



MINISTERIO
DE TRANSPORTES, MOVILIDAD
Y AGENDA URBANA



Puerto de Vigo

Autoridad Portuaria de Vigo

II PLAN DE IGUALDAD 2022-2025 AUTORIDAD PORTUARIA DE VIGO

23 DE JUNIO DE 2022

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	1
PRESENTACIÓN DE LA AUTORIDAD PORTUARIA.....	2
MARCO LEGAL.....	3
COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	6
METODOLOGÍA.....	7
CONVENIO APLICABLE.....	11
RESUMEN DEL INFORME DIAGNÓSTICO AUTORIDAD PORTUARIA DE VIGO.....	12
PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	19
OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	19
VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	22
EJES Y MEDIDAS DEL II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VIGO.....	23
MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	24
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	72
DEFINICIONES.....	74
APROBACIÓN DEL PLAN – FIRMAS.....	79
ANEXOS.....	80

PRESENTACIÓN DE LA AUTORIDAD PORTUARIA

La Autoridad Portuaria de Vigo es el organismo público responsable del puerto de Vigo desde hace 140 años, perteneciente al Organismo Público Puertos del Estado, órgano dependiente del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana y que tiene atribuida la ejecución de la política portuaria del Gobierno. El Sistema Portuario español de titularidad estatal está integrado por 46 puertos de interés general, gestionados por 28 Autoridades Portuarias, entre las que se encuentra la Autoridad Portuaria de Vigo.

La APV se caracteriza por su alta especialización en el movimiento de mercancía general diversa de alto valor. Dispone de terminales especializadas en tráfico ro-ro, estando en los primeros puestos del ranking de puertos españoles en movimiento de tráfico de vehículos nuevos, y el primero en operativa ro-ro de toda la fachada atlántica peninsular.

Cuenta con más de 90 servicios marítimos regulares a los principales destinos de Europa, África y América. De ellos, destacan las líneas de tráfico ro-ro, tanto a nivel europeo, desarrollando un verdadero transporte marítimo de corta distancia, como a nivel transoceánico.

Cuenta con 6 empresas prestadoras del servicio portuario básico de estiba y desestiba, y con una de cada uno de los restantes servicios que se prestan en la APV: practicaje, remolque, amarre y desamarre y 3 empresas de recogida de desechos líquidos generados por buques.

Por otro lado, como puerto pesquero es uno de los principales a nivel mundial en el tráfico de pesca destinada al consumo humano, tanto en términos de cantidad como de calidad.

Cabe destacar, que la Autoridad Portuaria cuenta con un Código Ético, donde se establece las pautas que deben presidir el comportamiento de las personas de la plantilla y que hace mención al respeto, a los derechos humanos y a los valores éticos y a la igualdad de oportunidades, entre otros.

MARCO LEGAL

En el ámbito internacional hay que señalar que la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 1948 estableció la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho fundamental. El artículo 2.1 señala que *“toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, lengua, religión, opinión política o de cualquiera otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquiera otra condición”*.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979, conocida como CEDAW y ratificada por España en 1981, definió la discriminación contra la mujer como: *“cualquier distinción, exclusión o restricción hecha en base al sexo que tenga el efecto o propósito de disminuir o nulificar el reconocimiento, goce y ejercicio por parte de las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera”*. .

La IV Conferencia Mundial de las Mujeres celebrada en Pekín en 1995 se considera un hito en la historia por declarar que el cambio de la situación de las mujeres afecta a toda la sociedad y, por tanto, el trabajo en materia de igualdad debe ser transversal. Además, aprueba la conocida como declaración de la Plataforma de Acción de Beijing en la que se identificaron doce esferas de especial preocupación y que exigieron actuaciones concretas por parte de gobiernos y sociedad civil, entre ellas la economía.

Posteriormente, en el marco europeo, el Tratado de Ámsterdam ratificado por la Ley Orgánica 9/98 de 16 de diciembre, estableció que la Unión Europea tiene como misión *“promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, introduciendo este principio en todas las políticas y todos los programas”*. El principio de igualdad se convierte en uno de los dos principios básicos en la concepción de la ciudadanía europea y en misión expresa de las Comunidades Europeas. En los Reglamentos de los Fondos Estructurales y en varias Directivas europeas, el principio de igualdad forma parte de su política social, como elemento indispensable para el éxito económico y para la cohesión social. Hay que citar la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación e a la

promoción profesional o la Directiva 2004/113/CE del Consejo de 13 de diciembre de 2004 que aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y a su suministro. Es muy relevante la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

La Constitución Española de 1978 consagró la igualdad en el artículo 9.2 al señalar que *“corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los cuales se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.

Así mismo, el artículo 14 recoge que *“los españoles son iguales frente a la ley, sin que pueda prevalecer ninguna discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

En 2007 se aprueba la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que señala que *“las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual sea la circunstancia o condición, en cualquier de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2. y 14 de la Constitución, lleguen a una sociedad más democrática, más justa y solidaria”*. *“A estos efectos, la ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar o corregir en los sectores público y privado toda forma de discriminación por razón de sexo”*.

Esta es la más importante de todas las leyes que regulan el principio de igualdad en España, legisla sobre los Planes de Igualdad y sitúa las medidas de igualdad en las empresas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido. El artículo 45 establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de

discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los y las representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral. Esta Ley define los objetivos concretos que un Plan debe alcanzar, así como las prácticas y materias que se deben analizar y desarrollar: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, así como la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Posteriormente, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación establece la obligatoriedad de un contenido mínimo en los planes de igualdad, previo diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, añadiéndose las condiciones de trabajo y las auditorías salariales, así como el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación y la infrarrepresentación femenina.

La elaboración de un informe diagnóstico negociado, señala, deberá hacerse en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, fijándose la obligación de facilitar todos los datos e información necesaria.

En 2020 se aprobó el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con la voluntad de cumplir el mandato de registro de los planes y de detallar su contenido.

En la misma fecha se aprobó también el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, que introdujo la auditoría retributiva como elemento esencial del informe diagnóstico, al igual que la obligatoriedad de contar con un registro salarial al que deben tener acceso las personas trabajadoras a través de la representación legal de la plantilla. Con esta norma se avanza en el cumplimiento de la Meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible que pasa por lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidas las personas jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. También la Meta 5.1 que pasa por poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas.

El diagnóstico se ha extendido a todos los puestos, niveles jerárquicos y sistema de clasificación profesional de la Autoridad Portuaria de Vigo, incluyendo los datos desagregados por sexo de los niveles, categorías y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión Negociadora y de Elaboración del Plan de Igualdad, en adelante Comisión de Igualdad, se constituyó con fecha de 1 de junio de 2021.

Así, quedó formada por:

a) En representación y a propuesta de la Autoridad Portuaria de Vigo:

José Ramón Costas Alonso, Jefe de Área de Secretaria General

Dorinda Conde, Jefa de la División de RRHH.

Carlos Nieto Fernández, Jefe de División Adjunta a Explotación.

David Castro Martínez, Jefe de División de gestión Comercial

Portal Durán Ferreiro, Responsable de Prevención.

María Bravo Ramallo, Responsable de RRHH y Organización.

b) En representación y a propuesta de la Representación Legal de la plantilla:

Alejandro Alonso Martínez de CCOO.

Lorena Loureiro Iglesias de CCOO.

Sergio Casás Vidal de CIG.

Lorena García Oliveira de CIG.

M^a Jesús Riveiro Boullousa de UGT.

Carlos García Pasantes de UGT.

METODOLOGÍA

La elaboración y aprobación del Plan de Igualdad se ha llevado a cabo en el seno de la Comisión de Igualdad, con el apoyo y asesoramiento de una consultora externa.

El trabajo se ordenó en 5 fases:

La **fase 1** de inicio en la que se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- Redacción y aprobación del Compromiso de la Dirección de la APV con la puesta en marcha del Plan de Igualdad. (ANEXO).
- Constitución y puesta en funcionamiento de la Comisión de Igualdad. (Reglamento ANEXO)

En la **fase 2** se realizó el Informe Diagnóstico, documento imprescindible para la redacción de las medidas del Plan y que analizó detalladamente:

- Las características de la plantilla. (edad, sexo, estudios, antigüedad...) y la estructura organizativa de la institución.
- La infrarrepresentación de las mujeres y la existencia o no de segregación horizontal y vertical.
- La clasificación profesional.
- La igualdad estructural entre mujeres y hombres en la institución.
- Procesos de selección y promoción.
- La formación.
- La política retributiva y las condiciones de trabajo, incluyendo una auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- El ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- La imagen, el lenguaje y la estrategia de comunicación.
- La política de prevención frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- La violencia de género.
- La perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales.

La recogida de información para elaborar el informe fue a través de:

- Análisis de la situación de la entidad, tanto las áreas internas y externas.
- Análisis de la plantilla con:
 - Indicadores:
 - § Cuantitativos. Datos e información concreta.
 - § Cualitativos. Información sobre las políticas y procesos, opiniones de las personas trabajadoras, clima laboral etc....
 - Las condiciones laborales, gestión de personal y política de recursos humanos.
 - La opinión de las personas trabajadoras a través de un cuestionario anónimo.
 - Otros planes y documentos internos.

Las áreas en las que se ha estructurado el informe son:

- ÁREA 1. Análisis global de la estructura y características principales de la plantilla. Distribución, edad, estudios, antigüedad.
- ÁREA 2. Vinculación y estabilidad laborales. Tipo de contrato y jornada
- ÁREA 3. Proceso de selección, contratación y promoción profesional.
- ÁREA 4. Segregación ocupacional y clasificación profesional. Infrarrepresentación femenina.
- ÁREA 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- ÁREA 7. Condiciones de trabajo, retribuciones y auditoría salarial de género.
- ÁREA 8. Equipamiento, seguridad y salud laboral.
- ÁREA 9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- ÁREA 10. Comunicación, lenguaje e imagen de la APV.
- ÁREA 11. Formación.
- Análisis de la Representación Legal de la Plantilla.

En el informe diagnóstico se siguió un mismo esquema para cada una de las 11 áreas analizadas.

- Breve introducción de cada área.
- Cifras: porcentajes y totales.
- Análisis de los datos.
- Datos de la plantilla.
- Conclusiones.

En la **fase 3** se elabora el Plan de Igualdad. La Comisión de Igualdad de la Autoridad Portuaria identificó, delimitó y propuso tanto los ámbitos de actuación como las medidas de igualdad a partir de los resultados obtenidos en el informe diagnóstico.

Además, se planificó el calendario de implantación de las medidas y se definieron los indicadores, las personas o departamentos responsables y los recursos materiales, humanos y económicos vinculados a cada medida.

La recogida de información para diseñar las medidas del Plan, además de las fuentes empleadas para elaborar el informe diagnóstico, fueron:

- Las conclusiones del informe diagnóstico.
- Bases de datos de RRHH.
- Resultados del cuestionario a la plantilla, que incluyó también preguntas abiertas.
- Resultado cuestionario a la representación sindical.
- Plan de Igualdad anterior.
- Web de la institución.
- Convenio Colectivo aplicable,
- Entrevista personal a la Jefa de la División de RRHH.
- Análisis de los procedimientos de gestión de RRHH.
- Documentos estratégicos y planes.

Una vez definidos los ámbitos de actuación y las medidas, se revisó la compatibilidad, la coherencia y el realismo entre y de cada una de ellas.

Cada ficha cuenta con el mismo esquema:

- Número de la medida.
- Título de la medida.
- Ámbito de actuación.
- Objetivo general con el que se corresponde cada medida.
- Objetivo específico con el que se corresponde cada medida.
- Metodología:
 - Descripción de la medida.
 - Indicadores.
 - Frecuencia de valoración.
- Departamentos o personas destinatarias de la medida.
- Departamentos o personas responsables de implantar la medida.
- Temporalización de la medida.
- Recursos
 - Materiales
 - Humanos
 - Económicos

El presente Plan define la **fase 4**, que aborda la implantación del Plan y que contempla, entre otras acciones posibles:

- Una campaña interna de comunicación y difusión del Plan de Igualdad destinada a toda la plantilla de la Autoridad Portuaria de Vigo.
- En esta fase 4, la Comisión de Igualdad, que ya tiene definido el cronograma, establecerá la puesta en marcha de las medidas del Plan y su seguimiento.

