. de acciones formativas desarrolladas: 167

Núm. de beneficiarios: 968 (8% mujeres, 92% hombres)





5 IGUALDAD DE GÉNERO



Relación de acciones encaminadas a la contribución del ODS 5 Igualdad de género.

Se insta a lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres.

Meta 5.5. Participación plena de la mujer e igualdad de oportunidades. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

■ Campañas de sensibilización.

Dirigidas a promover la incorporación de la población activa, principalmente joven y mujeres, al sector de la construcción y contribuir a reducir la falta de mano de obra cualificada que padece el sector, promoviendo la igualdad de género en un sector altamente masculinizado.

Resultados e indicadores de medición: campaña “*Tu futuro en construcción*” con la producción de vídeos sensibilizadores que recogen entrevistas con antiguos alumnos y alumnas que comparten sus experiencias formativas en la Fundación con otras personas; una campaña publicitaria en los medios de televisión y en las redes sociales a través del canal de la Fundación de Youtube y el Blog de comunicación, y replicado en Facebook, Twitter, LinkedIn e Instagram.

Núm. de vídeos editados y publicados en televisión regional: 5.

Emisiones televisión regional TPA: 30.

Personas alcanzadas en Facebook: cerca de 1.000 por publicación.

Entrevistas realizadas para el blog de comunicación y replicadas en redes sociales: 10.





Relación de acciones encaminadas a la contribución del ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico.

Un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida.

Meta 8.3. **Fomento de pequeña y mediana empresa.** Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

■ Plan de Apoyo al Mantenimiento del Empleo (PAME) (2018-2021).

Prestación de carácter económico dirigida a las empresas adscritas a la prórroga del Convenio Colectivo de Trabajo para la Construcción y Obras Públicas del Principado de Asturias 2013-2016 (CCPA) como compensación al esfuerzo por mantener los puestos de trabajo existentes en su plantilla.

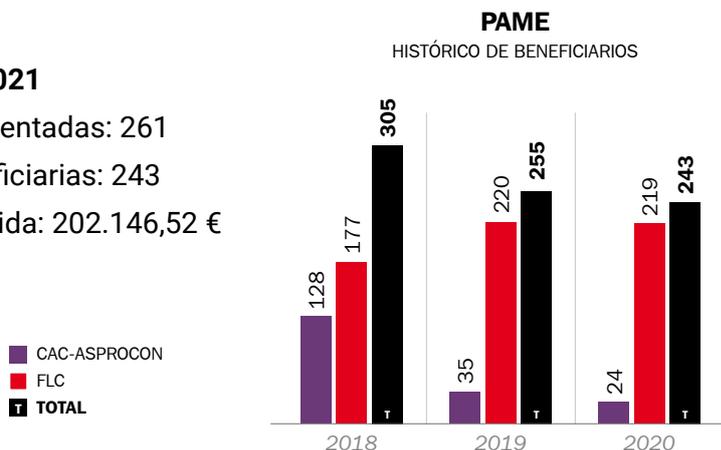
Resultados e indicadores de medición: en torno a 250 empresas sector de la construcción del Principado de Asturias se han beneficiado de esta ayuda económica cada año para mantener los empleos de sus trabajadores y trabajadoras.

Convocatoria 2020

Solicitudes presentadas: 275
Empresas beneficiarias: 255
Cuantía distribuida: 226.996,81 €

Convocatoria 2021

Solicitudes presentadas: 261
Empresas beneficiarias: 243
Cuantía distribuida: 202.146,52 €





■ Devolución de la antigüedad.

Las empresas que todavía hoy abonar a algunos de sus trabajadores/as la paga de antigüedad devengada con arreglo a convenios colectivos de trabajo anteriores al de 1988, pueden ver compensado su coste, directo y de Seguridad Social, previa solicitud.

Resultados e indicadores de medición: más de 30 empresas y 70 trabajadores/as del sector de la construcción del Principado de Asturias se han beneficiado de esta prestación económica en el último ejercicio.

Convocatoria 2020

Solicitudes presentadas: 34

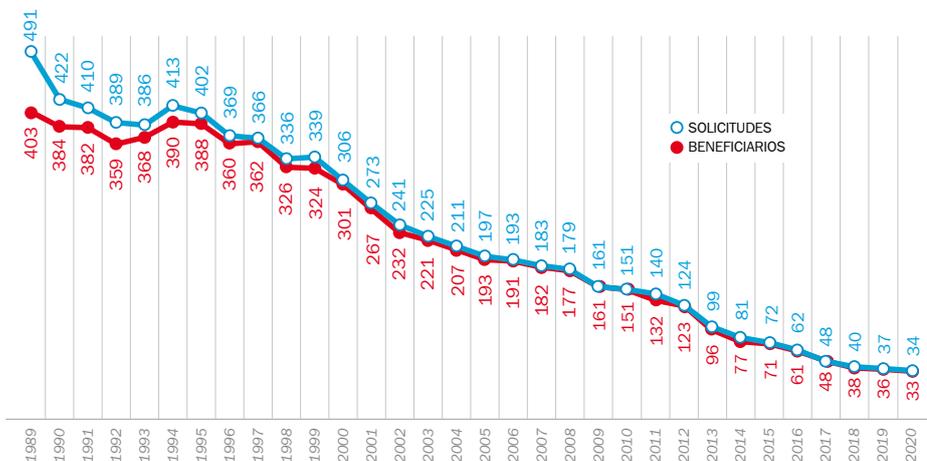
Empresas beneficiarias de la prestación económica: 33

Núm. de trabajadores/as de empresas beneficiarias: 70

Importe medio de Antigüedad por trabajador/a: 489,46 €

Cuantía total distribuida: 34.262,05 €

DEVOLUCIÓN DE ANTIGÜEDAD A LAS EMPRESAS · EVOLUCIÓN 1989 - 2020
(SOLICITUDES - BENEFICIARIOS CENTROS)



TOTAL ABONADO (1989 / 2021)

35.635.364,32 €

Meta 8.5. Pleno empleo y trabajo decente. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

■ Fidelidad al sector.

Prestación de carácter económico, a fondo perdido, a favor de los trabajadores/as por cuenta ajena adscritos al Convenio Colectivo de Trabajo de la Construcción y Obras Públicas del Principado de Asturias. El trabajador percibe una cuantía por día trabajado.

Resultados e indicadores de medición: más de 9.000 trabajadores/as del sector de la construcción del Principado de Asturias percibieron la Paga de Fidelidad cada año, cuantía económica que contribuye a mejorar sus estándares de vida.

