

I PLAN DE IGUALDAD
Autoridad Portuaria
de A Coruña



Índice de contenido

I.	INTRODUCCIÓN.....	4
II.	ANTECEDENTES Y CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN	7
III.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	9
IV.	FASES DEL PROCESO	10
1.	COMPROMISO.....	11
2.	INFORME DE DIAGNÓSTICO	11
i.	Metodología del diagnóstico.....	13
ii.	Conclusiones del diagnóstico	14
3.	NEGOCIACIÓN.....	21
V.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	22
VI.	VIGENCIA	22
VII.	OBJETIVOS Y MEDIDAS	23
VIII.	PLAN DE IGUALDAD: ÁREAS DE ACTUACIÓN	24
IX.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	35

I. INTRODUCCIÓN

Como consecuencia de lo dispuesto en la Constitución de 1978, en sus artículos 14 y 9.2, y en las directivas comunitarias, se desarrolla y aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece en su Título IV, Capítulos I a IV, toda una serie de medidas para garantizar el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, 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; y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, 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; y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se alcanza una dimensión transversal al extender su acción a los diferentes ámbitos del ordenamiento jurídico.

Uno de sus principales hitos es promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de las empresas/organizaciones, al prever que éstas deben adoptar medidas dirigidas a eliminar los obstáculos y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre ambos sexos.

En virtud del artículo 45, apartado 2, de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en las empresas/organizaciones, de 50 o más personas trabajadoras, estas actuaciones deberán materializarse a través de un Plan de Igualdad, concebido como un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Razón social	AUTORIDAD PORTUARIA DE A CORUÑA
CIF	Q1567003G
Domicilio social	Avda. de la Marina, núm. 3, A Coruña (15001) - España
Forma jurídica	Organismo público
Año de constitución	1967
Convenio colectivo	III Convenio colectivo de puertos del Estado y autoridades portuarias (código de convenio n.º 99009785011995)
Web corporativa	www.puertocoruna.com
Órgano de gobierno (composición a 31/10/2023)	Consejo de Administración: integrado por 16 consejeros, de los cuales, 2 son mujeres y 14 son hombres

ACTIVIDAD

Sector Actividad	Servicios para transportes marítimos
CNAE	5222 – Actividades anexas al transporte marítimo y por vías navegables interiores
Descripción de la actividad	Servicio de explotación y mantenimiento de puertos, canales, diques, etc.

DIMENSIÓN

Personas Trabajadoras (a 31/10/2023)	Mujeres	50	Hombres	125	Total	175
Centros de trabajo	1					

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

Dispone de departamento de personal	Sí					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	2	Hombres	7	Total	9

Sobre la AUTORIDAD PORTUARIA DE A CORUÑA

- **Quiénes somos**

La Autoridad Portuaria de A Coruña gestiona y administra el correcto funcionamiento y operatividad de dos recintos portuarios: el puerto interior en el Ayuntamiento de A Coruña, situado en la posición N 43° 21' de latitud y W 8° 23' de longitud y las instalaciones portuarias del puerto exterior de Punta Langosteira, ubicadas en el vecino Ayuntamiento de Arteixo, situado en la posición N 43° 21' de latitud y 8° 31' W de longitud.

Ambos puertos forman parte del sistema portuario de interés general en el ámbito estatal español y cuentan con una situación geográfica privilegiada en la conexión de las principales rutas de tráfico marítimo internacional entre el norte de Europa y el Mediterráneo y África y entre Europa Occidental y América.

- **Qué hacemos**

El Puerto de A Coruña lo conforman sus dársenas interior y exterior, desde las que se atiende una diversidad de tráficos, destacando el movimiento de hidrocarburos vinculados a la refinería de Repsol en la ciudad, el tráfico de productos agroalimentarios para la fabricación de piensos y otros graneles sólidos como cemento y clínker, áridos, coques y también mercancía general, con los productos siderúrgicos a la cabeza y tableros de madera.

En otros sectores, el puerto de A Coruña lidera el movimiento de pesca fresca en España y en los últimos años ha experimentado un gran crecimiento en el tráfico de cruceros, atendiendo más de un centenar de escalas anualmente.