Lo que atañe a la **fase 5**, relativa al seguimiento y evaluación de las medidas, queda perfectamente plasmado y detallado en el Plan de Igualdad.

CONVENIO APLICABLE

El Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante señala que corresponde a las Autoridades Portuarias la gestión de los puertos de su competencia en régimen de autonomía y a Puertos del Estado la coordinación y control de la eficacia del sistema portuario.

Así, las competencias en materia de personal y recursos humanos corresponden al Consejo Rector en el caso de Puertos del Estado y al Consejo de Administración y la delegación en el Presidente/a, en caso de la Autoridad Portuaria de Vigo, sin más límites que los regulados en las Normativas Laboral y Presupuestaria. (Resolución del Consejo de Administración de la Autoridad Portuaria de Vigo, de fecha 31 de mayo de 2019, sobre revocación de funciones de la Directora y delegación en el Presidente de la Autoridad Portuaria de Vigo).

El personal de la institución está vinculado por una relación sujeta a las normas del derecho laboral o privado que le sea de aplicación.

La estructura de personal en la Autoridad Portuaria de Vigo se compone de:

- Personal incluido en III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, de aplicación, desde 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2026, excepto en aquellos conceptos para los que se establecen fechas de vigencia diferentes. (Resolución de 13 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias).
- El Presidente, la Directora y la personas que ostentan las Jefaturas de Área, las Jefaturas de División, las Jefaturas de Departamento y la Secretaría de Dirección no están incluidas en el Convenio Colectivo. Este personal se regula a través del Marco de Actuación en materia de estructura y retribuciones, aprobado por la CECIR mediante Resolución de fecha 31 de mayo de 2000.

El resto de las normas aplicables en materia laboral está regulado por el Estatuto de los Trabajadores y el clausulado recogido en contrato laboral individual.

En este apartado se incluye un resumen del informe diagnóstico aprobado por la Comisión de Igualdad de la Autoridad Portuaria de Vigo.

Está estructurado siguiendo el mismo esquema y con las mismas áreas de análisis del informe.

Área 1: Análisis global de la estructura y características principales de la plantilla: Distribución, edad, estudios, antigüedad, centros de trabajo.

La Autoridad Portuaria de Vigo tiene una plantilla muy masculinizada con un 22% de mujeres, porcentaje que se mantiene estable desde hace cuatro años.

Al analizar la clasificación de la entidad por niveles se observa que todos ellos están masculinizados.

En el nivel estratégico, el de mayor responsabilidad y retribución, se cumplen el equilibrio en la presencia con un 40% de mujeres. El nivel táctico cuenta con una mayor presencia masculina que el anterior, suponiendo las mujeres un 20% con una evolución negativa en los últimos años.

Por su parte, el nivel operativo, que concentra el grueso de la empresa, aparece con una baja presencia de mujeres que puede estar directamente relacionada con el peso del puesto operario.

Cabe destacar que el 63% del puesto administrativo está cubierto por mujeres. Un puesto tradicionalmente feminizado en nuestro país constatando la existencia de segregación horizontal.

La APV se organiza en 22 áreas/departamentos/divisiones. En 6 de ellos no hay mujeres y en 3 no hay hombres.

La mayoría de la plantilla cuenta con una antigüedad superior a los 10 años que se incrementa en el caso de los hombres, con una diferencia de 10 puntos porcentuales respecto a las mujeres. No obstante, ambos sexos tienen una significativa estabilidad laboral.

El tramo de edad en el que se concentran más personas trabajadoras está entre los 56 y los 60 años, con una clara masculinización. Por su parte, la mayoría de las mujeres se sitúan en la franja de edad de entre 41 y 45 años.

La mayor parte de las personas trabajadoras tienen responsabilidades familiares siendo porcentualmente más elevada el dato de las mujeres.

Respecto a los estudios, el 30% cuenta con estudios universitarios. Destaca el dato que apunta a que el 57% de las mujeres son universitarias frente un 22% de hombres.

Área 2: Vinculación laboral y estabilidad: tipo de contrato y jornada.

El 43% de las mujeres son personal indefinido no fijo. La mayoría de las personas trabajadoras de la entidad son personal fijo, con una evolución positiva en el caso de las mujeres.

El 22% de las mujeres y el 12% de los hombres son personal eventual. Hay que destacar que el 14% de la plantilla es personal eventual.

El 41% del personal fuera de convenio tiene puesto de jefatura de división, seguidos del 32% que ocupan puesto de jefatura de departamento.

Del total del personal fijo dentro de convenio un 17% son mujeres que suponen un 59% del total de las mujeres de la plantilla. El 31,1% están en puestos de Policía Portuaria y servicio de soporte.

El 43% de las personas en convenio con contrato indefinido son mujeres y suponen el 6% del total de mujeres de la plantilla. El 57% están en las categorías de GIII BII3, como personal administrativo, oficial de obras y mantenimiento y servicio de soporte.

Dentro del personal de convenio y por categorías, cuentan con contrato eventual un 26% de mujeres frente un 64% de hombres.

El 87% de la plantilla dentro de convenio tiene jornada completa de las que un 22% son mujeres, un 88% de las mujeres de la plantilla. El 20% de las personas con jornada parcial son mujeres.

El 100% del personal fuera de convenio tiene jornada completa.

Área 3: Proceso de selección, contratación y promoción profesional.

La entidad lleva a cabo los procesos de selección de acuerdo con sistemas basados en los principios de mérito y capacidad mediante convocatoria pública, a excepción del personal directivo o de confianza.

La División de RRHH procura desde hace años y en la medida de lo posible, que los tribunales calificadores de las comisiones de selección tengan una composición paritaria, a pesar de que las bases de las convocatorias no incluyan dicha obligación, aspecto si contemplado en las pruebas de acceso del personal funcionario.

La entidad tiene perfectamente definidos y documentados los criterios de selección para cada proceso, así como la valoración de méritos, capacidad y otros criterios específicos, libres de sesgos de género y en los que se utiliza un lenguaje no sexista.

Respecto a las incorporaciones de los últimos 3 años, han accedido más hombres que mujeres, disminuyéndose el número de contratación femenina desde 2018.

Las promociones de los últimos 4 años han sido cambios de categoría por concurso de méritos.

Área 4: Segregación ocupacional y clasificación profesional. Infrarrepresentación femenina.

Se detecta segregación vertical en el nivel táctico donde las mujeres suponen el 20%. En cuanto al nivel estratégico, los datos son más equilibrados con una mayor representación femenina.

Teniendo en consideración los dos niveles en conjunto también se evidencia dicha segregación vertical, con un 21,4% de mujeres.

Al analizar la plantilla por puestos puede verse una clara segregación horizontal, ya que el 63% del puesto administrativo está ocupado por mujeres, muy feminizado también en el mercado laboral.

La distribución de la entidad por sexo y departamento deja patente la existencia de segregación horizontal, puesto que en la Policía Portuaria, donde trabaja la mitad de la plantilla, solo hay un 13% de mujeres.

Hay 28 categorías profesionales de las que 6 están fuera de convenio.

Hay 8 categorías en las que el 100% son mujeres frente a 5 donde todos son hombres.

En relación con los puestos de responsabilidad, el 14% de las mujeres son jefas frente al 25% de hombres en el mismo puesto. También son menos respecto a la ocupación de responsabilidades, 14% de mujeres frente 16% de hombres.

La infrarrepresentación de las mujeres afecta al conjunto de la Autoridad Portuaria y a 2 de los 3 niveles.

Solo el 21,4% de los puestos de responsabilidad (nivel táctico y estratégico) los ocupan mujeres, siendo su evolución negativa con respecto a hace 4 años.

En 6 de los 9 grandes grupos de puestos analizados las mujeres están infrarrepresentadas, siendo la excepción el puesto administrativo y dos puestos del nivel estratégico.

Por último y respecto a la presencia de las mujeres en la representación legal, hay que señalar que un 55% son mujeres, siendo equilibrada y paritaria en las 3 organizaciones: sindicales, CCOO, UGT y CIG.

Área 5: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

La mayoría de la plantilla tiene jornada fija de mañana, siendo esta la que mejor permite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Cuentan con esta jornada el 73% de las mujeres frente al 52% de los hombres.

La APV tiene un horario de lunes a viernes, excepto festivos, con flexibilidad horaria en la entrada (7:30-7:45) y la salida (15:15-15:30). En caso de servicio 24 horas las entradas son a las 6:00, 14:00 y 22:00 con salidas de idéntico horario. Además, cuentan con horario de verano de 8:00 a 14:30.

El 68% de las personas trabajadoras tiene responsabilidades familiares mientras que este porcentaje sube hasta un 82% si contamos solo a las mujeres.

La APV no cuenta con datos acerca de las personas trabajadoras con hijos/as con discapacidad.

Un 37% de quienes se acogen a distintos permisos o medidas de conciliación son mujeres. Los hombres son mayoría entre quienes se acogen a la reducción de jornada por guarda legal y a la excedencia por cuidado de menores y/o familiares dependientes.

Todas las personas trabajadoras cuyo puesto de trabajo lo permite cuentan con flexibilidad horaria.

Se mantienen siempre las condiciones y atribuciones al puesto en caso de permisos y las reuniones se celebran en horario laboral.

Con carácter general, se imparte la formación en horario laboral para las personas con reducción de jornada.

Área 7: Condiciones de trabajo, retribuciones y auditoría salarial de género.

Se ha elaborado una amplia auditoría salarial que ha analizado los salarios con y sin complementos, por niveles, puestos y categorías, así como los complementos, tanto salariales como extrasalariales y la brecha por bandas salariales.

Se han detectado diferencias salariales, aunque estas no se deben a factores discriminatorios.

Área 8: Equipamiento, seguridad y salud laboral con perspectiva de género.

La Autoridad Portuaria cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales y un Protocolo frente al Acoso Sexual y por Razón de Género.

El Plan de Prevención no tiene incorporada la perspectiva de género, aunque contempla los supuestos referentes a mujeres embarazadas o lactantes. Tampoco recoge la posible presencia de casos de violencia de género que puedan darse entre las mujeres trabajadoras.

Los datos sobre siniestralidad de los últimos años evidencian tener un mayor impacto en los hombres. No ha habido bajas por enfermedad laboral.

Área 9: Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Como ya ha sido mencionado, la entidad cuenta con un Protocolo para la Prevención y el Tratamiento del Acoso Sexual y por Razón de Sexo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias. Este señala medidas de prevención del acoso y de promoción de un entorno

respetuoso y corrección del ambiente de trabajo, inculcando valores de igualdad de trato, respeto y dignidad.

El Protocolo se ha difundido y publicado en la intranet de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, en los medios de comunicación internos y a través de campañas de sensibilización.

Cuenta con un procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso que garantiza la activación de un procedimiento interno. Hay un Equipo de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Género compuesto por tres personas nombradas por la APV a propuesta de la Comisión de Igualdad entre personas de acreditada formación específica en temas de acoso sexual y por razón de género. Es el que lleva a cabo la investigación de las denuncias (de acuerdo con lo establecido), recomienda y gestiona las medidas precautorias que estima convenientes y realiza el informe de conclusiones. Asiste a la víctima durante todo el proceso de investigación y, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior.

No constan denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral en la empresa y tampoco reclamaciones en materia de discriminación por razón de sexo.

La APV no cuenta con datos respecto a si las mujeres trabajadoras han sido o son víctimas de violencia de género. Tampoco ha implantado medidas de información, sensibilización y prevención en materia de VG.

Área 10: Comunicación, lenguaje e imagen de la APV

En la comunicación interna de la APV, todavía son muchos los documentos de uso interno que emplean un lenguaje sexista, aunque ha habido un avance respecto a esto en los últimos 4 años y cabe destacar la existencia de una Guía de Uso de Lenguaje no Sexista.

Como canales de comunicación interna con la plantilla emplea canales tradicionales como tablones de anuncios, cartas personales o email.