Convocatoria 2020 (devengo 01/01/2019 - 31/12/2019)

Solicitudes presentadas: 9.410 (hombres 92%, mujeres 8%)

Beneficiarios de la prestación económica: 9.304 (hombres 92%, mujeres 8%)

Importe: 1.901.355,88 €

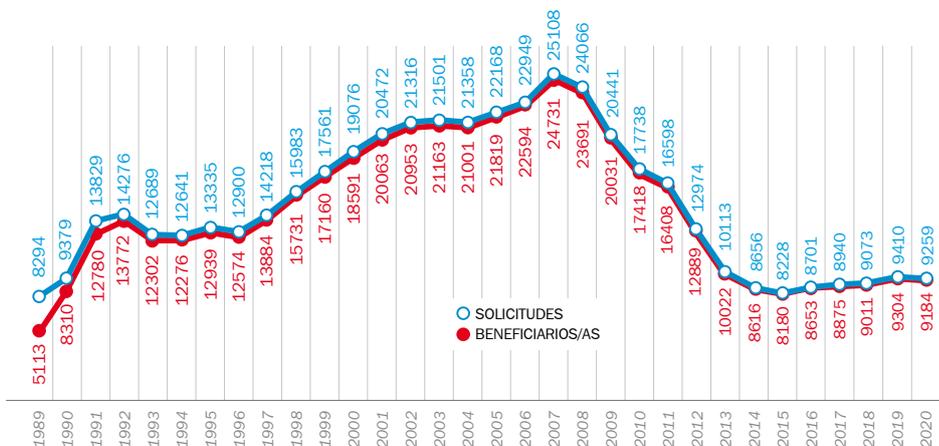
Convocatoria 2021 (devengo 01/01/2020 - 31/12/2020)

Solicitudes presentadas: 9.259 (hombres 92%, mujeres 8%)

Beneficiarios de la prestación económica: 9.184 (hombres 92%, mujeres 8%)

Cuantía total distribuida: 1.897.323,15 €

FIDELIDAD AL SECTOR · EVOLUCIÓN 1989 - 2020
(SOLICITUDES - BENEFICIARIOS/AS)



TOTAL ABONADO (1989 / 2021)

90.390.636,58 €

■ Agencia de Colocación de la Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias (FLC).

Autorizada por el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias como agencia de colocación sin ánimo de lucro con el objetivo de intermediar en el mercado laboral, conectando ofertas y demandas de empleo de personas desempleadas o trabajadores/as que deseen una mejora de empleo.

Resultados e indicadores de medición: más de 170 profesionales de la construcción encontraron un empleo gracias a la intermediación de la agencia durante estos dos años.

Año 2020

Núm. de trabajadores/as que han demandado empleo: 505 (la mayoría entre 40 y 54 años, siendo la mayoría hombres).

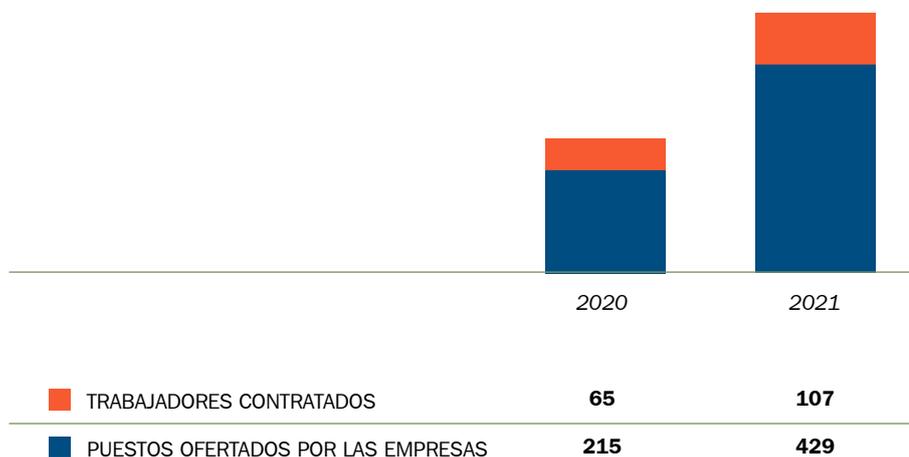
Las empresas ofertaron un total de 215 puestos de trabajo para 41 ocupaciones diferentes, de los cuales se produjo la contratación de 65 demandantes.

Año 2021

Núm. de trabajadores/as que han demandado empleo: 554 (la mayoría entre 40 y 54 años, siendo la mayoría hombres).

Las empresas ofertaron un total de 429 puestos de trabajo para 53 ocupaciones diferentes, de los cuales se produjo la contratación de 107 demandantes.

AGENCIA DE COLOCACIÓN
RESULTADOS DE LA INTERMEDIACIÓN REALIZADA (2020 / 2021)



Meta 8.8. **Derechos laborales y trabajo seguro.** Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores/as, incluidos los trabajadores/as migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

■ Soporte a la Comisión de seguridad, prevención de riesgos laborales y contratación (COPREVAS).

Esta comisión es el interlocutor social en materia de seguridad, salud y prevención de riesgos laborales con los organismos públicos, coordina la siniestralidad en el sector, promueve mejoras, desarrolla programas y acciones formativas. En materia de contratación, realiza el seguimiento y el análisis de la contratación laboral y evalúa las medidas de fomento de empleo; participa en el control de la contratación y en el seguimiento y evaluación de la acción inspectora; recaba información de empresas y trabajadores/as, formula iniciativas y sugerencias; insta la actuación de la Inspección de Trabajo; ejerce el control de la contratación en el ámbito de aplicación del convenio previsto en la Ley 2/1991.

Resultados e indicadores de medición:

COPREVAS encomienda su gestión a ocho delegados de prevención (cuatro de la parte empresarial y cuatro de la sindical), que ha realizado cerca de 7.700 visitas a empresas en estos dos últimos años y sus actuaciones han repercutido positivamente, como se muestra en las gráficas, en la disminución de la siniestralidad en las obras de construcción asturianas y en reducción de prácticas irregulares de las empresas de la región.

Año 2020

Obras visitadas: 2.825

Visitas realizadas: 3.682

Anomalías detectadas y corregidas: 4.967 (42% caídas a distinto nivel, 35% instalaciones de higiene, 9% riesgos eléctricos, 5% maquinaria, 5% señalización, 4% equipos de protección).

Denuncias tramitadas ante la Dirección Provincial de la Inspección de Trabajo y SS.: 21

Año 2021

Obras visitadas: 2.990

Visitas realizadas: 3.987

Anomalías detectadas y corregidas: 4.762 (44% caídas a distinto nivel, 34% instalaciones de higiene, 10% riesgos eléctricos, 7% maquinaria, 3% señalización, 3% equipos de protección).