La ejecución y puesta en funcionamiento de las nuevas infraestructuras portuarias en Arteixo han marcado un nuevo hito histórico en el desarrollo de nuestro puerto. La actividad en el Puerto Exterior, donde se han consolidado las operaciones de carga y descarga de una gran diversidad de graneles sólidos, también de crudo de petróleo y operaciones logísticas singulares de cargas de proyecto o los embarques de cajones de hormigón, lo configuran como el gran puerto industrial del siglo XXI. Además, el proyecto "A Coruña Green Port" permitirá ampliar nuestra capacidad para crecer en el ámbito de las energías renovables, con desarrollos industriales enfocados a la producción, almacenamiento y distribución de hidrógeno y amoníaco verde, resaltando también su potencial como puerto hub de apoyo en la cadena de suministro de la eólica marina para la fabricación y exportación de componentes y grandes piezas, entre otras líneas de actuación.

Misión, Visión y Valores de AUTORIDAD PORTUARIA DE LA CORUÑA

Misión: La misión de la Autoridad Portuaria de A Coruña es liderar el Puerto de A Coruña en la creación de valor compartido con la Sociedad, mediante la excelencia en la actividad portuaria.

Visión: La visión del Puerto de A Coruña es ser un referente logístico e industrial en el movimiento de graneles en el Atlántico Norte.

Valores: Los valores en los que se basará para ejercer su misión la Autoridad Portuaria son la Ejemplaridad, Compartir Valor y Valores, la Excelencia, el Desarrollo y la Atracción del talento, La Integración Medioambiental, la Transparencia y la búsqueda del Bien Común.

II. ANTECEDENTES Y CARACTERÍSTICAS DE LA AUTORIDAD PORTUARIA DE A CORUÑA

El Puerto de A Coruña es un puerto español situado en la ciudad de A Coruña (Galicia) y en el vecino municipio de Arteixo en la provincia homónima, en el océano Atlántico. Es uno de los corazones económicos de la Comarca de A Coruña. Actualmente cuenta con más de seis kilómetros de muelles y en él se desembarcan desde pescado fresco hasta crudo de petróleo, pasando por cereales y productos siderúrgicos.

Hacia el puerto se dirigen mercancías desde multitud de puntos del planeta, como Róterdam, Lisboa, Brest, Sudáfrica, el golfo Pérsico, China y el continente americano. En él se descargan tanto mercancías sólidas como líquidas, siendo estas últimas las principales en cuanto a tonelaje, dada la vinculación del puerto con la refinería de Repsol en A Coruña.

La Presidencia de la Autoridad Portuaria de A Coruña, conscientes de la necesidad de establecer un marco normativo general en el centro, y de conformidad con lo establecido en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, puso en marcha los mecanismos oportunos, con el fin de establecer los objetivos y medidas que corrijan los desequilibrios y desigualdades que se puedan estar produciendo en su seno, entre hombres y mujeres, analizando para ello diversas áreas como el acceso al empleo, la promoción, la formación o las medidas en materia de conciliación que garantice la realidad y efectividad del derecho de igualdad de trato.

La Ley Orgánica 3/2007, en su artículo 45.1, obliga a todas las empresas *“a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, debiendo, con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT)”*. Estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad para la totalidad de la plantilla, sin perjuicio de que puedan establecerse acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo (art. 46.3. LO 3/2007). Dicho plan fijará el conjunto de medidas a abordar, los objetivos 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. 46.1. LO 3/2007).

La Presidencia se compromete con la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres, en el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en su sistema general de gestión.

El día 18 de octubre de 2021 se adopta el acuerdo de constitución de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad (en adelante, Comisión de Igualdad), con 4 miembros de la representación sindical de las personas trabajadoras y otros 4 miembros designados en representación de la Autoridad Portuaria, con objeto de negociar, elaborar y aprobar el Plan de Igualdad previo diagnóstico de la situación y de conformidad con los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007.

En representación de la Autoridad Portuaria:

María del Carmen Amarelo Freire
Isabel Barreiro Martínez
María Cruz Belver Soto
Carlos Otero Couto

En representación de las personas trabajadoras:

Yolanda Meitín Penabad
Marta Rubal Franco
Natalia Sesar González
Beatriz Vizcaíno Insua

En calidad de asesora externa: María Ángeles García Pérez

El Plan de Igualdad deberá integrar los siguientes principios: *“desarrollar el diálogo, cooperación y participación equilibrada entre la Dirección, trabajadores/as y representantes de manera que puedan ejercer su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, origen o nacionalidad, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación, etc.”.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, *“el Plan de Igualdad contendrá un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.* Así, de forma anticipada, se realizará un diagnóstico que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Las partes negociadoras del Plan acuerdan que las funciones de la Comisión de Igualdad serán las siguientes:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo plazo de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la organización.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- f) Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- g) El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La Autoridad Portuaria de A Coruña, se compromete a proporcionar a la Comisión de Igualdad los recursos humanos y materiales necesarios para llevar a cabo las acciones y medidas acordadas en el Plan, entre ello, se compromete a la aportación de la información necesaria para que la Comisión lleve a cabo las funciones que se le han designado.

III. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad, resultado de las negociaciones efectuadas en el seno de la Comisión Paritaria de Igualdad de la Autoridad Portuaria, se define como:

"Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación de la realidad de la empresa, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo".

Su objetivo fundamental no es otro que el de romper los obstáculos que impidan alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el seno de la organización y evitar cualquier tipo de discriminación laboral. De manera más concreta se señalan como objetivos prioritarios:

De conformidad con la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, la Autoridad Portuaria de A Coruña, con la firma de presente Plan de Igualdad, asume como criterios generales de actuación:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de sus políticas, el cual informará, con carácter transversal, todas sus actividades.
3. Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres

y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

4. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

5. Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

6. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

7. Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y situaciones de especial protección.

8. Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

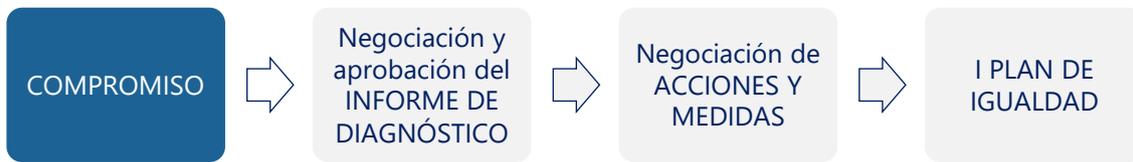
9. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

IV. FASES DEL PROCESO



1. COMPROMISO

Primera fase



La Presidencia de la Autoridad Portuaria de A Coruña, el 20 de septiembre de 2021 adoptó el compromiso en la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres de la organización en el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en su sistema general de gestión.

2. INFORME DE DIAGNÓSTICO

Segunda fase



El 22 de septiembre de 2022 se reúnen los/as integrantes de la Comisión negociadora para aprobar el documento elaborado de informe de diagnóstico, y una vez recogidas una serie de consideraciones al acta, se concluye finalmente con el documento definitivo de fecha 25 de octubre de 2022.

Una vez aprobado el I Plan de Igualdad, se comunicará a la plantilla, así como las acciones y medidas que integrarán el Plan.

También se informará respecto a la evolución de la aplicación de los principios de igualdad y se aportará información cuantitativa. La información se actualizará con arreglo a lo que establecido en las medidas contenidas en el Plan de Igualdad.

Para realizar el diagnóstico, se analizó la documentación e información correspondiente al año 2020.

Inicialmente y como primera etapa se analizó la documentación recibida y se procesaron los datos con el objetivo de conocer:

- La situación de las mujeres y los hombres en todos los niveles de la organización.
- Los aspectos de gestión que pueden incidir en dicha situación.
- Los aspectos organizacionales susceptibles de facilitar la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

En una segunda fase se analizó la documentación e información siguiente:

- ✓ Convenio colectivo de aplicación.
- ✓ Organigrama.
- ✓ Registros del personal: edades de la plantilla; nivel de formación; registro de ingresos y ceses relativos al ejercicio 2020; procesos de I.T. (enfermedad común, accidente laboral, maternidad y paternidad, etc.); tabla salarial; permisos y licencias; procesos de promoción y selección; medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- ✓ Registro de las acciones formativas impartidas (tipo de acción/duración/asistencias).
- ✓ Sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.
- ✓ Protocolo de acoso y procedimiento de investigación de denuncias.
- ✓ Compromiso de la Autoridad Portuaria de A Coruña en aplicación del principio de igualdad.
- ✓ Plan Estratégico de la Autoridad Portuaria de A Coruña para los años 2016-2020.
- ✓ Plan de Formación y Procedimiento para la gestión de la formación.
- ✓ Actas de elecciones sindicales a representantes de las personas trabajadoras.
- ✓ Código de Conducta de la Autoridad Portuaria de A Coruña.