La web de la entidad es muy técnica, no se emplea lenguaje sexista y las imágenes son neutras, mostrando las actividades que se desenvuelven en el Puerto.

No hay mecanismos de análisis y valoración de empresas proveedoras o subcontratadas en cuanto a su nivel de compromiso con la promoción de la igualdad y sobre si tienen

aprobado o no un Plan de Igualdad, medidas a favor de la conciliación o Protocolos frente al Acoso etc.

La entidad cuenta con un Código Ético, un Manual de Prevención del delito, una Ficha General de Riesgos y controles de Autoridad Portuaria de Vigo, matrices de riesgos y controles de la Autoridad Portuaria de Vigo, documento de uso interno Funciones del Encargado/a de Prevención de Delitos y un Protocolo de reacción o respuesta de AP Vigo. Todos ellos están escritos en lenguaje sexista.

Área 11: Formación.

Los datos sobre la formación de la APV están todos desagregados por sexo y curso, pero esta no está planificada con perspectiva de género.

La formación se imparte generalmente en horario laboral, y cuando no es así hay siempre compensación a la persona o personas trabajadoras asistentes.

Los cursos ofertados por la APV se comunican a toda la plantilla, pero no se informan a las personas de la plantilla que disfrutan de permisos por nacimiento y cuidados, lactancia, excedencias por cuidados etc.

En el último año se impartieron 28 cursos de formación, en los que participaron un 73% de hombres frente un 27% de mujeres.

En lo referente a formación específica en igualdad hay que señalar que se impartió un curso de formación en igualdad específica a la Comisión de Igualdad durante la elaboración de este Plan de Igualdad. Conviene señalar que en 2012 se impartió formación en igualdad a la plantilla.

PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan se rige por los siguientes principios, además de por el principio de igualdad:

- El principio de transversalidad, con la incorporación de la perspectiva de género en todas las áreas, departamentos y niveles de la institución y su inclusión en la elaboración, desarrollo y seguimiento de todas las acciones.
- La participación de toda la plantilla en la elaboración del Plan y en su implantación y seguimiento.
- La transparencia y el compromiso de mejora continua con las políticas de igualdad y contra la violencia de género
- Coherencia, sintonía y respeto a la legislación actual en materia de igualdad, manteniendo como referencia la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- La prevención del acoso sexual, por razón de sexo y la violencia de género.
- El cambio cultural para consolidar el principio de igualdad en cualquier ámbito de la institución.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los Objetivos Generales de este Plan son:

- Promover la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres como objetivo estratégico de la institución.
- Poner en marcha medidas de igualdad de carácter estructural que garanticen la gobernanza y gestión con criterios de igualdad
- Sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres a través de la adecuada comunicación audiovisual, visual, oral y escrita.
- Fomentar la participación en actividades de sensibilización o formación en igualdad entre mujeres y hombres o contra la violencia de género.
- Avanzar en la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

- Garantizar el principio de igualdad en los procesos de selección de personal y avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres.
- Avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, puestos y grupos profesionales de la APV.
- Favorecer el ejercicio de los derechos, medidas y acciones de conciliación para las personas trabajadoras de la APV.
- Crear medidas efectivas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Establecer acciones de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Crear estrategias de actuación y recursos para las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Impartir formación en materia de igualdad
- Mejorar los canales de comunicación internos.
- Garantizar un acceso igualitario a la formación.
- Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en la APV e integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la entidad como objetivo estratégico.
- Analizar la brecha salarial de género con criterios de transparencia y las causas que la generan para combatir y corregir las diferencias salariales entre hombres y mujeres.
- Integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos.

Los Objetivos Específicos

- Difundir internamente el Plan de Igualdad.
- Ampliar canales de comunicación permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la entidad.
- Comunicar la aprobación del Plan de Igualdad.
- Detallar los datos desagregados por sexo para incorporar la perspectiva de género a la gestión de la institución.
- Incluir los documentos relacionados con la política de igualdad en el material de bienvenida de la APV.
- Diseñar, difundir e implantar herramientas y acciones que refuercen la comunicación igualitaria.

- Reforzar el uso de un lenguaje no sexista en la política de selección de personal.
- Impulsar la presencia equilibrada de hombres y mujeres.
- Diseñar herramientas que refuercen la presencia equilibrada en los órganos de los procesos de selección.
- Reforzar la información que contribuya a una presencia equilibrada en los órganos de los procesos de selección.
- Mejorar el conocimiento de la plantilla en materia de igualdad, violencia de género y prevención de acoso.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.
- Reforzar los mecanismos que garanticen la transparencia de los datos en procesos de selección
- Promover medidas de acción positiva en la política de promoción interna.
- Facilitar herramientas de conocimiento sobre los derechos, medidas y acciones de conciliación para las personas trabajadoras de la APV.
- Adaptar las reuniones a los horarios de las personas trabajadoras.
- Facilitar la reincorporación a personas de la plantilla que hayan estado ausentes por el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Asegurar formación a las personas que se reincorporen a la entidad después de ejercitar derechos de conciliación.
- Identificar necesidades de las personas trabajadoras en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Poner en marcha medidas específicas para asegurar la desconexión digital.
- Mejorar las medidas de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo existentes.
- Difundir los recursos existentes en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Garantizar apoyo e información a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género
- Establecer medidas de reorganización del horario y modalidad a las trabajadoras víctimas de violencia de género
- Formar en igualdad de oportunidades a todas las personas trabajadoras de la APV.

- Formar en materia de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.
- Asegurar que la oferta formativa llega a todas las personas de la APV.
- Reforzar las medidas que garanticen la formación independientemente del tipo de jornada
- Incorporar a la formación interna indicadores para garantizar el impacto de género.
- Erradicar la brecha salarial de género.
- Crear herramientas para erradicar la brecha salarial de género.
- Analizar y evaluar los puestos de trabajo con perspectiva de género.
- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales.

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia de **4 años** desde su aprobación.

El Plan de Igualdad, que se aplicará a toda la plantilla de la institución, se renovará una vez haya finalizado la vigencia de este y se negociará uno nuevo en los seis meses siguientes a la finalización de su vigencia.

EJES Y MEDIDAS DEL II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VIGO

Tanto los ámbitos de actuación como las medidas se asientan en los datos del análisis de la institución plasmada en el informe diagnóstico y en el contenido de la normativa y estrategias en materia de igualdad de género

El Plan se articula en 7 ámbitos de actuación en los que se desarrollan las medidas de igualdad y que son:

- Gestión y organización con criterios de igualdad.
- Acceso, selección y representatividad de las mujeres.
- Promoción interna con criterios de igualdad.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.
- Formación y sensibilización.
- Retribución y condiciones laborales.

Cada medida del Plan está vinculada a cada uno de estos 7 ámbitos de actuación y a los objetivos específicos y generales.

Cada medida va acompañada de indicadores que permitirán realizar un seguimiento periódico de la implementación de las actuaciones previstas y de los resultados que se van consiguiendo, así como una evaluación final de los objetivos alcanzados.

MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN CON CRITERIOS DE IGUALDAD.

El ámbito de actuación 1 está dirigido a reforzar la gestión de la entidad con criterios de igualdad entre mujeres y hombres en la institución.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN: GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN CON CRITERIOS DE IGUALDAD.		
OBJETIVOS	Generales	Específicos
	Promover la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres como objetivo estratégico de la institución.	Difundir internamente el Plan de igualdad.
	Poner en marcha medidas de igualdad de carácter estructural que garanticen la gobernanza y gestión con criterios de igualdad.	Ampliar canales de comunicación permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la entidad.
	Sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres a través de la adecuada comunicación audiovisual, visual, oral y escrita.	Comunicar la aprobación del Plan de Igualdad.
	Fomentar la participación en actividades de sensibilización o formación en igualdad entre mujeres y hombres o contra la violencia de género.	Detallar los datos desagregados por sexo para incorporar la perspectiva de género a la gestión de la institución.
	Avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres.	Incluir los documentos relacionados con la política de igualdad en el material de bienvenida de la APV.
		Diseñar, difundir e implantar herramientas y acciones que refuercen la comunicación igualitaria.
		Reforzar el uso de un lenguaje no sexista en la política de selección de personal.
		Impulsar la presencia equilibrada de hombres y mujeres.

MEDIDAS: 8	Difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla de la institución.
	Crear el <i>buzón de la igualdad</i> .
	Comunicar la aprobación del Plan de Igualdad de la Autoridad Portuaria de Vigo.
	Garantizar que todos los datos referidos a personas estén desagregados por sexo.
	Incluir en el material de acogida la información sobre la política de igualdad de la APV y sus herramientas.
	Revisar y adaptar toda la documentación de la Autoridad Portuaria a un lenguaje no sexista.
	Garantizar el uso de lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.
	Impulsar la presencia equilibrada en consejos y demás órganos.
INDICADORES	N.º de acciones de difusión internas del Plan y de la política de igualdad de la APV.
	N.º canales de difusión utilizados.
	N.º de sugerencias, iniciativas o reclamaciones recibidas a través del buzón.
	N.º situaciones de discriminación detectadas.
	N.º de acciones de comunicación externa.
	N.º acciones en RRSS.
	N.º acciones en otros canales.
	N.º datos desagregados por sexo incorporados.
	N.º documentos y formularios modificados.
	N.º sistemas internos modificados.
	N.º informes y documentos con los datos desagregados por sexo.
	N.º de soportes y material entregado.
	N.º de revisiones.
	N.º de correcciones
	N.º de documentos corregidos.
	N.º convocatorias de selección revisadas.
	N.º de revisiones de lenguaje.
	% por sexo antes y después de la implantación del Plan de Igualdad.
% de consejos y organismos que han tramitado la modificación de sus acuerdos o instrumentos normativos para procurar la composición equilibrada de mujeres y hombres.	
% de consejos y organismos que presentan una composición equilibrada de mujeres y hombres.	
DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	División de Recursos Humanos.
	División de Gestión Comercial.

MEDIDA:		N.º
Difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla de la institución.		1
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Gestión y organización con criterios de igualdad	
OBJETIVO GENERAL	Promover la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres como objetivo estratégico de la institución.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Difundir internamente el Plan de Igualdad.	
METODOLOGIA		Indicadores
El Plan de Igualdad se difundirá a toda la plantilla a través de los canales habituales de comunicación interna y en los 30 primeros días desde la fecha de su aprobación.		N.º de acciones de difusión internas del Plan y de la política de igualdad de la APV.
		N.º canales de difusión utilizados.
		Frecuencia de valoración
		Anual.
Persona o dpto. promotor	División de Recursos Humanos.	
Personas destinatarias	Toda la plantilla.	
Temporalización	En julio de 2022.	
Recursos	Recursos personales	Personal de RRHH.
	Recursos materiales	Canales de comunicación telemáticos y físicos de la Autoridad Portuaria de Vigo.
	Recursos económicos	El coste del diseño, edición, impresión y envío del folleto.

MEDIDA: Crear el <i>buzón de la igualdad</i> .		N.º 2
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Gestión y organización con criterios de igualdad	
OBJETIVO GENERAL	Promover la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres como objetivo estratégico de la institución.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Ampliar canales de comunicación permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la entidad.	
METODOLOGIA Se creará el <i>buzón de la igualdad</i> que consistirá en un email que será gestionado por la División de RRHH y cuyo contenido será trasladado a la Comisión de Igualdad de la APV. El <i>buzón</i> permitirá al personal, de forma confidencial, transmitir sus opiniones, iniciativas, sugerencias y aspectos de mejora respecto a la igualdad en la institución. Además, podrá presentar reclamaciones y quejas ante situaciones de discriminación que haya detectado.		Indicadores N.º de sugerencias, iniciativas o reclamaciones recibidas a través del buzón. N.º situaciones de discriminación detectadas.
		Frecuencia de valoración
		Semestral
Persona o dpto. promotor	División de Recursos Humanos.	
Personas destinatarias	Toda la plantilla.	
Temporalización	Desde junio de 2022 y durante la vigencia del Plan de Igualdad.	
Recursos	Recursos personales	Personal de RRHH.
	Recursos materiales	Canales telemáticos para la puesta en marcha del <i>buzón</i> .
	Recursos económicos	No aplica.