Denuncias tramitadas ante la Dirección Provincial de la Inspección de Trabajo y S.S.: 24

flc

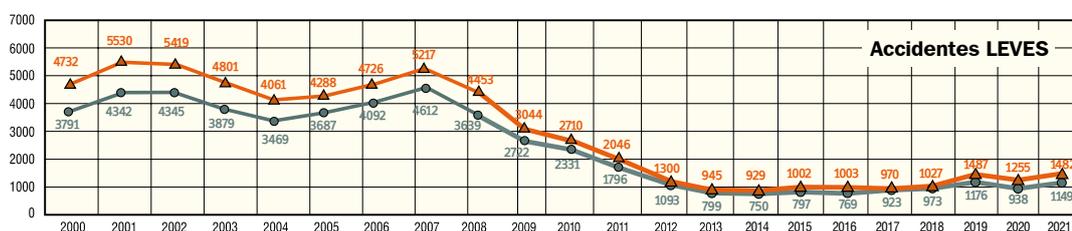
INVOLUCRAMIENTO



COMUNICACIÓN SOBRE



HISTÓRICO ACCIDENTALIDAD EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS



 CNAE CONSTRUCCIÓN
  CONVENIO CONSTRUCCIÓN (CCPA)

■ Soporte a la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC).

Es un instrumento que surge del diálogo social, por medio del cual su titular puede acreditar determinada información laboral y profesional propia, particularmente con relación a la formación recibida en materia de prevención de riesgos laborales, su categoría profesional y los períodos de ocupación en las distintas empresas donde trabaje.

Resultados e indicadores de medición:

En 2021, y después de 10 años de su creación, ya han sido emitidas más de 17.000 tarjetas profesionales a trabajadores/as del sector de la construcción asturiano, favoreciendo entornos de trabajo seguros y sin riesgos para todos los trabajadores y trabajadoras.

Año 2020

Solicitudes presentadas: 121

Trabajadores/as que recibieron la tarjeta: 22

Año 2021

Solicitudes presentadas: 124

Trabajadores/as que recibieron la tarjeta: 247





■ Aula Abierta Prevención.

Iniciativa que surge en 2019 para dar servicio a las empresas y trabajadores/as del sector de la construcción, en el ámbito del Convenio Colectivo del Trabajo para la Construcción y Obras Públicas del Principado de Asturias, para que puedan disponer de una forma rápida de la formación por oficio exigida por la de Subcontratación y desarrollada por el VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción en materia de PRL para desempeñar su labor profesional.

Resultados e indicadores de medición:

Más de 800 trabajadores/as recibieron en la Fundación la formación mínima en materia de prevención de riesgos laborales para poder realizar sus actividades profesionales en las obras de construcción tal como exige el convenio actual de la construcción.

Año 2020

Cursos implementados: 117

Beneficiarios/as: 417 (99,5% hombres, 0,5% mujeres)

Año 2021

Cursos implementados: 112

Beneficiarios/as: 400 (99% hombres, 1% mujeres)



Relación de acciones encaminadas a la contribución del ODS

10 Reducción de las desigualdades.

Se insta a reducir la desigualdad causada por motivos como el sexo, edad, discapacidad, raza, etnia o religión. En esta materia la Fundación ha desarrollado las siguientes actuaciones:

Meta 10.2. **Inclusión social, económica y política.** De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

■ Apoyo familiar.

Esta prestación económica consiste en una ayuda de carácter económico a fondo perdido cuya finalidad es la protección de las circunstancias personales y familiares de los trabajadores/as del sector (ayudas por hijos, educación, discapacidad, fallecimiento...).

Resultados e indicadores de medición:

En estos dos últimos años la Fundación concedió cerca de 3.000 ayudas, beneficiándose una media anual de en torno a 1.700 trabajadores/as del sector de la construcción asturiano.

Convocatoria 2020

Solicitudes presentadas: 1.673 (hombres 93%, mujeres 7%)

Trabajadores/as beneficiarios de la prestación económica: 1.473 (hombres 93%, mujeres 7%)

Cuantía económica distribuida: 609.609,19€

Convocatoria 2021

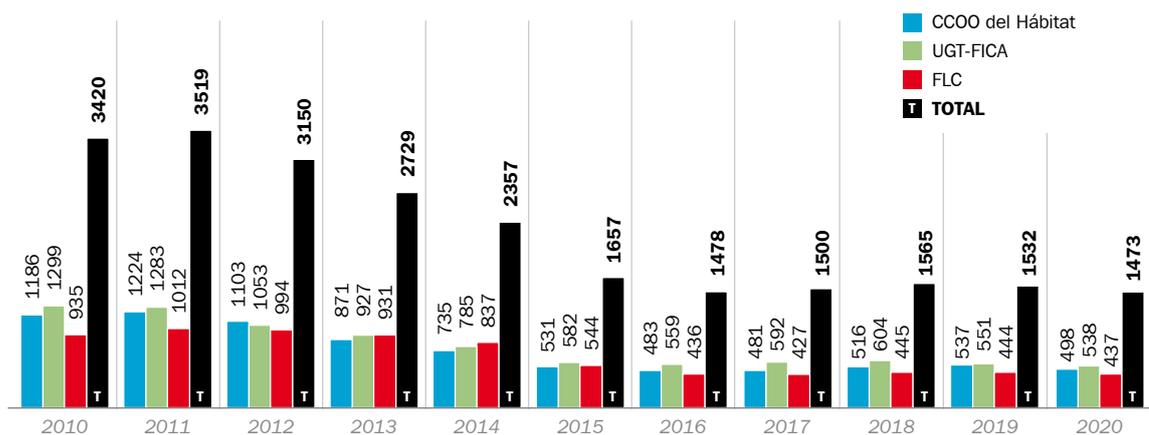
Solicitudes presentadas: 1.651 (hombres 94%, mujeres 6%)

Trabajadores/as beneficiarios de la prestación económica: 1.496 (hombres 94%, mujeres 6%)

Cuantía económica distribuida: 631.577,29€

APOYO FAMILIAR

HISTÓRICO DE BENEFICIARIOS/AS POR GESTOR



TOTAL ABONADO (2008 / 2021)	11.601.976,33 €
-----------------------------	------------------------

■ Programas de orientación y empleo dirigidos a personas desempleadas de larga duración.

La Fundación desarrolla dos programas de orientación profesional para personas en situación de desempleo:

PIOME: acciones de orientación profesional y autoempleo y píldoras o acciones formativas, dirigidas a mejorar las posibilidades de ocupación de las personas inscritas como demandantes de empleo en las Oficinas del Servicio Público de Empleo. Estas acciones se articulan en itinerarios de inserción dentro de un programa denominado Programa Integral de Orientación y Mejora de la Empleabilidad (PIOME).

OPEA: acciones de orientación profesional y autoempleo, articuladas en itinerarios de inserción ocupacional, y dirigidos a mejorar las posibilidades de ocupación de las personas desempleadas inscritas en las Oficinas del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.

Ambos programas pretenden mejorar las posibilidades de inserción laboral de las personas desempleadas, concertando con ellas el desarrollo de itinerarios profesionales ajustados a sus características específicas y a las posibilidades actuales del mercado laboral. El itinerario se lleva a cabo mediante de información, orientación (tutoría individualizada, desarrollo de los aspectos personales para la ocupación, búsqueda activa de empleo, taller de entrevista), motivación, asesoramiento y formación.