Del análisis anterior se procede a identificar desequilibrios y/o desigualdades por razón de género.

i. Metodología del diagnóstico

Se establecieron indicadores cualitativos y cuantitativos partiendo de un análisis estadístico en que se han tratado los datos por variables: la media, la mediana, y la desviación estándar. Tratándose de datos objetivos que permiten identificar la situación exacta en que se encuentra la organización aplicando indicadores de género, y que es el paso previo necesario para definir acciones, establecer las estrategias, y prácticas a adoptar para mejorar la situación de las mujeres en la organización y contribuir a lograr los objetivos que se establezcan a través del Plan de Igualdad, previa negociación con la representación de la plantilla.

Los indicadores de género permiten evidenciar, caracterizar o cuantificar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, así como verificar sus transformaciones en un contexto sociohistórico determinado, con la finalidad de:

- Describir la situación y posición relativa de las mujeres con relación a los hombres en la organización.
- Visualizar y medir la magnitud del fenómeno de la desigualdad de género y aproximarnos a sus causas.
- Indicar los cambios o tendencias de evolución en la situación de las mujeres con relación a los hombres y las desigualdades de género y sus causas.

Para ello se han establecido los indicadores por variables, en términos absolutos y en términos relativos, permitiendo establecer relaciones entre la situación de hombres y mujeres en la organización: número de trabajadores y trabajadoras, tipología de contratación, características de la plantilla por edades, formación, clasificación profesional, retribución, y situación familiar:

H% - Indicador relativo por variable y sexo

V% - Indicador absoluto respecto a la variable sexo

Una vez desagregados los datos por sexo y en todas las variables seleccionadas, se procedió a analizar la información desde una perspectiva de género, permitiendo conocer cómo afectan los roles de género en la organización.

Entendiendo que la estructura de la plantilla puede ser el resultado de múltiples factores interrelacionados, se han tenido en cuenta todas las variables: la antigüedad, la clasificación de convenio, las categorías profesionales, la tipología de la contratación, etc. desagregando los datos por sexo para obtener un resultado objetivo respecto a la presencia de mujeres y hombres que forman parte de la organización.

Posteriormente se analizaron los datos y se elaboraron unas conclusiones por variables que se incorporan a este informe divididas por áreas, desarrolladas con arreglo a la siguiente estructura de contenido y análisis:

- Las características de la organización y su estructura

- Análisis de datos y conclusiones por variables
- Las características del personal
- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Infrarrepresentación
- Formación
- Procesos de selección
- Las condiciones de trabajo en la organización y salud laboral.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y violencia de género

ii. Conclusiones del diagnóstico

Características del personal, infrarrepresentación y conclusiones por variables

El número total de mujeres en plantilla durante el año 2020 supone un 26% sobre el total de la plantilla. El número total de hombres en plantilla durante el año 2020, un 74% sobre el total de la plantilla. La organización distribuye a sus trabajadores y trabajadoras en cuatro códigos cuenta de cotización, todos ellos, dentro de la provincia de A Coruña, que corresponde cada uno de ellos a la relación contractual del personal con la organización.

Durante el año 2020, las mujeres han trabajado una media de 340 días, mientras que los hombres han trabajado una media de 336 días. La mediana se sitúa en 365 días, tanto en los hombres como en las mujeres. Los datos expuestos tienen en consideración las incorporaciones y bajas producidas durante el ejercicio 2020.

Como consecuencia de lo expuesto, la Autoridad Portuaria de A Coruña, es una institución masculinizada, superando por sexo el límite superior del sesenta por ciento e inferior del cuarenta por ciento, de conformidad con la Disposición Adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007 a efectos de composición equilibrada de mujeres y hombres.

Analizados los diversos organigramas del organismo, se puede observar que se procura emplear un lenguaje neutro en todos los niveles.

El análisis de los datos de la edad de los trabajadores y trabajadoras de la organización permite concluir que el mayor número de mujeres de la plantilla se encuentra en el tramo de edad entre 41 y 50 años, un 38 % del total de la plantilla: 29 % mujeres y 71 % hombres.

Los datos sobre la variable antigüedad nos indican que la media de la variable antigüedad se sitúa en 18 años para las mujeres y en 20 años para los hombres.

El análisis de la distribución de la plantilla según la antigüedad permite apreciar que un mayor número de personas trabajadoras de la organización posee entre 11 y 20 años de antigüedad en la misma: que representan un 30% sobre el total de la plantilla. De dicha cifra, 30% son mujeres, que suponen el 34% del total de mujeres de la plantilla y 28 % del total de hombres que conforman la plantilla.

Un 77% sobre la totalidad de la plantilla tiene una relación laboral de carácter indefinido: el 29% son mujeres y el 71% son hombres. Las mujeres representan el 85% sobre el total de mujeres de la organización, y los hombres el 73% sobre el total de hombres.