MEDIDA: Comunicar la aprobación del Plan de Igualdad de la Autoridad Portuaria de Vigo.		N.º 3
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Gestión y organización con criterios de igualdad	
OBJETIVO GENERAL	Promover la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres como objetivo estratégico de la institución.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Comunicar la aprobación del Plan de Igualdad.	
METODOLOGIA Comunicar externamente la aprobación del Plan de Igualdad de la Autoridad Portuaria a través de nota de prensa, en reuniones y encuentros formales de la institución, a través de las redes sociales y a través de los canales que se consideren oportunos.		Indicadores N.º de acciones de comunicación externa. N.º canales de difusión utilizados. N.º acciones en RRSS. N.º acciones en otros canales.
		Frecuencia de valoración
		BIENAL
Persona o dpto. promotor	División de Recursos Humanos.	
Personas destinatarias	Responsables de otras administraciones, entidades o empresas con las que la institución mantiene relación. La ciudadanía en general.	
Temporalización	Iniciar en mayo de 2022 y durante la vigencia del plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal de la División de RRHH
	Recursos materiales	Canales de comunicación externa.
	Recursos económicos	En su caso, coste de inserciones sobre el Plan.

MEDIDA: Garantizar que todos los datos referidos a personas estén desagregados por sexo.		N.º 4
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Gestión y organización con criterios de igualdad	
OBJETIVO GENERAL	Poner en marcha medidas de igualdad de carácter estructural que garanticen la gobernanza y gestión con criterios de igualdad.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Detallar los datos desagregados por sexo para incorporar la perspectiva de género a la gestión de la institución.	
METODOLOGIA Adaptar paulatinamente los formularios, plantillas y demás soportes de recogida y análisis de datos referentes a personas, fundamentalmente la plantilla, para incluir la variable sexo y obtener, con carácter general, los datos desagregados adecuadamente. Esta medida facilitará la implantación de las medidas del Plan, la incorporación de la perspectiva de género a la gestión de la entidad y el seguimiento y evaluación de cada medida.	Indicadores	
	N.º datos desagregados por sexo incorporados.	
	N.º documentos y formularios modificados.	
	N.º sistemas internos modificados.	
		Frecuencia de valoración
		Anual.
Persona o dpto. promotor	División de Recursos Humanos.	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Temporalización	Desde septiembre de 2022 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal de la División de RRHH.
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	No aplica.

MEDIDA:		N.º 5	
Incluir en el material de acogida la información sobre la política de igualdad de la APV y sus herramientas.			
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Gestión y organización con criterios de igualdad.		
OBJETIVO GENERAL	Poner en marcha medidas de igualdad de carácter estructural que garanticen la gobernanza y gestión con criterios de igualdad.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incluir los documentos relacionados con la política de igualdad en el material de bienvenida de la APV.		
METODOLOGIA Incluir en el material de bienvenida destinado a las personas trabajadoras que se incorporan a la institución, un resumen del Plan de Igualdad, del Protocolo frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo, de los derechos de conciliación y la Guía de Lenguaje no Sexista.	Indicadores		
	N.º soportes y material entregado.		
	Frecuencia de valoración		
	BIENAL		
Persona o departamento promotor	División de Recursos Humanos.		
Personas destinatarias	Personal incorporado a la institución.		
Temporalización	Desde septiembre de 2022 y durante la vigencia del Plan.		
Recursos	Recursos personales	Personal de la División de RRHH.	
	Recursos materiales	Los documentos (impresos y en formato digital).	
	Recursos económicos	Costes derivados de la impresión de los documentos.	

MEDIDA: Revisar y adaptar toda la documentación de la Autoridad Portuaria a un lenguaje no sexista.		N.º 6	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Gestión y organización con criterios de igualdad.		
OBJETIVO GENERAL	Poner en marcha medidas de igualdad de carácter estructural que garanticen la gobernanza y gestión con criterios de igualdad.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Diseñar, difundir e implantar herramientas y acciones que refuercen la comunicación igualitaria.		
METODOLOGIA La Autoridad Portuaria de Vigo revisará, y en su caso corregirá los documentos y manuales de uso interno y externo, con el objetivo de incorporar un lenguaje no sexista. También revisará la web corporativa. Para la correcta revisión del lenguaje se seguirán las directrices de la Guía de Lenguaje no Sexista ya existente.		Indicadores N.º de revisiones. N.º de correcciones. N.º documentos corregidos.	
		Frecuencia de valoración	
		Annual	
Persona o dpto. promotor	División de Recursos Humanos División de Gestión Comercial.		
Personas destinatarias	Toda la plantilla.		
Temporalización	Desde octubre de 2022 y durante la vigencia del Plan.		
Recursos	Recursos personales	Personal de la División de RRHH y de la División de Gestión Comercial.	
	Recursos materiales	No aplica	
	Recursos económicos	No aplica	

MEDIDA:		N.º 7	
Garantizar el uso de lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.			
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Gestión y organización con criterios de igualdad.		
OBJETIVO GENERAL	Sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres a través de la adecuada comunicación audiovisual, visual, oral y escrita.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reforzar el uso de un lenguaje no sexista en la política de selección de personal.		
METODOLOGÍA		Indicadores	
Se garantizará que todos los documentos de los procesos de selección de personal, desde el anuncio de convocatoria, hasta las bases de contratación, documentos públicos y resoluciones, empleen lenguaje no sexista, de acuerdo con la Guía de Lenguaje no Sexista.		N.º convocatorias de selección revisadas.	
		N.º de revisiones de lenguaje.	
		Frecuencia de valoración	
		BIENAL	
Persona o dpto promotor	División de Recursos Humanos.		
Personas destinatarias	Las personas que participan en los procesos de selección.		
Temporalización	Desde octubre de 2022 y durante toda la vigencia del Plan.		
Recursos	Recursos personales	Personal de la División de RRHH.	
	Recursos materiales	No aplica	
	Recursos económicos	No aplica	

MEDIDA:		N.º	
Impulsar la presencia equilibrada en consejos y demás órganos.		8	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Gestión y organización con criterios de igualdad.		
OBJETIVO GENERAL	Avanzar en la presencia equilibrada de mujeres y hombres		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Impulsar la presencia equilibrada de hombres y mujeres.		
METODOLOGIA		Indicadores	
<p>La Autoridad Portuaria seguirá desarrollando medidas que garanticen la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los comités y comisiones de carácter técnico, de negociación o participación que se establezcan en el marco de la institución.</p> <p>Por ello, se revisarán los instrumentos internos que refuercen la garantía de este equilibrio y, en todo caso, si el cumplimiento de esta medida no fuera posible, se requerirá una justificación razonada de los motivos por los cuales se exceptúa.</p>		N.º de organismos y consejos.	
		% por sexos antes y después de la implantación del Plan de Igualdad.	
		% de consejos y organismos que han tramitado la modificación de sus acuerdos o instrumentos normativos para para procurar la composición equilibrada de mujeres y hombres	
		% de consejos y organismos que presentan una composición equilibrada de mujeres y hombres.	
		Frecuencia de valoración	
		Anual	
Persona o dpto. promotor	Presidencia y Secretaría General.		
Personas destinatarias	La plantilla y demás personas e instituciones que forma parte de los consejos y organismos.		
Temporalización	Desde mayo de 2022 y durante toda la vigencia del Plan.		
Recursos	Recursos personales	Personal de Presidencia y Secretaría General	
	Recursos materiales	No aplica	
	Recursos económicos	No aplica.	

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:**ACCESO, SELECCIÓN Y REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES.**

En el ámbito de actuación 2, diseñado para garantizar la igualdad en los procesos de selección, promoción y representatividad de las mujeres, las medidas incluidas refuerzan la ausencia de discriminación en dichos procesos, tratando de captar talento femenino y promoviendo el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN: ACCESO, SELECCIÓN Y REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES.		
OBJETIVOS	Generales	Específicos
	Garantizar el principio de igualdad en los procesos de selección de personal y avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres.	Diseñar herramientas que refuercen la presencia equilibrada en los órganos de los procesos de selección.
		Reforzar la información que contribuya a una presencia equilibrada en los órganos de los procesos de selección.
		Mejorar el conocimiento de la plantilla en materia de igualdad, violencia de género y prevención de acoso.
		Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.
		Reforzar los mecanismos que garanticen la transparencia de los datos en procesos de selección.
MEDIDAS: 5	Reforzar las acciones para garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales calificadores.	
	Entregar el Plan de Igualdad a las personas que forman parte de los tribunales evaluadores	
	Añadir contenidos de igualdad, prevención de la violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo en los temarios y pruebas de los procesos de selección.	
	Implantar acciones positivas en la selección del personal laboral	
	Las propuestas de las resoluciones se acompañarán de un informe en el que figuren datos totales y porcentuales desagregados por sexo.	

INDICADORES	N.º de comisiones de selección constituidas.
	N.º y % de mujeres y de hombres que componen estas comisiones.
	N.º de tribunales evaluadores.
	N.º de copias entregadas.
	N.º y % de mujeres y de hombres a los que se entregó el plan.
	N.º procesos.
	N.º temarios.
	N.º de contenidos incluidos.
	N.º total de pruebas con contenidos en materia de igualdad.
	N.º de procesos de selección que han priorizado la contratación del sexo menos representado.
	N.º de mujeres y hombres seleccionados en los procesos que han priorizado la contratación del sexo menos representado.
	N.º nuevas contrataciones desglosado por sexo, puesto y categoría profesional.
	N.º de resoluciones.
	N.º de resoluciones con informe incorporado.
DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	División de Recursos Humanos.

MEDIDA:		N.º 9	
Reforzar las acciones para garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales calificadoros.			
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Acceso, selección y representatividad de las mujeres.		
OBJETIVO GENERAL	Garantizar el principio de igualdad en los procesos de selección de personal y avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Diseñar herramientas que refuercen la presencia equilibrada en los órganos de los procesos de selección.		
METODOLOGIA		Indicadores	
<p>Tal y como se viene haciendo cuando es posible, los tribunales calificadoros de las comisiones de selección del personal laboral de la APV mantendrán una composición paritaria, de tal manera que ningún sexo supere el 60% ni esté por debajo del 40%.</p> <p>Cuando no sea posible mantener este equilibrio por sexos, se alegarán las razones.</p>		N.º de comisiones de selección constituidas.	
		N.º y % de mujeres y de hombres que componen estas comisiones.	
		Frecuencia de valoración	
		Anual.	
Persona o dpto. promotor	División de Recursos Humanos		
Personas destinatarias	Personas participantes en los procesos de selección.		
Temporalización	Desde mayo de 2022 y durante la vigencia del Plan.		
Recursos	Recursos personales	División de RRHH	
	Recursos materiales	No aplica	
	Recursos económicos	No aplica	

MEDIDA: Entregar el Plan de Igualdad a las personas que forman parte de los tribunales evaluadores		N.º 10	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Acceso, selección y representatividad de las mujeres.		
OBJETIVO GENERAL	Garantizar el principio de igualdad en los procesos de selección de personal y avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reforzar la información que contribuya a una presencia equilibrada en los órganos de los procesos de selección.		
METODOLOGIA La División de Recursos Humanos entregará a todas las personas que forman parte de los tribunales evaluadores en la Autoridad Portuaria de Vigo, una copia del Plan de Igualdad en formato digital, con el objetivo de que conozcan las medidas y los objetivos de la institución en este ámbito.		Indicadores N.º de tribunales evaluadores. N.º copias entregadas. N.º y % de mujeres y de hombres a los que se entregó el Plan.	
		Frecuencia de valoración	
		Anual.	
Persona o dpto. promotor	División de Recursos Humanos		
Personas destinatarias	Personas participantes en los procesos de selección.		
Temporalización	Desde octubre de 2022 y durante la vigencia del Plan.		
Recursos	Recursos personales	División de RRHH	
	Recursos materiales	Imprimir copia de los Planes en caso de que se entreguen en formato papel.	
	Recursos económicos	Coste de la impresión, en su caso.	