Resultados e indicadores de medición:

En torno a 1.100 personas desempleadas han sido beneficiarias en este último ejercicio de las acciones de orientación profesional y autoempleo desarrolladas por la Fundación, de las cuales más de 400 han recibido una formación para el empleo.

PIOME - Convocatoria 2019/2020

Núm. participantes en las acciones: 349 (61% hombres, 39% mujeres)

Núm. píldoras formativas: 40

Núm. beneficiarios/as de las acciones formativas: 225 (56% hombres, 44% mujeres)

PIOME - Convocatoria 2020/2021

Núm. participantes en las acciones: 337 (51% hombres, 49% mujeres)

Núm. píldoras formativas: 45

Núm. beneficiarios/as de las acciones formativas: 198 (49% hombres, 51% mujeres)

OPEA - Convocatoria 2020/2022

Núm. Beneficiarios/as: 437 (57% hombres, 43% mujeres)

- **Convenio de Colaboración entre la Administración del Principado de Asturias, a través de la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar, y el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias y la Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias para el fomento de la incorporación laboral de las personas beneficiarias del Salario Social Básico.**

En esta alianza de cooperación, también relacionada con la meta 17.17. Alianzas público-privadas, la Fundación se encarga del desarrollo de las siguientes actuaciones de orientación hacia la formación y el empleo de las personas beneficiarias del Salario Social Básico (prestación económica periódica de garantía de ingresos mínimos, dirigida a la población en riesgo de pobreza o exclusión social por insuficiencia de recursos económicos):

Impartir cursos de su oferta formativa orientados a la empleabilidad en el sector de la construcción, y que mejor se adapten a su perfil profesional, con el objeto de mejorar su cualificación profesional. Así como la formación mediante las píldoras formativas de PIOME.

Facilitar la realización de prácticas no laborales de acuerdo con el curso formativo que se desarrolle, para cuya materialización podrá contar con la colaboración de la Confederación Asturiana de la Construcción-Asprocon (CAC-ASPROCON), que informará y difundirá dichos cursos y programas entre sus empresas asociadas.

Prestar sus servicios de intermediación laboral, como Agencia de Colocación, en el ámbito y desarrollo de los programas PIOME (Programa Integral de Orientación y mejora de la Empleabilidad) y OPEA (Programa de Acciones de Orientación Profesional y Autoempleo), en concreto: inclusión en su base de datos de demandantes de empleo; realización de entrevista ocupacional y competencial para concretar su perfil profesional; orientación laboral y a la formación profesional en el sector, de acuerdo con los programas formativos desarrollados por FLC; información sobre las ofertas ajustadas a su perfil profesional; envío de su demanda a las empresas

Resultados e indicadores de medición: cerca de 100 personas perceptoras del Salario Social Básico han sido orientadas hacia un perfil profesional y han recibido una formación para mejorar su empleabilidad.

Seguimiento acumulado del 11/02/2022 al 30/09/2022:

Total demandantes: 116 (92% hombres, 8% mujeres)

Comparecen: 113 (92% hombres, 8% mujeres)

Finalizan: 49 (92% hombres, 8% mujeres)

Orientación: 102 (91% hombres, 9% mujeres)

Formación FLC: 39 (97% hombres, 3% mujeres)

Formación PIOME: 89 (92% hombres, 8% mujeres)

Inscritos Agencia de Colocación: 38 (95% hombres, 5% mujeres)

No comparecen: 13 (100% hombres)



Relación de acciones encaminadas a la contribución del ODS 11 Ciudades y comunidades sostenibles.

El mundo cada vez está más urbanizado, lo cual está empeorando la contaminación del aire y el crecimiento urbano incontrolado.

Meta 11.1. **Acceso a la vivienda.** De aquí a 2030, asegurar el acceso de todas las personas a viviendas y servicios básicos adecuados, seguros y asequibles y mejorar los barrios marginales.

■ Ayudas para la adquisición y rehabilitación de vivienda.

FLC otorga ayudas económicas a fondo perdido destinadas incentivar el acceso del trabajador de la construcción a una primera vivienda digna en propiedad, bien por compra, rehabilitación o reforma.

Resultados e indicadores de medición: más de 70 trabajadores/as del sector de la construcción del Principado de Asturias han recibido un soporte económico para rehabilitar o comprar su vivienda.

Convocatoria 2020

Solicitudes presentadas: 39 (hombres 97%, mujeres 3%)

Trabajadores/as beneficiarios de la prestación económica: 29 (hombres 93%, mujeres 7%)

Cuantía económica concedida: 82.007,01€

Convocatoria 2021

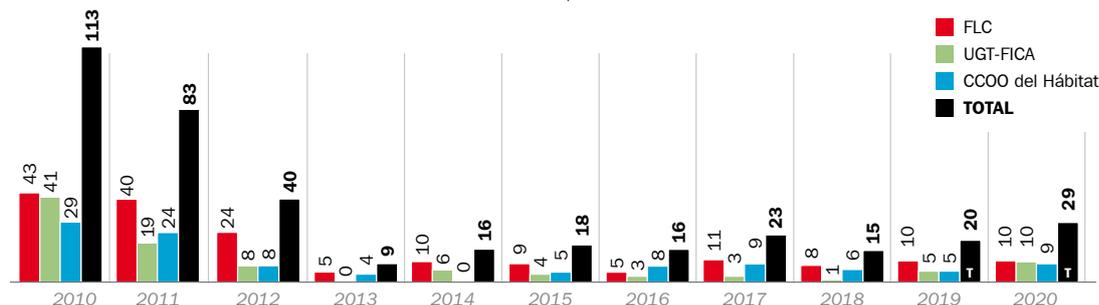
Solicitudes presentadas: 30 (hombres 93%, mujeres 7%)

Trabajadores/as beneficiarios de la prestación económica: 20 (hombres 90%, mujeres 10%)

Cuantía económica concedida: 53.328,60 €



AYUDAS VIVIENDA
HISTÓRICO DE BENEFICIARIOS/AS POR GESTOR





Relación de acciones encaminadas a la contribución del ODS 17 Alianzas para lograr los objetivos.

Promoción de las alianzas necesarias para el desarrollo sostenible.

Meta 17.16. **Alianza mundial para el desarrollo sostenible.** Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo.

flc

INVOLUCRAMIENTO



COMUNICACIÓN SOBRE

II

■ REFORME REFORME, red para la formación profesional del sector de la construcción en Europa.

Desde hace 36 años la Fundación es miembro de la red europea REFORME, constituida por organismos paritarios de varios países europeos encargados de la formación profesional en el sector de la construcción. Con la creación de esta red especializada del sector de la construcción, se ponen a disposición de los agentes sociales, tanto nacionales como europeos, conocimientos y experiencias que se pueden utilizar en el diálogo social del sector. Pero, además, en un contexto más amplio, se pretende que los diferentes organismos puedan anticiparse a los cambios y mejoren la formación en el mismo.