Por su parte, la contratación de duración determinada supone el 23% restante sobre el total de la plantilla: 16% mujeres y 84% hombres contratados mediante esta modalidad de contrato durante el ejercicio analizado.

En lo que respecta a las jornadas de trabajo, el 92% de la plantilla posee una relación laboral a tiempo completo. Sobre este porcentaje, las mujeres representan el 27% y los hombres el 73%.

La situación de las personas con jornadas reducidas mantiene relación con la tipología de contratación a tiempo parcial o con la adopción de medidas de conciliación personal, familiar y laboral de adaptación o reducción de jornada.

La información obtenida de las tablas y gráficos de los grupos de cotización permite afirmar que en los datos de esta variable no se visualizan discriminaciones directas por género, pues su asignación se encuentra directamente relacionada con la titulación y puesto de trabajo.

Aunque en su mayor parte la plantilla está formada por hombres en un 74% sobre el total, no se percibe la existencia de discriminaciones a la hora de seleccionar al personal, proceder a su contratación en la organización y asignarles un grupo a efectos de cotización.

La información obtenida de los datos de nivel formativo permite apreciar que mayoritariamente las personas que conforman la plantilla tienen Formación Profesional II de Ciclo Superior o equivalentes, grupo que representa un 28% sobre el total de la plantilla. De dicha cifra, 20% mujeres y 80% son hombres. Las mujeres en este grupo suponen el 21% del total de mujeres de la plantilla.

Proceso de selección y contratación

En enero de 2020 la presencia de mujeres en la organización era de un 26,29%, disminuyéndose en el mes de diciembre de 2020 a un 25,45%. La mayoría de las mujeres y hombres que han sido

alta en la organización durante el año 2020 lo son a través una relación laboral de carácter indefinido a tiempo completo, que corresponde en su totalidad a hombres (25%).

Durante el año 2020 se produjeron un total de 8 altas, de las que 1 correspondió a una mujer (13%) y 7 correspondieron a hombres (87%).

Ninguna de las personas incorporadas durante el ejercicio 2020 declaró tener descendientes o ascendientes a su cargo.

Un mayor número de bajas, un 72% sobre el total, han correspondido a hombres, frente a un 28 % a mujeres. Sin embargo, se observa que tomando en consideración el total de la plantilla el % de bajas ha sido mayor en las mujeres que en los hombres. El porcentaje de representatividad de las mujeres en las bajas producidas durante el ejercicio 2020 se encuentra solamente dos puntos porcentuales por encima con respecto al porcentaje total de mujeres de la plantilla (26%).

Un 61% de las personas que han sido baja durante el ejercicio 2020 se encontraban encuadradas en el grupo profesional III: de las que un 28% son mujeres y un 33% son hombres. Respecto a los puestos de trabajo, la mitad de las bajas producidas correspondieron a policías portuarios/as: un total de 9 personas, de las que el 60% son mujeres y 33% son hombres.

Ninguna declaró tener ascendientes a su cargo. El 85% no tenía hijos o hijas a su cargo. No se detectan elementos, criterios o perfiles de selección que favorezcan a uno u otro sexo.

Analizando los procesos de reclutamiento y selección, no se percibe discriminación directa, respetándose los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Clasificación profesional

Conforme establece el Convenio colectivo aplicable a la Autoridad Portuaria de A Coruña, el personal se adapta al sistema de clasificación profesional fijado en el Capítulo III del convenio colectivo de aplicación, y clasifica a la plantilla a través de Grupos profesionales, Bandas y niveles funcionales (puestos de trabajo), que se detallan en el citado Capítulo.

Un mayor grupo de personas trabajadoras se encuentra encuadrada en el grupo profesional III (Profesionales), representando el 48% del total, de las que un 22% son mujeres y un 78% son hombres. Representan el 40% respecto al total de mujeres en la plantilla y el 51% respecto del total de hombres. Se trata de un grupo profesional significativamente masculinizado.