MEDIDA: Añadir contenidos de igualdad, prevención de la violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo en los temarios y pruebas de los procesos de selección.		N.º 11	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Acceso, selección y representatividad de las mujeres.		
OBJETIVO GENERAL	Garantizar el principio de igualdad en los procesos de selección de personal y avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar el conocimiento de la plantilla en materia de igualdad, violencia de género y prevención de acoso.		
METODOLOGIA La Autoridad Portuaria de Vigo, en aquellos procesos convocados por la propia entidad, tal y como ya se viene haciendo, incluirá en los temarios correspondientes (en una unidad didáctica específica o de forma transversal) contenidos en materia de igualdad y de prevención de la violencia de género y el acoso sexual o por razón de sexo. Así mismo, las pruebas teóricas de selección, siempre que sea posible, incluirán cuestiones relacionadas con la igualdad, la prevención de la violencia de género y el acoso sexual y por razón de sexo.		Indicadores	
		N.º procesos.	
		N.º temarios.	
		N.º de contenidos incluidos.	
		N.º total de pruebas con contenidos en materia de igualdad.	
		Frecuencia de valoración	
		Bienal.	
Persona o dpto. promotor	División de Recursos Humanos.		
Personas destinatarias	División de Recursos Humanos.		
Temporalización	Desde junio de 2022 y durante la vigencia del Plan.		
Recursos	Recursos personales	División de RRHH	
	Recursos materiales	No aplica	
	Recursos económicos	No aplica	

MEDIDA: Implantar acciones positivas en la selección del personal laboral		N.º 12	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Acceso, selección y representatividad de las mujeres.		
OBJETIVO GENERAL	Garantizar el principio de igualdad en los procesos de selección de personal y avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.		
METODOLOGIA En los procesos de selección de personal laboral de la entidad y siempre que concurren idénticas condiciones de idoneidad, mérito y capacidad en las candidaturas, se dará preferencia al sexo menos representado en la categoría o puesto de la selección. Durante la vigencia del Plan se irán incorporando a los procesos de selección, otras herramientas que refuercen la igualdad entre mujeres y hombres.	Indicadores		
	N.º de procesos de selección que han priorizado la contratación del sexo menos representado.		
	N.º de mujeres y hombres seleccionados en los procesos que han priorizado la contratación del sexo menos representado.		
	N.º nuevas contrataciones desglosado por sexo, puesto y categoría profesional.		
	Frecuencia de valoración		
	Bienal.		
Persona o dpto promotor	División de Recursos Humanos.		
Personas destinatarias	Las personas que participan en los procesos de selección. La plantilla.		
Temporalización	Desde octubre de 2022 y durante la vigencia del Plan.		
Recursos	Recursos personales	Personal de la División de Recursos Humanos.	
	Recursos materiales	No aplica	
	Recursos económicos	No aplica	

MEDIDA: Las propuestas de las resoluciones se acompañarán de un informe en el que figuren datos totales y porcentuales desagregados por sexo.		N.º 13	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Acceso, selección y representatividad de las mujeres.		
OBJETIVO GENERAL	Garantizar el principio de igualdad en los procesos de selección de personal y avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reforzar los mecanismos que garanticen la transparencia de los datos en procesos de selección.		
METODOLOGIA Las resoluciones que hagan pública la relación definitiva de aspirantes que hayan superado un proceso de selección en la entidad se acompañarán de los datos totales y porcentuales, desagregados por sexo, referentes a las personas admitidas en el proceso y aprobadas en cada una de las pruebas realizadas.		Indicadores	
		N.º resoluciones	
		N.º resoluciones con informe incorporado	
		Frecuencia de valoración	
		Anual	
Persona o dto. promotor	División de Recursos Humanos		
Personas destinatarias	Las personas que participan en los procesos selectivos.		
Temporalización	Desde octubre de 2022 y durante la vigencia del Plan.		
Recursos	Recursos personales	No aplica	
	Recursos materiales	No aplica	
	Recursos económicos	No aplica	

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:**PROMOCIÓN INTERNA CON CRITERIOS DE IGUALDAD.**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN: PROMOCIÓN INTERNA CON CRITERIOS DE IGUALDAD.		
OBJETIVOS	Generales	Específicos
		Avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, puestos y grupos profesionales de la APV.
MEDIDAS: 3	Priorizar la promoción interna antes que la selección externa.	
	Priorizar al sexo menos representado en los procesos de promoción.	
	Tener en cuenta a las personas de la plantilla de baja por algún tipo de permiso para los procesos de promoción interna.	
INDICADORES	N.º de promociones internas desagregado por sexo, puesto y categoría.	
	N.º de procesos de selección externos desagregado por sexo, puesto y categoría.	
	N.º de promociones.	
	N.º de promociones en las que puede aplicarse la medida.	
	N.º de promociones en las que se aplica finalmente la medida.	
	N.º y % de promociones de mujeres.	
	N.º de personas desagregado por sexo que están de baja por permisos o excedencias.	
N.º de personas desagregado por sexo que estén de baja por permisos o excedencias que se presentan a los procesos de promoción interna.		
DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	División de Recursos Humanos.	

MEDIDA:		N.º	
Priorizar la promoción interna antes que la selección externa.		14	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Promoción interna con criterios de igualdad.		
OBJETIVO GENERAL	Avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, puestos y grupos profesionales de la APV.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Promover medidas de acción positiva en la política de promoción interna.		
METODOLOGÍA Siempre que sea posible, la APV cubrirá las vacantes de los puestos de categorías más altas, a través de la promoción interna. En la medida de lo posible, las vacantes correspondientes a la OEP se destinarán a la cobertura de las ocupaciones de menor categoría.		Indicadores	
		N.º de promociones internas desagregado por sexo, puesto y categoría.	
		N.º de procesos de selección externos desagregado por sexo, puesto y categoría.	
		Frecuencia de valoración	
		Anual	
Persona o dpto. promotor	División de Recursos Humanos		
Personas destinatarias	La plantilla		
Temporalización	Desde junio de 2022 y durante la vigencia del Plan.		
Recursos	Recursos personales	División de RR.HH.	
	Recursos materiales	No aplica.	
	Recursos económicos	No aplica.	

MEDIDA:		N.º	
Priorizar al sexo menos representado en los procesos de promoción.		15	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Promoción interna con criterios de igualdad.		
OBJETIVO GENERAL	Avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, puestos y grupos profesionales de la APV.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Promover medidas de acción positiva en la política de promoción interna.		
METODOLOGÍA		Indicadores	
Con el propósito de corregir los desequilibrios existentes por razón de sexo en la APV, en los procesos de promoción para puestos o categorías en los que exista infrarrepresentación de uno de los sexos, y siempre que concurren idénticas condiciones de mérito y capacidad, se priorizará la contratación del sexo menos representado.		N.º de promociones.	
		N.º de promociones en las que puede aplicarse la medida.	
		N.º de promociones en las que se aplica finalmente la medida.	
		N.º y % de promociones de mujeres.	
		Frecuencia de valoración	
		Anual.	
Persona o dpto. promotor	División de Recursos Humanos		
Personas destinatarias	La plantilla		
Temporalización	Desde marzo de 2023 y durante la vigencia del Plan.		
Recursos	Recursos personales	División de RR.HH.	
	Recursos materiales	No aplica.	
	Recursos económicos	No aplica.	

MEDIDA:		N.º	
Tener en cuenta a las personas de la plantilla de baja por algún tipo de permiso para los procesos de promoción interna.		16	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Promoción interna con criterios de igualdad.		
OBJETIVO GENERAL	Avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, puestos y grupos profesionales de la APV.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Promover medidas de acción positiva en la política de promoción interna.		
METODOLOGÍA		Indicadores	
La APV tendrá en cuenta a las personas de baja por permiso por nacimiento o cuidado, lactancia, excedencias (por cuidado de menor o personas a cargo) y con reducción de jornada para la promoción interna, garantizando el acceso de estas al proceso.		N.º de personas desagregado por sexo que están de baja por permiso o excedencia.	
		N.º de personas desagregado por sexo que están de baja por permiso o excedencia que se presentan a procesos de promoción interna.	
		Frecuencia de valoración	
		Bienal.	
Persona o dpto. promotor	División de Recursos Humanos		
Personas destinatarias	La plantilla		
Temporalización	Desde marzo de 2023 y durante la vigencia del Plan.		
Recursos	Recursos personales	División de RR.HH.	
	Recursos materiales	No aplica.	
	Recursos económicos	No aplica.	

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:**EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.**

Este ámbito pretende avanzar en materia de corresponsabilidad, ampliando derechos a través de medidas.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.		
OBJETIVOS	Generales	Específicos
	Favorecer el ejercicio de los derechos, medidas y acciones de conciliación para las personas trabajadoras de la APV.	Facilitar herramientas de conocimiento sobre los derechos, medidas y acciones de conciliación para las personas trabajadoras de la APV.
	Crear medidas efectivas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.	Adaptar las reuniones a los horarios de las personas trabajadoras.
		Facilitar la reincorporación a personas de la plantilla que hayan estado ausentes por el ejercicio de los derechos de conciliación
		Asegurar formación a las personas que se reincorporen a la entidad después de ejercitar derechos de conciliación.
		Identificar necesidades de las personas trabajadoras en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
		Poner en marcha medidas específicas de desconexión digital.

MEDIDAS: 6	Elaboración y difusión de un resumen de derechos de conciliación.
	Fomentar la celebración de las reuniones de trabajo en horario laboral y emplear medios telemáticos que eviten desplazamientos a las personas trabajadoras.
	Priorizar la formación a las personas trabajadoras que hayan estado ausentes por el ejercicio de los derechos de conciliación.
	Impartir formación específica a las personas trabajadoras reincorporadas tras ejercer derechos de conciliación y que así lo demanden.
	Realizar a la plantilla un cuestionario sobre conciliación.
	Enviar los correos a las personas trabajadoras dentro del horario de trabajo.
INDICADORES	N.º acciones y canales de difusión
	N.º de personas y % por sexo que se acogían, antes de la elaboración del resumen, a las medidas de conciliación.
	N.º personas y % por sexo que se acogen a medidas de conciliación después de la elaboración del resumen.
	N.º de reuniones celebradas durante el horario laboral y % sobre el total.
	Frecuencia en el uso de las herramientas tecnológicas para reuniones y % reducción de viajes de trabajo.
	% sesiones formativas que no se impartieron en horario y razones que lo justifican.
	N.º personas que estuvieran ausentes por razones familiares y/o de salud, desagregado por sexo.
	N.º de acciones formativas en las que han participado.
	N.º de cursos realizados por estas personas dentro y fuera del horario laboral.
	N.º formaciones en las que se ha dado preferencia a personas trabajadoras que hubieran disfrutado (últimos 2 años) de permisos por nacimiento o cuidado de hijos/as o excedencias. Datos totales y % por sexo. Este indicador es de otra medida.
	N.º formaciones de reciclaje profesional realizadas anualmente. % por sexo.
	N.º convocatorias de formación a las personas con permisos o excedencias.
	N.º de cuestionarios respondidos y % por sexo.
	N.º de canales de distribución del cuestionario.
N.º de conclusiones	
N.º de email que se envían.	
N.º de email que se envían dentro del horario laboral.	
DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	División de Recursos Humanos.

MEDIDA: Elaboración y difusión de un resumen de los derechos de conciliación.		N.º 17	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral		
OBJETIVO GENERAL	Favorecer el ejercicio de los derechos, medidas y acciones de conciliación para las personas trabajadoras de la APV.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Facilitar herramientas de conocimiento sobre los derechos, medidas y acciones de conciliación para las personas trabajadoras de la APV.		
METODOLOGÍA Elaboración de un resumen de los derechos de conciliación que incluirá la legislación, los derechos y las medidas de conciliación existentes. Con este material se impulsará el conocimiento de los derechos existentes, el reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres y el ejercicio indistinto por parte de ambos, especialmente en el caso del disfrute de los permisos y reducciones de jornada. Este material se difundirá a través de los canales internos para que llegue a toda la plantilla y se repartirá con material de bienvenida. (Medida 5).		Indicadores N.º acciones de difusión y canales internos utilizados. N.º de personas y % por sexo que se acogían, antes de la edición de este resumen, a las medidas de conciliación. N.º personas y % por sexo que se acogen a medidas de conciliación después de la difusión de este resumen.	
		Frecuencia de valoración	
		Bienal.	
Persona o dpto. promotor	División de Recursos Humanos		
Personas destinatarias	La plantilla.		
Temporalización	Realizarlo en enero de 2023 y revisarlo y en su caso actualizarlo semestralmente, durante la vigencia del Plan		
Recursos	Recursos personales	Personas trabajadoras de la División de RRHH encargadas de elaborar el resumen.	
	Recursos materiales	No aplica.	
	Recursos económicos	No aplica.	