Resultados e indicadores de medición: proyectos europeos desarrollados desde su inicio: 22 (bajo los programas Leonardo da Vinci, Erasmus y Erasmus+).

Países representados: Alemania (BZB), Bélgica (Centre IFAPME), España (FLC (ámbito estatal) y FLC del Principado de Asturias), Francia (CCCA-BTP), Italia (Formedil) y Portugal (Cenfic).

Reuniones transnacionales para la cooperación: más de 100 encuentros a lo largo de estos años.

Productos desarrollados: estudios de detección de necesidades, desarrollo de herramientas didácticas (manuales, guías, multimedia, vídeos...), puesta en marcha de planes de formación para trabajadores/as, personas desempleadas y formadores, desarrollo de cualificaciones profesionales...

Beneficiarios de movilidades transnacionales: más de 400 solo la Fundación (en torno a 5.000 en la red).

Público objetivo: jóvenes, trabajadores/as y directivos del sector, formadores, tutores, técnicos de formación...

■ **Renov** **Proyecto europeo RENOVUP Professionalising site managers and team leaders in the specific management of building renovation sites in Europe.**

Financiado por el programa europeo Erasmus+ Num.: 2020-1-FR01-KA202-080105, se centra en una realidad que padecen los profesionales del sector de la construcción: los dispositivos de formación actuales para los encargados de obra y jefes de equipo no tienen en cuenta suficientemente las especificidades concretas de la rehabilitación de edificios y sus diversas problemáticas asociadas con la prevención y la preservación del medio ambiente.

Resultados: para conseguir el objetivo de profesionalizar a estos perfiles se han aliado cinco socios de cinco países con el fin de crear un modelo de referencial que responda a las evoluciones de ambas funciones, transferible a los dispositivos nacionales, conforme a las prioridades, contextos y medios específicos de cada país participante: 3 redes nacionales y regionales de formación profesional (inicial y continua) en los oficios de la construcción en Francia (CCCA-BTP), en Italia (Formedil) y en España (FLC Asturias), un organismo de investigación tecnológica y pedagógica en Polonia (red LUKASIEWICZ ITE) y en Grecia, una asociación profesional del sector, que también es un organismo de consulta (PEDMEDE).

Esta cooperación nos está permitiendo diseñar un modelo transnacional para el posicionamiento, acompañamiento y profesionalización, basado en situaciones reales de trabajo en empresa; crear dispositivos transnacionales de evaluación y reconocimiento de competencias y de formación de formadores y tutores de empresa; e implementar una estrategia transnacional para el posicionamiento, acompañamiento y profesionalización de estos colectivos.

Indicadores de medición: cada fase de producción tiene sus propios indicadores de consecución de resultados, de carácter cualitativo y cuantitativo.

Modelo transnacional de posicionamiento, acompañamiento y profesionalización de los encargados/as y jefes/as de equipo de las obras de rehabilitación de edificios (Producción 1): número de organizaciones y empresas contactadas en relación con el número de empresas entrevistadas sobre las especificidades técnicas, organizativas y normativas de las obras de renovación de edificios; calidad de la información recopilada; pertinencia de los datos, recogidos en cada país asociado, sobre las competencias específicas que se esperan de estos mandos intermedios; calidad del módulo construido en términos de claridad de los objetivos de profesionalización, que se pueden desglosar en objetivos nacionales, riqueza de los métodos de enseñanza que se aplicarán y posicionamiento de las situaciones de trabajo en el proceso de profesionalización previsto; calidad de los métodos e instrumentos de posicionamiento, selección, formación y evaluación identificados; adaptación del sistema de posicionamiento transnacional a las prioridades y contextos de cada país de la asociación; transferibilidad del modelo a otros públicos, otros sectores profesionales y otros países; intensidad de las relaciones con los agentes locales, regionales y nacionales para crear planes nacionales de alta calidad, realistas y viables.

Evaluación y reconocimiento transnacional de los resultados de aprendizaje de los encargados/as y jefes/as de equipo de las obras de rehabilitación de edificios con Insignias Digitales (Producción 2): número de distintivos abiertos emitidos en cada país de la asociación; reactividad de una Gobernanza Colaborativa que permite entregar Insignias Digitales realmente reconocidas por el sector (organizaciones profesionales) y por sus beneficiarios directos (encargados/as de obra y jefes/as de equipo); número de empresas del sector informadas de las Insignias Digitales creadas y sus beneficios como elemento de transparencia y reconocimiento de habilidades y competencias profesionales específicas; calidad de los planes de comunicación y valorización en cada país del partenariado.

Plan de formación transnacional para profesores, formadores y tutores que preparan el acompañamiento y la formación de los encargados/as y jefes/as de equipo de las obras de rehabilitación de edificios (Producción 3): calidad del informe de análisis de las buenas prácticas de formación

de profesores/formadores/tutores en los países asociados. Identificación específica de situaciones de aprendizaje en situaciones de trabajo; calidad del modelo transnacional diseñado y grado de transferencia a los sistemas de formación nacionales; grado de implicación de los agentes locales y regionales en el diseño, la animación y la promoción del plan; relación entre los participantes y los aprobados (reconocimiento con la insignia abierta); relación entre todos los participantes en el programa y los que han realizado un módulo de formación en el extranjero.

Estrategia transnacional y disposiciones nacionales para posicionar, apoyar y profesionalizar a los encargados/as y jefes/as de equipo de las obras de rehabilitación de edificios (Producción 4): número de candidatos identificados y posicionados en el itinerario de profesionalización establecido en cada país de la asociación; número de sesiones de formación y grado de multimodalidad de las mismas (formación en el puesto de trabajo en empresas, e-learning y formación complementaria en centros de formación o escuelas de formación profesional); número de participantes y tasa de participación en cada sesión; relación entre los que entran y los que salen: tasa de ruptura; heterogeneidad de los participantes; grado de implicación de los diferentes agentes locales y regionales en el diseño, la animación y la promoción del plan; relación entre los participantes y los aprobados (reconocimiento con la insignia digital); relación entre todos los participantes en el programa y los que han realizado un módulo de formación en el extranjero.

Acciones de comunicación, valorización y difusión: grado de formalización, comunicación y difusión de los resultados; variedad y número de publicaciones y difusión sobre el proyecto en cada país asociado; variedad y número de actos organizados: talleres, seminarios, conferencias, etc.; calidad del sitio web del proyecto; visibilidad del proyecto en las páginas web de los socios.

■ Proyecto europeo YES - Youth Employment Skill set in posting.

Financiado por el programa europeo EaSI-Posting of workers: enhancing administrative cooperation and Access to information, núm. VS/2019/0395 y dirigido a mejorar las condiciones de los trabajadores/as del sector de la construcción que se desplazan temporalmente a otros Estados Miembros a realizar trabajos para sus empresas.



Resultados: el consorcio, constituido por tres organizaciones paritarias de la construcción de Alemania, Italia y España (Soka-Bau, CNCE y FLC Asturias), la Asociación Europea de Organizaciones Paritarias, con sede en Bruselas, el sindicato de la construcción polaco y dos universidades, albanesa y portuguesa, respectivamente, ha celebrado diversos seminarios transnacionales para poner en común experiencias y buenas prácticas para mejorar las condiciones de los trabajadores/as desplazados del sector de la construcción europeo y ha diseñado un set de recomendaciones para influir en las directrices políticas de la Unión Europea en este materia, promocionando el empleo juvenil.

Indicadores de medición: la coherencia entre las actividades previstas y las ejecutadas; la adecuación de los acuerdos seleccionados y de las directrices al ámbito del proyecto; la eficacia de las actividades destinadas a llegar a las principales partes interesadas para la ampliación de los acuerdos de intercambio de información; la conformidad del plan nacional y del informe final con los contenidos y objetivos previstos.

■ **EMECS Proyecto europeo EMECS - European Market Environment in the Construction Sector.**

Financiado por el programa europeo EaSI-Eje Progreso 2014-2020, VS/2020/0497 y dirigido a mejorar las condiciones de los trabajadores/as desplazados del sector de la construcción europeo en situaciones de vulnerabilidad como las ocasionadas por la pandemia Covid-19.

Resultados: el consorcio, constituido por tres organizaciones paritarias de la construcción de Alemania, Italia y España (Soka-Bau, CNCE y FLC Asturias), la Asociación Europea de Organizaciones Paritarias, con sede en Bruselas, el sindicato de la construcción polaco y dos universidades, albanesa y portuguesa,, ha identificado y evaluado las medidas adoptadas por los gobiernos y los agentes sociales del sector para afrontar los retos provocados por la pandemia en el libre movimiento de las empresas y trabajadores/as en el territorio europeo, y propone una serie de recomendaciones a Europa que garanticen a las empresas y trabajadores/as del sector enfrentarse mejor preparados y más protegidos a situaciones similares en el futuro.

Indicadores de medición: el valor añadido de los resultados puede medirse de varias maneras. En primer lugar, el proyecto desarrolla una

base de pruebas muy necesaria sobre un tema que, hasta ahora, no ha sido investigado: el impacto de las pandemias en el desplazamiento de los trabajadores/as del sector de la construcción. Los resultados de la investigación serán de gran utilidad para un amplio abanico de actores implicados en este sector, tanto a nivel nacional como de la UE, ya sea para ayudar a diseñar políticas, para informar a los interlocutores sociales, para ser elaborados por el mundo académico o simplemente para ser consultados por un público más amplio interesado.

La segunda fase de la investigación, que consiste en evaluar las medidas aplicadas, también proporcionará información crucial para los responsables políticos a nivel nacional y de la UE. Mediante análisis comparativos y a nivel de país, podremos señalar los retos que requieren más medidas, al tiempo que desarrollamos las mejores prácticas mediante talleres de aprendizaje mutuo.

La tercera fase de la investigación - aprovechando la información divulgada en línea para la contratación de trabajadores/as y la prestación de servicios a los empleadores que deseen inscribir a los trabajadores/as desplazados, así como la nueva posición de la “*persona de contacto*” introducida recientemente por la Directiva 2014/67/UE - explorará nuevas vías de investigación y proporcionará aportaciones para la adopción de nuevas medidas por parte de los interlocutores sociales y los organismos encargados de hacer cumplir la ley para prevenir las irregularidades en el desplazamiento. La actividad de investigación-acción prevista, de hecho, puede convertirse en una forma recurrente para que los interlocutores sociales conozcan a las empresas que desplazan trabajadores/as en su país y se aseguren de que se respetan los derechos de los trabajadores/as desplazados.

Por último, las recomendaciones políticas formuladas por el proyecto pretenden aportar un valor añadido considerable en cuanto a las condiciones de trabajo, las normas adecuadas de salud y seguridad en el lugar de trabajo y el acceso a la asistencia social de emergencia para los trabajadores/as desplazados en caso de pandemia. Se trata de sectores en los que los trabajadores/as desplazados, especialmente los del sector de la construcción, son extremadamente vulnerables y que, por tanto, requieren una actuación urgente. Al analizar las posibilidades de una mayor coordinación de la seguridad social entre los Estados en relación con los trabajadores/as desplazados, también pretendemos participar en el debate actual sobre la revisión del Reglamento 883/2004.

■ Proyecto europeo I.C.A.R.O. - Innovative qualifications for technological and organizational innovation in building sector.

Icaro es un proyecto Erasmus+ KA3-Soporte para la reforma de políticas núm. 597840-EPP-1-2018-1-IT-EPPKA3-VET-JQ en el que participa un consorcio de ocho organismos que comparten la misma visión: formar a una nueva generación de técnicos/as de obra capaz de responder a los retos de un sector como es la construcción, que se enfrenta a un cambio de paradigma, en el que toda la cadena de actores debe seguir, más que nunca, el avance de la tecnología.

flc

INVOLUCRAMIENTO



COMUNICACIÓN SOBRE

II

Resultados:

El consorcio, constituido por tres organizaciones paritarias de la construcción de Italia y España (Formedil, FLC (ámbito estatal) y FLC del Principado de Asturias), la universidad italiana de Bologna (Alma Mater Studiorum), dos organismos proveedores de formación profesional de Italia y Lituania (IIPLE y VSRC), una cámara de comercio de Lituania (Panevezys CCIC) y el Consejo de Arquitectos de Europa, con sede en Bruselas, ha analizado la brecha en la cualificación existente, identificando las necesidades del sector de la edificación, ha desarrollado la cualificación a nivel europeo y han establecido un plan de la calidad de la formación basado en el Marco Europeo de la Calidad de la Formación Profesional (EQAVET).

Indicadores de medición:

El Marco EQAVET establece una lista de indicadores de calidad, propuestos a los Estados miembros, como herramientas operativas para el seguimiento, la mejora y la evaluación del sistema de EFP. El Marco EQAVET está representado por un ciclo de calidad de cuatro fases, basado en la planificación, la aplicación, la evaluación/valoración, la revisión de la educación y la formación profesionales sobre la base de criterios cualitativos, descriptores indicativos e indicadores comunes. Entre los indicadores EQAVET, los de especial importancia para la revisión/auditoría/revisión de la cualificación común establecidos han sido y son: Indicador 1. Difusión de los sistemas de garantía de calidad para los proveedores del sistema de EFP; Indicador 2. Inversión en la formación de profesores y formadores; Indicador 3. Tasa de

participación en programas de EFP; Indicador 4. Tasa de “realización” de los programas de EFP; Indicador 5. Tasa de “inserción laboral” tras los programas de EFP; Indicador 6. Utilización en el lugar de trabajo de las competencias adquiridas; Indicador 7. Tasa de desempleo por categoría; Indicador 8. Presencia de grupos de riesgo; Indicador 9. Mecanismos para identificar las necesidades de formación en el mercado laboral; Indicador 10. Sistemas utilizados para mejorar el acceso al sistema de EFP.