MEDIDA:		N.º 18	
Fomentar la celebración de las reuniones de trabajo en horario laboral y emplear medios telemáticos que eviten desplazamientos a las personas trabajadoras.			
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral		
OBJETIVO GENERAL	Crear medidas efectivas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Adaptar las reuniones a los horarios de las personas trabajadoras.		
METODOLOGÍA:		Indicadores	
Como regla general de la entidad y siempre que sea posible, todas las reuniones de trabajo, tal y como viene sucediendo, se celebran durante la jornada laboral.		N.º de reuniones celebradas en horario laboral y % sobre el total.	
Cuando una o más de las personas trabajadoras que asistan a la reunión cuenten con jornada parcial o reducción de jornada, dicha reunión se celebrará en horario coincidente con estas personas y teniendo en cuenta la turnicidad siempre que sea posible.		Frecuencia en el uso de las herramientas tecnológicas para reuniones y % reducción de viajes de trabajo.	
Se priorizará el uso de videoconferencias y/o otras herramientas tecnológicas de comunicación para reducir, siempre que sea posible, los viajes de trabajo de la plantilla y evitar desplazamientos con pernocta.		% sesiones formativas que no se impartieron en horario y razones que lo justifican.	
		Frecuencia de valoración	
		Anual.	
Persona o dpto. promotor	División de Recursos Humanos.		
Personas destinatarias	La plantilla.		
Temporalización	Desde mayo de 2022 y durante la vigencia del Plan.		
Recursos	Recursos personales	Personal de la División de RRHH.	
	Recursos materiales	No aplica.	
	Recursos económicos	No aplica.	

MEDIDA:		N.º 19
Priorizar la formación a las personas trabajadoras que hayan estado ausentes por el ejercicio de los derechos de conciliación.		
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	
OBJETIVO GENERAL	Favorecer el ejercicio de los derechos, medidas y acciones de conciliación para las personas trabajadoras de la APV.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Facilitar la reincorporación a personas de la plantilla que hayan estado ausentes por el ejercicio de los derechos de conciliación.	
METODOLOGÍA		Indicadores
La Autoridad Portuaria de Vigo priorizará, en el acceso a las acciones formativas, a las personas trabajadoras que hayan estado ausentes por enfermedad o por el ejercicio de derechos de conciliación como el permiso de cuidados por nacimiento o por cuidados a familiares a menores o mayores dependientes o con discapacidad a cargo o por excedencias.		N.º personas que estuvieran ausentes por razones familiares y/o de salud anualmente y desagregado por sexo.
		N.º de acciones formativas en las que han participado.
		N.º de cursos realizados por estas personas dentro y fuera del horario laboral.
		N.º formaciones en las que se ha dado preferencia a personas trabajadoras que hubieran disfrutado (últimos 2 años) de permisos por nacimiento o cuidado de hijos/as o excedencias. Datos totales y % por sexo.
		Frecuencia de valoración
		Anual.
Persona o dpto. promotor	División de Recursos Humanos.	
Personas destinatarias	La plantilla.	
Temporalización	Desde mayo de 2022 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal de la División de RRHH.
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica

MEDIDA:		N.º 20	
Impartir formación específica a las personas trabajadoras reincorporadas tras ejercer derechos de conciliación y que así lo demanden.			
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral		
OBJETIVO GENERAL	Favorecer el ejercicio de los derechos, medidas y acciones de conciliación para las personas trabajadoras de la APV.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Asegurar formación a las personas que se reincorporen a la entidad después de ejercitar derechos de conciliación.		
METODOLOGÍA:		Indicadores	
<p>Cuando la persona trabajadora lo solicita, la Autoridad Portuaria garantiza la impartición de acciones formativas de reciclaje profesional cuando se reincorpore.</p> <p>Esta medida se aplicará a quienes se reincorporen a la finalización de la suspensión de contrato por permiso de nacimiento o cuidado de hijos/as, excedencias por motivos familiares y bajas.</p>		<p>N.º formaciones de reciclaje profesional realizadas anualmente. % por sexo.</p> <p>N.º convocatorias de formación a las personas con permisos o excedencias.</p>	
		Frecuencia de valoración	
		Anual.	
Persona o dpto. promotor	División de Recursos Humanos		
Personas destinatarias	La plantilla.		
Temporalización	Desde mayo de 2022 y durante la vigencia del Plan.		
Recursos	Recursos personales	Personal de la División de RRHH.	
	Recursos materiales	El cuestionario en formato físico.	
	Recursos económicos	Coste de la formación.	

MEDIDA:		N.º 21	
Realizar a la plantilla un cuestionario sobre conciliación.			
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.		
OBJETIVO GENERAL	Favorecer el ejercicio de los derechos, medidas y acciones de conciliación para las personas trabajadoras de la APV.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Identificar necesidades de las personas trabajadoras en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.		
METODOLOGÍA Realizar un cuestionario interno entre la plantilla para conocer sus necesidades en materia de conciliación. Con los resultados se elaborará un informe y una propuesta con las diferentes opciones posibles dando respuesta a las necesidades detectadas. El cuestionario se difundirá vía email y en formato físico.		Indicadores	
		N.º de cuestionarios respondidos y % por sexo.	
		N.º de canales de distribución del cuestionario.	
		N.º de conclusiones	
		Frecuencia de valoración	
		En el momento de rematar el informe	
Persona o dpto. promotor	División de Recursos Humanos.		
Personas destinatarias	La plantilla.		
Temporalización	En enero de 2022		
Recursos	Recursos personales	Personal de la División de RRHH.	
	Recursos materiales	El cuestionario en formato físico.	
	Recursos económicos	No aplica.	

MEDIDA:		N.º 22	
Enviar los correos a las personas trabajadoras dentro del horario de trabajo.			
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.		
OBJETIVO GENERAL	Crear medidas efectivas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Poner en marcha medidas específicas para asegurar la desconexión digital.		
METODOLOGÍA		Indicadores	
Como regla general, los envíos informativos vía email quedarán restringidos al horario laboral establecido, asegurando así el disfrute y la conciliación de la vida personal por parte de las personas trabajadoras de la APV.		N.º de email que se envían.	
		N.º de email que se envían dentro del horario laboral.	
		Frecuencia de valoración	
		Semestral.	
Persona o dpto. promotor	División de RRHH.		
Personas destinatarias	La plantilla.		
Temporalización	Desde abril de 2022 y durante la vigencia del Plan.		
Recursos	Recursos personales	Personal de la División de RRHH.	
	Recursos materiales	No aplica.	
	Recursos económicos	No aplica.	

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:**ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO.**

En este ámbito, además de la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, se incorporan medidas importantes para prevenir y erradicar la violencia en lo que pueda afectar a las trabajadoras de la Autoridad Portuaria de Vigo.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN: ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO.		
OBJETIVOS	Generales	Específicos
	Establecer acciones de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Mejorar las medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo existentes.
	Crear estrategias de actuación y recursos para las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.	Difundir los recursos existentes en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
		Garantizar apoyo e información a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.
		Establecer medidas de reorganización del horario y modalidad a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
MEDIDAS: 5	Creación de un nuevo Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo.	
	Difusión interna del Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo.	
	Apoyar con medidas económicas a las víctimas de violencia de género de la Autoridad Portuaria de Vigo.	
	Ampliar derechos laborales en cuanto a la reorganización de horarios y jornada a las mujeres de la plantilla que tengan la consideración de víctimas de violencia de género.	
INDICADORES	N.º reuniones para la negociación y aprobación del protocolo.	
	N.º de veces que se ha seguido el protocolo.	
	N.º de personas víctimas de acoso sexual y por razón de sexo que hayan aplicado el protocolo.	
	N.º acciones de difusión.	
	N.º canales de difusión.	
	N.º de ejemplares en formato físico	
	N.º de mujeres que han solicitado la medida.	
	N.º mujeres que se han acogido a la medida.	
	N.º mujeres que lo han solicitado y se han acogida a la medida desagregado por puestos y categorías profesionales.	
	N.º de mujeres que se acogen a esta medida.	
N.º y % de solicitudes concedidas y denegadas de reordenación y adaptación de la jornada.		
DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	División de Recursos Humanos.	

MEDIDA:		N.º	
Creación de un nuevo Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo.		23	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Acoso Sexual y Violencia de Género.		
OBJETIVO GENERAL	Establecer acciones de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo existentes.		
METODOLOGIA		Indicadores	
El Protocolo frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo se elaborará bajo el principio de protección del derecho a la intimidad y confidencialidad y protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.		N.º reuniones para la negociación y aprobación del protocolo.	
Definirá las formas de acoso, medidas de prevención del acoso, procedimiento de actuación y proceso de instrucción, así como control de seguimiento y garantías.		N.º de veces que se ha seguido el protocolo.	
El Protocolo se negociará y aprobará en el seno de la Comisión de Igualdad.		N.º de personas víctimas de acoso sexual y por razón de sexo que hayan aplicado el protocolo.	
		Frecuencia de valoración	
		Anual	
Persona o dpto. promotor	División de Recursos Humanos.		
Personas destinatarias	Toda la plantilla.		
Temporalización	Desde mayo de 2022 y durante la vigencia del Plan.		
Recursos	Recursos personales	Personal de la División de RRHH y personal externo que elabore el protocolo.	
	Recursos materiales	No aplica.	
	Recursos económicos	Costes de la contratación del personal externo que elabore el protocolo.	

MEDIDA:		N.º 24	
Difusión interna del Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo.			
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Acoso Sexual y Violencia de Género.		
OBJETIVO GENERAL	Establecer acciones de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Difundir los recursos existentes en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.		
METODOLOGÍA		Indicadores	
El Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo se enviará telemáticamente a todas las personas trabajadoras y se pondrá a disposición en formato físico.		N.º acciones de difusión.	
Este Protocolo se incluirá en el material de bienvenida que se le entrega a las personas trabajadoras que se incorporen a la entidad.		N.º canales de difusión.	
		N.º de ejemplares en formato físico.	
		Frecuencia de valoración	
		Anual	
Persona o dpto. promotor	División de Recursos Humanos.		
Personas destinatarias	La plantilla.		
Temporalización	Desde mayo de 2022 y durante la vigencia del Plan.		
Recursos	Recursos personales	Personal de la División de RRHH.	
	Recursos materiales	El Protocolo en formato físico.	
	Recursos económicos	Costes derivados de la edición e impresión del protocolo.	

MEDIDA:		N.º 25	
Apoyar con medidas económicas a las víctimas de violencia de género trabajadoras de la Autoridad Portuaria de Vigo.			
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Acoso Sexual y Violencia de Género.		
OBJETIVO GENERAL	Crear estrategias de actuación y recursos para las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar apoyo e información a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.		
METODOLOGIA		Indicadores	
Se incluirá una cláusula en el Reglamento del Comité de Prestamos, al objeto de tener derecho preferente y con carácter urgente, los anticipos solicitados por las mujeres víctimas de violencia de género.		N.º de mujeres que han solicitado la medida.	
La APV garantizará la confidencialidad de las mujeres que lo soliciten, así como la resolución individual de dichos anticipos.		N.º mujeres que se han acogido a la medida.	
A efectos de esta medida, la acreditación de la condición de víctima de violencia de género será en los términos previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.		N.º mujeres que lo han solicitado y se han acogida a la medida desagregado por puestos y categorías profesionales.	
		Frecuencia de valoración	
		Bienal	
Persona o dpto. promotor	División de Recursos Humanos.		
Personas destinatarias	Todas las mujeres trabajadoras de la entidad víctimas de violencia de género.		
Temporalización	Desde mayo de 2022 y durante la vigencia del Plan.		
Recursos	Recursos personales	Personal de la División de RRHH.	
	Recursos materiales	No aplica.	
	Recursos económicos	No aplica.	