Meta 17.17. | **Alianzas público-privadas.** Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.



Miembro de la Alianza de Fundaciones para el Desarrollo de los Territorios.

La Alianza de Fundaciones para el Desarrollo de los Territorios está formada por un grupo de fundaciones con especialización y amplia experiencia en distintos ámbitos del desarrollo económico y social de los territorios. En el caso de Asturias aglutina a un amplio abanico de entidades a través de las que está representado prácticamente todo el entramado económico y social del Principado. En la Alianza se integran la Fundación Asturiana de la Energía (FAEN), Proyecto Hombre-Fundación Cespa, Centro Tecnológico Forestal y de la Madera (CETEMAS), Fundación Cruz de los Ángeles, que gestiona, entre otros, el proyecto Arkuos, Centro Tecnológico de la Información y la Comunicación (CTIC), Fundación Asturiana para el Apoyo a la Vida Autónoma (FAVIDA), Fundación Gustavo Bueno, Idonial y la Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias.

La Alianza aborda proyectos de desarrollo humano, aportando soluciones integradas a problemas globales de desarrollo humano; innovando en la cooperación para el desarrollo; integrando conocimiento para transferir conocimiento; transfiriendo estrategias y metodologías de intervención social y aportando valor social a retos políticos y proyectos empresariales.



Resultados e indicadores de medición:

Acuerdo firmado: el Ayuntamiento de Ponga y la Alianza de Fundaciones pionero en Asturias para orientar y ayudar a todos ellos aquellos, tanto vecinos como personas de fuera, que pretendan desarrollar en Ponga algún proyecto o actividad económica basada en las potencialidades que ofrece este municipio. Un desarrollo estratégico innovador y sostenible para un municipio como Ponga que cuenta con unos 660 habitantes y cuya densidad de población, 3,12 habitantes por kilómetro cuadrado, es de las más bajas de Asturias.

Encuentros en Ponga 2021 (septiembre 2021): una nueva edición de los Encuentros Estatales de Espacios Colaborativos, promovidos por el Ayuntamiento de Ponga con la financiación de la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar, a través de la Dirección General de Vivienda, y la dirección técnica de la Alianza de Fundaciones para el Desarrollo de los Territorios.

Encuentros en Taramundi (junio 2022): las energías renovables como elemento revitalizador de comunidades o cómo mejorar la calidad de vida de los habitantes del medio rural mediante iniciativas que consigan la permanencia de las personas en su entorno fueron los dos temas que centraron ayer la clausura de los *“Encuentros en Taramundi: Espacios colaborativos para la recuperación de las zonas rurales”*.

Encuentro AsturiasInnova+ (septiembre 2022): Innovación social en Asturias con Arkuos y la Alianza de Fundaciones: *«una apuesta de futuro»*. El ejemplo de Arkuos y de la Alianza de Fundaciones. Es el título de la jornada organizada por AsturiasInnova+ desarrollada en la Felguera para conocer algunas de las claves de esa innovación social que utiliza la formación, la cultura y la tecnología como herramientas principales.

Las tres acciones conducentes a mejorar las relaciones laborales en la Fundación y sus asociados se basan fundamentalmente en apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (Principio 3) y apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación (Principio 6).



Relación de acciones encaminadas a la contribución del ODS 5 Igualdad de género.

Se insta a lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Meta 5.5. Participación plena de la mujer e igualdad de oportunidades. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

■ **Reconocimiento de Excelencia en Igualdad. Plan de Igualdad.**

La Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias dispone, desde julio de 2022, de un sistema de gestión empresarial conforme al estándar Reconocimiento de Excelencia en Igualdad. Plan de igual para la siguiente actividad: Gestión de cotizaciones y aportaciones de carácter obligatorio de las empresas. Gestión de las prestaciones de servicios sociales al trabajador. Gestión, diseño, planificación y ejecución de acciones de formación para el empleo. Orientación y mediación laboral.

Campos de actuación y medidas a implantar (pendiente de obtención de resultados):

Comunicación: M1. Elaborar y difundir un manual de lenguaje inclusivo para todo el personal; M2. Revisar el lenguaje que se realiza en los diferentes medios (web, comunicación interna/externa, vídeos, etc.) para corregir términos e imágenes no inclusivas; M3. Crear dentro del Portal del Empleado un espacio específico para igualdad y conciliación; M4. Obtener la certificación en igualdad para hacer visible el compromiso de FLC con la igualdad de oportunidades.



Selección, contratación, promoción y desarrollo profesional: M1. Publicar la ofertas de empleo basadas en información ajustada a las características objetivas del puesto (...) sin emplear lenguaje sexista ni imágenes estereotipadas; M2. En las entrevistas se atenderá únicamente a criterios objetivos relacionados con el puesto (...) sin contenido sexista, prohibiendo, expresamente, preguntas sobre cargas familiares; M3. Fomentar la inclusión de mujeres y hombres en los procesos de selección donde (...) menos representación de alguno de los dos géneros.

Formación y sensibilización: M1. Sensibilizar y formar en igualdad de género a toda la plantilla y garantizar que las nuevas incorporaciones tengan acceso a esta formación; M2. Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género; M3. Procurar que la formación se imparta en horario compatible con la conciliación.

Conciliación y ordenación del tiempo de trabajo: M1. Poner a disposición de toda la plantilla (...) las medidas de conciliación y cómo solicitarlas; M2. Fomentar la igualdad en el cumplimiento de las responsabilidades familiares; M3. Analizar de forma periódica, cuantitativa y cualitativamente, el uso de las diferentes medidas de conciliación existentes; M4. Testear las medidas de conciliación implantadas; M5. Se amplía el permiso del Estatuto de los Trabajadores *“Acompañar a un familiar impedido, que conviva con él, a consulta médica”* a no convivientes hasta el primer grado de consanguinidad; M6. El permiso FLC para *“Consulta médica propia o de hijo menor de 12 años”* se amplía hasta los 14 años y a los mayores de 70 años hasta el primer grado de consanguinidad; M7. El permiso que se recoge en el ET de *“Reducción de jornada por guarda legal de hijo menor de 12 años”* se amplía hasta los 14 años y se permite realizar la jornada continuada de 7 horas; M8. Determinar los supuestos y establecer un procedimiento para permisos no retribuidos para fomentar la conciliación.

Retribución: M1. Difundir y recordar la transparencia de la política retributiva de FLC, basado en que todo el personal tiene derecho a percibir igual remuneración por trabajo de igual valor sin tener en cuenta ningún otro condicionante relacionado con (...) raza, sexo, religión, ideas políticas, afiliación sindical, edad (...).



Relación de acciones encaminadas a la contribución del ODS

8 Trabajo decente y crecimiento económico.

Se insta a promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas y todos.

Meta 8.8. **Derechos laborales y trabajo seguro.** Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

■ Comité de empresa y Comité de Seguridad y Salud.

Como ente paritario, la Fundación garantiza la representación legal de los trabajadores/as, a través del Comité de Empresa, para afrontar cualquier conflicto laboral que pueda surgir.

Igualmente, la Fundación dispone de un Comité de Seguridad y Salud, con representantes de la empresa y de los trabajadores/as, para asegurar el cumplimiento de la Ley en esta materia.

Resultados e indicadores de medición:

Acuerdos adoptados por el Comité de empresa: Plan de Igualdad.

Actuaciones del Comité de Seguridad y Salud: tener conocimiento directo de la situación preventiva de la empresa y de los documentos e informes de la empresa y del servicio de prevención; analizar daños producidos en la salud, valorar sus causas y proponer medidas preventivas; e informar de la memoria y programación anual del servicio de prevención.



Relación de acciones encaminadas a la contribución del ODS 10 Reducción de las desigualdades.

Se insta a reducir la desigualdad causada por motivos como el sexo, edad, discapacidad, raza, etnia o religión.

Meta 10.2. **Inclusión social, económica y política.** De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

■ Apoyo a entidades sin ánimo de lucro y/o ONG que desarrollan actividades para la empleabilidad de personas con discapacidad.

En su red de proveedores tanto para adquirir materiales y productos para su propio funcionamiento, como para suministrar materiales y equipos para los cursos de formación, la Fundación prioriza a aquellas organizaciones que desarrollan proyectos sociales y emplean a personas con discapacidad.

Resultados e indicadores de medición:

El 40,99% de las compras de plantas, realizadas a viveros para los cursos, se realizaron a Centros Especiales de Empleo.

En el caso de las compras de Ropería realizadas a Centros Especiales de Empleo, el porcentaje asciende a un 79,47%.

Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente (Principio 7) y fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental (Principio 8), son los dos principios que rigen las tres acciones que la Fundación ha desarrollado en este período para frenar el cambio climático.



Relación de acciones encaminadas a la contribución del ODS 12 Producción y consumo responsables.

Se insta a promover la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales, reducir la generación de residuos y fomentar la gestión ecológicamente racional de los productos químicos. Asimismo, aspira a estimular la implementación de prácticas sostenibles en empresas y el acceso universal a información sobre estilos de vida en armonía con la naturaleza.

Meta 12.2. | **Uso eficiente de los recursos naturales.** De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.

■ **Trabajamos con empresas certificadas en Forest Stewardship Council (FSC).**

Las imprentas con las que trabaja la Fundación (folletos, guías, manuales de formación, papelería corporativa...) y todos los productos de papelería en general que se adquieren han de estar certificados con el sello FSC que otorga el Consejo de Administración Forestal, lo que nos garantiza la contribución a la conservación de los bosques y de los valores sociales, culturales y ambientales asociados a estos. FSC es también una herramienta de desarrollo rural.

Resultados e indicadores de medición:

El 100% de las imprentas con las que trabajamos están certificadas en FSC.

El 100% del papel que se compra tiene certificado PEFC o EU Ecolabel.



■ Consumo de cercanía.

Trabajamos con proveedores cercanos para contribuir a la economía regional y minimizar la huella de carbono que genera el transporte.

Resultados e indicadores de medición: un 84,38% de nuestros proveedores son empresas asturianas. Y del 15,63% restante, la mayoría, a pesar de no ser empresas de la Comunidad Autónoma, sí tienen Delegación local.



Relación de acciones encaminadas a la contribución del ODS 13 Acción por el clima.

Se insta a adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

Meta 13.3. **Educación y sensibilización.** Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.

■ Acuerdo de colaboración con la Fundación Asturiana de la Energía (FAEN) para fomentar la eficiencia energética y el uso de energías renovables en el sector de la construcción.

Con este convenio firmado el pasado mes de junio 2022, la Fundación consolida su apuesta por la sostenibilidad medioambiental en el sector de la construcción. A través de cursos y seminarios y la promoción de la colaboración en proyectos nacionales e internacionales y campañas divulgativas. FAEN, dentro de los trabajos que realiza en el proceso de transición energética, y FLC apuestan por la descarbonización del sector edificatorio regional, en línea con lo definido en la Estrategia de Rehabilitación Energética de Edificios del Principado de Asturias (EREPA).

Resultados e indicadores de medición (pendiente de ejecución):

Programa anual de trabajo
 Actuaciones de colaboración desarrolladas
 Colaboraciones de personal realizadas
 Contratos firmados
 Núm. de Beneficiarios/as

La Fundación se ha comprometido con el Principio 10 para evitar el soborno, la extorsión y otras formas de corrupción, mediante las siguientes tres actuaciones.



Relación de acciones encaminadas a la contribución del ODS 16
Paz, justicia e instituciones sólidas.

Se insta a promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.

Meta 16.6. | **Instituciones eficaces y transparentes.** Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.

■ **Junta Rectora paritaria.**

Utilización de la negociación colectiva como un foro constructivo para hacer frente a las condiciones de trabajo y de empleo y las relaciones entre los empleadores y los trabajadores/as o sus respectivas organizaciones.

Resultados e indicadores de medición:

La composición de la Junta Rectora, por su esencial carácter paritario, está compuesta por doce miembros, seis de los cuales son integrantes de las organizaciones empresariales, y otros seis miembros de las organizaciones sindicales, todas ellas representativas del sector de la construcción, bajo los siguientes cargos: un Presidente, tres Vicepresidentes y ocho vocales.

Sus obligaciones y competencias son, entre otras, las de aprobar anualmente el Plan de Actuación, los presupuestos y cuentas anuales.



■ Código de buen Gobierno y buenas prácticas.

Resultados: el objetivo de este Código, sin perjuicio de las obligaciones recogidas en las normas aplicables y en los estatutos fundacionales, es establecer directrices que los órganos de gobierno y personal de FLC han de seguir en su funcionamiento, así como en su gestión y en su relación con sus grupos de interés y con la sociedad en general. El Código pretende prevenir conductas no deseadas, apoyar la toma de decisiones, reconocer los comportamientos apropiados, resolver los conflictos e intereses y generar identidad corporativa. En el se abordan aspectos relacionados con la transparencia y la comunicación; el control y la supervisión financiera, el gobierno, el funcionamiento y adopción de acuerdos...

Meta 16.10. **Acceso a la información y libertades fundamentales.** Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales.

■ Portal de Transparencia de flc.

Para facilitar a todos los interesados un acceso sencillo y agrupado a la información más importante relativa a las actividades de nuestra entidad.

Resultados: Portal de transparencia en Petras, plataforma electrónica de transparencia: Ponemos a disposición los datos más significativos sobre nuestro gobierno, la gestión económica y administrativa que realizamos y los resultados alcanzados con nuestra actividad. Cumplimos, de esta forma, con la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, pero, sobre todo, con el compromiso de rendir cuentas de nuestras actuaciones ante el sector de la construcción de Asturias y ante el conjunto de la sociedad.