MEDIDA:		N.º 26	
Ampliar derechos laborales en cuanto a reorganización de horarios y jornada a las mujeres de la plantilla que tengan la consideración de víctimas de violencia de género.			
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Acoso Sexual y Violencia de Género.		
OBJETIVO GENERAL	Crear estrategias de actuación y recursos para las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Establecer medidas de reorganización del horario y modalidad a las trabajadoras víctimas de violencia de género		
METODOLOGIA		Indicadores	
Las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a:		N.º de mujeres que se acogen a esta medida.	
<ul style="list-style-type: none"> - La reordenación y adaptación de su jornada laboral. - Al cambio de la modalidad de prestación del trabajo presencial a no presencial, siempre que esté implantado un modelo de trabajo no presencial en la APV y si el puesto lo permite (en caso contrario, la APV adoptará las medidas necesarias que beneficien su situación personal). 		N.º y % de solicitudes concedidas y denegadas de reordenación y adaptación de la jornada.	
Las ausencias o faltas de puntualidad en el trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales o servicios de salud, sin perjuicio de que estas sean comunicadas por la trabajadora a la mayor brevedad posible. -		Frecuencia de valoración	
		Bienal	
Persona o dpto. promotor	División de Recursos Humanos.		
Personas destinatarias	Todas las mujeres trabajadoras de la entidad víctimas de violencia de género.		
Temporalización	Desde mayo de 2022 y durante la vigencia del Plan.		
Recursos	Recursos personales	Personal de la División de RRHH.	
	Recursos materiales	No aplica.	
	Recursos económicos	No aplica.	

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:**FORMACIÓN.**

En este ámbito se hace referencia a los procesos de formación interna al acceso a la formación es condiciones de igualdad y al contenido de dicha formación para el fortalecimiento tanto individual como colectivo y en todos los niveles de la Autoridad Portuaria de Vigo.

Además, se incluye toda la formación en materia de igualdad, decisiva para la correcta implantación del Plan de Igualdad.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN.		
OBJETIVOS	Generales	Específicos
	Impartir formación en materia de igualdad.	Formar en igualdad de oportunidades a todas las personas trabajadoras de la APV.
	Mejorar los canales de comunicación de las ofertas formativas.	Formar en materia de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.
	Garantizar un acceso igualitario a la formación.	Asegurar que la oferta formativa llega a todas las personas de la APV.
	Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en la APV e integrar la perspectiva de género en todas las esferas como objetivo estratégico.	Reforzar las medidas que garanticen la formación independientemente del tipo de jornada.
		Incorporar a la formación interna indicadores para garantizar el impacto de género.
MEDIDAS: 5	Impartir formación básica en igualdad a la plantilla.	
	Formación específica en materia de acoso sexual.	
	Reforzar los canales de difusión internos de la oferta formativa a la plantilla.	
	Garantizar el acceso a la formación interna independientemente del tipo de jornada de la persona trabajadora.	
	Planificar la formación interna con perspectiva de género.	

INDICADORES	N.º acciones formativas planificadas anualmente.
	N.º asistentes a las formaciones con datos totales y porcentuales desagregado por sexo.
	N.º horas de formación de cada persona.
	Cuestionario final.
	N.º cursos anuales
	N.º % por sexo de asistencia
	N.º canales de difusión.
	N.º formaciones recibidas por sexo, tipo de jornada y puesto. Datos totales y % por sexo.
	N.º de formaciones recibidas por personas con reducción de jornada por sexo y puesto. Datos totales y % por sexo.
	N.º personas por sexo que se ha recibido formación. Datos desagregados por sexo totales y %.
	N.º cursos, seminarios, webinar etc. Impartidos anualmente por número de horas y sexo.
	N.º cursos, seminarios, webinar etc..... Impartidos por sexo y horarios.
	N.º cursos, seminarios, webinar etc..... Impartidos por sexo y puestos.
	N.º y % de tipología de curso por sexo y puesto.
Cuestionario de los y las asistentes.	
DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	División de Recursos Humanos.

MEDIDA:		N.º 27	
Impartir formación básica en igualdad a la plantilla.			
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Formación.		
OBJETIVO GENERAL	Impartir formación en materia de igualdad		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Formar en igualdad de oportunidades a todas las personas trabajadoras de la APV.		
METODOLOGÍA		Indicadores	
<p>La APV impartirá formación específica en materia de igualdad. Esta formación estará dirigida a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Igualdad (formación bienal especializada en igualdad, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género e igualdad en el ámbito económico). • Cuadros directivos y mandos intermedios de la APV. Bienal. • División de RR.HH. Bienal. • Plantilla. Durante la vigencia del Plan. <p>Esta formación se impartirá paulatinamente por grupos de personas trabajadoras y con criterios de departamento y áreas de trabajo, que planificará la persona responsable de igualdad juntamente con la División de RR.HH.</p>		<p>N.º acciones formativas planificadas anualmente.</p> <p>N.º asistentes a las formaciones con datos totales y porcentuales desagregado por sexo.</p> <p>N.º horas de formación de cada persona.</p> <p>Cuestionario final.</p>	
		Frecuencia de valoración	
		Bienal.	
Persona o dpto. promotor	División de Recursos Humanos.		
Personas destinatarias	Gradualmente, comisión de igualdad, cuadros directivos y mandos intermedios, División de RRHH y plantilla.		
Temporalización	Desde septiembre de 2022 y durante la vigencia del Plan		
Recursos	Recursos personales	Personas formadoras externas.	
	Recursos materiales	Instalaciones APV	
	Recursos económicos	Costes derivados de la contratación de personas formadoras expertas en la materia.	

MEDIDA: Formación específica en materia de acoso sexual.		N.º 28	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Formación.		
OBJETIVO GENERAL	Impartir formación en materia de igualdad.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Formar en materia de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.		
METODOLOGÍA La APV impartirá una formación específica en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Esta formación está dirigida principalmente a las personas que integren la Comisión de Igualdad, pero también podrán asistir aquellas otras que se estime oportuno y necesario. Para que quede constancia de la integración de los contenidos de la formación por parte de los/as asistentes, se realizará un cuestionario final.	Indicadores		
	N.º de asistentes. Totales y % por sexo.		
	Cuestionario final.		
	Frecuencia de valoración		
			Al finalizar la acción formativa.
Persona o dpto. promotor	División de Recursos Humanos.		
Personas destinatarias	Comisión de Igualdad y aquellas otras personas que se estime oportuno.		
Temporalización	Entre enero y mayo de 2023.		
Recursos	Recursos personales	Persona o empresa externa formadora.	
	Recursos materiales	Instalaciones de la APV.	
	Recursos económicos	Coste de la acción formativa.	

MEDIDA:		N.º 29	
Reforzar los canales de difusión internos de la oferta formativa a la plantilla.			
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Formación.		
OBJETIVO GENERAL	Mejorar los canales de comunicación internos.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Asegurar que la oferta formativa llega a todas las personas de la APV.		
METODOLOGÍA		Indicadores	
<p>La APV reforzará los canales de difusión de la formación interna de la entidad, fundamentalmente la formación en igualdad.</p> <p>Se verificará que la programación formativa llegue a todo el personal, con los requisitos de acceso a la misma, mediante correo electrónico o mensaje al móvil (Whatsapp) y en tablón de anuncios de la APV. Se tendrá en cuenta el derecho a la desconexión digital a la hora de verificar la recepción de la información por parte de la plantilla.</p>		N.º cursos anuales	
		% por sexo de asistencia	
		N.º canales de difusión.	
		Frecuencia de valoración	
		Anual	
Persona o dpto. promotor	División de Recursos Humanos.		
Personas destinatarias	La plantilla.		
Temporalización	Desde mayo de 2022 y durante la vigencia del Plan		
Recursos	Recursos personales	Personal responsable de la formación global de la APV y de la formación en igualdad.	
	Recursos materiales	No aplica.	
	Recursos económicos	No aplica.	

MEDIDA:		N.º 30	
Garantizar el acceso a la formación interna independientemente del tipo de jornada de la persona trabajadoras.			
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Formación.		
OBJETIVO GENERAL	Garantizar un acceso igualitario a la formación.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reforzar las medidas que garanticen la formación independientemente del tipo de jornada.		
METODOLOGÍA La APV, en el marco de la programación de formación y en línea con los objetivos y medidas de conciliación, reforzará las medidas que garantizan el acceso a la formación interna en condiciones de igualdad a toda la plantilla, independientemente de tu tipo de jornada o de si la persona trabajadora está o no con una reducción de jornada.	Indicadores		
	N.º formaciones recibidas por sexo, tipo de jornada y puesto. Datos totales y % por sexo.		
	N.º formaciones recibidas por personas con reducción de jornada por sexo y puesto. Datos totales y % por sexo.		
	Frecuencia de valoración		
	Anual		
Persona o dpto. promotor	División de Recursos Humanos.		
Personas destinatarias	La plantilla		
Temporalización	Desde mayo de 2022 y durante la vigencia del Plan		
Recursos	Recursos personales	Personal responsable de la formación global de la APV y de la formación en igualdad.	
	Recursos materiales	No aplica.	
	Recursos económicos	No aplica.	

MEDIDA:		N.º 31	
Planificar la formación interna con perspectiva de género.			
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Formación.		
OBJETIVO GENERAL	Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en la APV e integrar la perspectiva de género en todas las esferas como objetivo estratégico.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar a la formación interna indicadores para garantizar el impacto de género.		
METODOLOGÍA		Indicadores	
<p>La APV, que tiene documentada la información de la formación por cursos y sexo, en el diseño y planificación de su política de formación, incorporará los indicadores necesarios que permitan analizar el impacto de género, tanto a los contenidos de la formación como a las necesidades formativas y al acceso a la misma.</p> <p>Se sistematizará un sistema de evaluación de la formación a través de cuestionarios al finalizar cada una de ellas.</p>		N.º personas por sexo que se ha recibido formación. Datos desagregados por sexo. Totales y %.	
		N.º cursos, seminarios, webinar etc. impartidos anualmente por número de horas y sexo.	
		N.º cursos, seminarios, webinar etc....impartidos por sexo y horarios.	
		N.º cursos, seminarios, webinar etc....impartidos por sexo y puestos.	
		N.º y % de tipología de curso por sexo y puesto.	
		Cuestionario de los y las asistentes.	
		Frecuencia de valoración	
		Anual	
Persona o dpto. promotor	División de Recursos Humanos.		
Personas destinatarias	La plantilla		
Temporalización	Desde enero de 2023 y durante la vigencia del Plan		
Recursos	Recursos personales	Personal responsable de la formación global de la APV y de la formación en igualdad.	
	Recursos materiales	No aplica.	
	Recursos económicos	No aplica.	

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:**CONDICIONES LABORALES.**

Este apartado aborda medidas que contribuyen a incorporar la perspectiva de género en la política de salud y seguridad laboral y a eliminar la brecha retributiva.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN: CONDICIONES LABORALES.		
OBJETIVOS	Generales	Específicos
	Analizar la brecha salarial de género con criterios de transparencia y las causas que la generan para combatir y corregir las diferencias salariales entre hombres y mujeres.	Erradicar la brecha salarial de género.
	Integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos.	Crear herramientas para erradicar la brecha salarial de género.
		Analizar y evaluar los puestos de trabajo con perspectiva de género.
		Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales.
MEDIDAS: 5	Revisar y en su caso actualizar el programa de nóminas para el análisis salarial desde la perspectiva de género.	
	Sistematización de los mecanismos de seguimiento y evaluación y creación de un informe sobre la evolución de las diferencias retributivas.	
	Evaluación de los puestos de trabajo con perspectiva de género.	
	Aplicar la perspectiva de género a las medidas de prevención de riesgos y seguridad laborales.	
	Garantía de facilitar los uniformes adecuados a las características físicas de las personas trabajadoras.	
INDICADORES	Herramienta.	
	N.º indicadores y % por sexo	
	N.º acciones de sistematización de cada puesto	
	Datos de la evolución retributiva.	
	Diferencias retributivas.	

	N.º medidas correctoras y aplicaciones informáticas.
	Resultados y datos de la evaluación con perspectiva de género y con los datos desagregados por sexo. Totales y %
	N.º de conclusiones, recomendaciones y medidas correctoras.
	N.º de indicadores incorporados al Plan.
	A todos los indicadores del Plan incorporarle la perspectiva de género.
	N.º de mujeres embarazadas que solicitan la medida.
	N.º de uniformes que se adaptan.
DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	División de Recursos Humanos.

MEDIDA: Revisar y en su caso actualizar el programa de nóminas para el análisis salarial desde la perspectiva de género.		N.º 32
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Condiciones laborales	
OBJETIVO GENERAL	Analizar la brecha salarial de género con criterios de transparencia y las causas que la generan para combatir y corregir las diferencias salariales entre hombres y mujeres.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Erradicar la brecha salarial de género.	
METODOLOGÍA El programa de nóminas recientemente utilizado en la APV se revisará y, en su caso, se actualizará para analizar los datos salariales con y sin complementos, por sexo, puestos y categorías salariales, teniendo en cuenta lo establecido en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva.	Indicadores	
	Herramienta	
	N.º indicadores y % por sexo	
	Frecuencia de valoración	
	Anual.	
Persona o dpto. promotor	División de Recursos Humanos.	
Personas destinatarias	División de Recursos Humanos.	
Temporalización	Desde mayo de 2022 y durante la vigencia del Plan	
Recursos	Recursos personales	Personal de RRHH
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	No aplica.

MEDIDA:		N.º 33	
Sistematización de los mecanismos de seguimiento y evaluación y creación de un informe sobre la evolución de las diferencias retributivas.			
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Condiciones laborales		
OBJETIVO GENERAL	Analizar la brecha salarial de género con criterios de transparencia y las causas que la generan para combatir y corregir las diferencias salariales entre hombres y mujeres.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Crear herramientas para erradicar la brecha salarial de género.		
METODOLOGÍA		Indicadores	
<p>Se sistematizarán los mecanismos de seguimiento y evaluación para realizar un informe sobre la evolución de las posibles diferencias retributivas y aplicar, en su caso, las medidas correctoras a través de un programa que asigne el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.</p> <p>En la APV se desarrollarán las aplicaciones informáticas que faciliten la gestión del personal con perspectiva de género y permitan la recogida de toda la información desagregada por sexo</p>		N.º acciones de sistematización de cada puesto.	
		Datos de la evolución retributiva.	
		Analizar las posibles diferencias retributivas.	
		N.º medidas correctoras y aplicaciones informáticas.	
		Frecuencia de valoración	
		Bienal.	
Persona o dpto. promotor	División de Recursos Humanos		
Personas destinatarias	División de Recursos Humanos y la dirección.		
Temporalización	Desde octubre de 2022 y durante la vigencia del Plan.		
Recursos	Recursos personales	Personal de la División de RRHH.	
	Recursos materiales	No aplica.	
	Recursos económicos	No aplica.	

MEDIDA: Evaluación de los puestos de trabajo con perspectiva de género.		N.º 34	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Condiciones laborales		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Analizar y evaluar los puestos de trabajo con perspectiva de género.		
METODOLOGÍA Se realizará un análisis sobre la evaluación de los puestos de trabajo para toda la plantilla de la APV, de acuerdo con lo establecido en el RD 902/2020 del 13 de octubre.		Indicadores Resultados y datos de la evaluación con perspectiva de género y con los datos desagregados por sexo. N.º conclusiones y recomendaciones.	
		Frecuencia de valoración	
		Bienal.	
Persona o dpto. promotor	División de Recursos Humanos		
Personas destinatarias	División de Recursos Humanos.		
Temporalización	Desde octubre de 2022 y durante la vigencia del Plan.		
Recursos	Recursos personales	Personal de la División de RRHH.	
	Recursos materiales	No aplica	
	Recursos económicos	No aplica	

MEDIDA: Aplicar la perspectiva de género a las medidas de prevención de riesgos y seguridad laborales.		N.º 35	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Condiciones laborales		
OBJETIVO GENERAL	Integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales.		
METODOLOGÍA Revisar el Plan de Salud y Riesgos Laborales con perspectiva de género e integrar esta en la política de prevención de riesgos y seguridad laboral, teniendo en especial consideración los riesgos derivados del embarazo, la lactancia, las situaciones de acoso y de violencia de género. Para ello se revisará el actual Plan de Salud y Riesgos Laborales y se realizarán las modificaciones necesarias.		Indicadores N.º de indicadores incorporados al Plan. A todos los indicadores del Plan incorporarle la perspectiva de género.	
		Frecuencia de valoración	
		Bianual.	
Persona o dpto. promotor	División de RRHH- Dpto Prevención		
Personas destinatarias	La plantilla.		
Temporalización	Desde mayo de 2022 y durante la vigencia del Plan.		
Recursos	Recursos personales	Personal de la División de RRHH.	
	Recursos materiales	No aplica.	
	Recursos económicos	No aplica.	

MEDIDA: Garantía de facilitar uniformes adecuados a las características físicas de las personas trabajadoras.		N.º 36	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Condiciones laborales		
OBJETIVO GENERAL	Integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la entidad.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales.		
METODOLOGÍA Cuando sea necesario, se facilitará un nuevo uniforme completamente adaptado para las mujeres embarazadas. La APV proporcionará uniformes adecuados a las características físicas de las personas trabajadoras.		Indicadores N.º de mujeres embarazadas que solicitan la medida. N.º de uniformes que se adaptan.	
		Frecuencia de valoración	
		Bienal.	
Persona o dpto. promotor	División de Recursos Humanos.		
Personas destinatarias	Mujeres embarazadas de la plantilla.		
Temporalización	Desde mayo de 2022 y durante la vigencia del Plan.		
Recursos	Recursos personales	Empresa externa encargada de la elaboración del uniforme.	
	Recursos materiales	No aplica.	
	Recursos económicos	Costes derivados de la elaboración de los uniformes.	

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La metodología de evaluación y seguimiento, así como el análisis detallado de los indicadores incorporados a cada medida del Plan se desarrollarán por parte de la Comisión de Igualdad y su función principal será la de desplegar las herramientas de evaluación según la calendarización establecida.

La metodología de seguimiento y evaluación es la siguiente:

El **SEGUIMIENTO** se deberá hacer, por parte de la Comisión de Igualdad, analizando la puesta en marcha de cada medida, que lleva incorporada su fecha de implantación por mes y año.

La **EVALUACIÓN** de las medidas del Plan se realizará en función de los resultados de las medidas del Plan, que tendrá en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos generales y específicos.
- El grado de reducción de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- La consecución de los resultados esperados.
- El grado de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Los cambios y correcciones en las acciones puestas en marcha.
- La consolidación de la igualdad en la APV.

Teniendo en cuenta que el Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años, se realizará una **evaluación intermedia a los 24 meses** desde su entrada en vigor, así como una **evaluación final al cumplirse los 4 años de vigencia del Plan**.

La Comisión de Igualdad incorporará, si fuera el caso, acciones nuevas o correctoras durante la vigencia del Plan.

Evaluación intermedia

Se realizará a los 24 meses y analizará el nivel de implantación de las medidas y los objetivos.

La realizará la Comisión de Igualdad que medirá el grado de cumplimiento de los objetivos planteados hasta la fecha y el cumplimiento del calendario establecido para cada una de

las medidas. El resultado de esta evaluación se comunicará, a través de los mecanismos internos, a los departamentos correspondientes.

Evaluación final

Medirá el grado de cumplimiento de los objetivos planteados y el grado de implantación de las medidas, los resultados esperados y el nivel de corrección de las desigualdades detectadas al inicio de la tramitación, plasmadas en el informe diagnóstico.

Esta evaluación final se llevará a cabo por empresa externa o entidad ajena a la elaboración, implantación, seguimiento y evaluación intermedia del Plan.

El **ÓRGANO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** del Plan de Igualdad será la Comisión de Igualdad, que establecerá un calendario de seguimiento.

DEFINICIONES

Acciones positivas:

Aquellas medidas diseñadas para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Estas acciones serán temporales, razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Art.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Acoso sexual:

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual. (Art.7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Acoso por razón de sexo:

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerará discriminatorio. (Art.7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Brecha de género:

Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.

Brecha salarial:

Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

Composición equilibrada:

Presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de una empresa, ningún sexo supere el 60% ni esté por debajo 40%.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:

Creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a mujeres y a hombres la combinación del trabajo, de las responsabilidades familiares y del entorno personal.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias (Art. 10 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Datos desagregados por sexo:

Permiten conocer cuál es la posición de mujeres y hombres en una empresa todos los espacios mediante la recogida y desglose de datos, y de información estadística por sexo lo que permite analizar comparativamente cualquier cuestión con perspectiva de género y visibilizar la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

Son derechos que se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (Art. 44.1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Diagnóstico de situación:

El diagnóstico de igualdad o diagnóstico de situación es un análisis detallado de la situación sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se recoge información, y datos que se analizan para extraer conclusiones y formular propuestas para integrar en un Plan de Igualdad.

Discriminación directa por razón de sexo:

Aquella situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (Art.6.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Discriminación indirecta por razón de sexo:

Aquella situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (Art. 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres). En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (Art. 6.3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

División sexual del trabajo:

La asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre, y que genera una distribución desigual de los réditos del desempeño del trabajo.

Estereotipos de género:

Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

Género:

Las diferencias sociales y culturales entre hombres y mujeres que han sido aprendidas. Estas diferencias cambian con el tiempo y se basan en papeles sociales construidos para la mujer y el hombre, asentados en base a su sexo.

Igualdad de remuneración por razón de sexo:

La obligación a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (Estatuto de los Trabajadores, Art. 28)

Igualdad de trato entre mujeres y hombres:

La ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo:

Aplicable al ámbito del empleo (privado y público), garantiza, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas (Art. 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Participación equilibrada de mujeres y hombres:

Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

Perspectiva de género:

Análisis de la realidad que interpreta las relaciones de poder existentes entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

Plan de igualdad de la empresa:

Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas

a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (Art.46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:

Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Segregación horizontal:

Concentración de mujeres u hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical:

Concentración de mujeres o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

Tutela jurídica efectiva:

Cualquier persona, ante un tribunal, puede recabar la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución. (Art. 13.1 Ley la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Violencia de Género

La forma más brutal de la desigualdad por razón de sexo. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho de serlo y que tiene o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

APROBACIÓN DEL PLAN – FIRMAS

Comisión de igualdad - por la Autoridad Portuaria:

Carlos Nieto Fernández
Jefe de División Adjunta a Explotación

José Ramón Costas Alonso
Jefe de Área de Secretaría General

Dorinda Conde Martínez
Jefa de la División de RRHH

María Bravo Ramallo
Responsable de RRHH y Organización

Portal Durán Ferreiro
Responsable de Prevención

David Castro Martínez
Jefe de División de gestión Comercial

Comisión de igualdad - por la Parte Social:

M^a Jesús Riveiro Boulosa
Comité de empresa-UGT

Lorena Loureiro Iglesias
Comité de empresa-CCOO

Lorena Garcia Oliveira
Comité de empresa-CIG

Sergio Casás Vidal
Comité de empresa-CIG

Carlos García Pasantes
Delegado sindical-UGT

Alejandro Alonso Martínez
Delegado sindical-CCOO

Otros miembros del Comité de Empresa:

M^a Pilar Pérez Fernández
Comité de empresa-CCOO

Laura Otero Longa
Comité de empresa-UGT

Diego González Domínguez
Comité de empresa-CIG

David Fernández Cabaleiro
Comité de empresa-CCOO

Alfonso Otero Alonso
Comité de empresa-CIG

El Presidente de la Autoridad Portuaria de Vigo:

Jesús Vázquez Almuiña