El grupo FC consta de 23 personas, que suponen un 13% sobre el total de la plantilla. De dicha cifra, el 43% son mujeres y el 57 % son hombres, que representan, respectivamente, el 21% sobre el total de mujeres en la plantilla y el 10% sobre el total de hombres en la plantilla. Es el grupo profesional que más se acerca a la composición equilibrada de mujeres y hombres

Un mayor porcentaje del personal se encuadra en el puesto de trabajo de Policía Portuario, que representan un 33 % sobre el total de la plantilla, conformado por un 15% de mujeres y un 85 %

de hombres. Se trata, por consiguiente, de un puesto de trabajo masculinizado. Las mujeres que desempeñan este puesto de trabajo representan el 19% sobre el total de mujeres de la plantilla, siendo, junto al puesto de Administrativo/a General, la ocupación en que mayor presencia femenina hay.

Un 46% sobre el total de la plantilla desarrolla sus funciones dentro del área de Oficina: de las que el 44% son mujeres y el 56% son hombres. Las mujeres encuadradas dentro de este departamento suponen el 79% sobre el total de mujeres de la plantilla. Pese a ser un área masculinizada, se encuentra dentro del límite superior del sesenta por ciento e inferior del cuarenta por ciento definido por la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, a efectos de composición equilibrada de mujeres y hombres

Se observa una gran diferencia en los puestos tradicionalmente feminizados por el sector de actividad. Los puestos relacionados con los servicios de vigilancia y mantenimiento técnico son ocupados primordialmente por hombres, mientras que las mujeres ocupan principalmente los puestos de administración y oficina.

La dificultad que tiene el organismo para incorporar mujeres en determinados puestos cuando se producen vacantes es que no se presentan mujeres candidatas.

No se detecta ningún elemento, criterio o perfiles de selección que favorezcan a un sexo u otro.

Analizados los procesos de reclutamiento y selección de la organización, no se percibe ningún tipo de discriminación directa, si bien para detectar algún posible tipo de discriminación indirecta, habría que realizar un análisis en mayor profundidad.

Los hombres se sitúan en puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados, por lo que, una de las finalidades del Plan deberá ser incorporar a mujeres en aquellos puestos masculinizados y en los que la mujer no está representada cuando se produzcan vacantes.

En lo que se refiere a la presencia de la igualdad en las relaciones del organismo con otras organizaciones, no existe ninguna disposición en la contratación con proveedores que primen a aquellas que desarrollan actividades que promuevan la igualdad.

Formación

Durante el ejercicio 2020 han participado en acciones formativas un total de 108 personas, de las que 24 fueron mujeres (22%) y 84 fueron hombres (78%).

El número de participantes en acciones formativas representan un 59% de la plantilla, repartido en un 13% de mujeres frente a un 46% de hombres

Si tenemos en cuenta que la representación de mujeres supone el 26% respecto al total de la plantilla, las que han asistido a acciones formativas representan un 22%, de modo que la participación femenina en formación es un 4% inferior con respecto a la proporción de mujeres total de la plantilla.

Por otro lado, si se tiene en cuenta la duración en horas de las acciones formativas tomadas por mujeres, su duración se refleja en un 15% respecto del total de horas impartidas.

Las acciones formativas impartidas se encuentran relacionadas con los trabajos realizados por las propias personas trabajadoras asistentes. No se perciben indicios de discriminación en el acceso a la formación.

Promoción profesional

En Autoridad Portuaria de A Coruña no se ha producido ningún proceso de promoción interna entre los periodos requeridos. No obstante, si bien no ha sido objeto de análisis diferencial por sexos, se detallan en este diagnóstico los últimos desarrollos profesionales en materia retributiva, acontecidos en 2019 y cuyo desglose individualizado se recoge en el Informe de Diagnóstico realizado para la realización del presente Plan, así como los procesos de movilidad funcional para el desempeño de puestos de superior categoría.

Condiciones de trabajo y salud laboral

El organismo da cumplimiento a la obligación que le exige la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se establece el Reglamento de los Servicios de Prevención.

La Autoridad Portuaria de A Coruña tiene suscrito con Ibersys-Norprevención un contrato para la prestación del Servicio de Prevención Ajeno, con vigencia desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021, en las especialidades de seguridad en el trabajo, ergonomía y psicología aplicada y medicina en el trabajo.

La última revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales se realizó en febrero de 2020. La última revisión de la Evaluación de Riesgos Laborales se realizó en diciembre de 2021.

La organización tiene constituido el Comité de Seguridad y Salud, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la organización en materia de prevención de riesgos. En la composición del mismo, la representación femenina es del 25%, frente a la masculina del 75%.

De conformidad con la información facilitada por el organismo para la realización del presente informe, no hay trabajadores menores de edad en ningún puesto de trabajo evaluado en el presente informe.

El Plan de Prevención se ajusta a lo especificado en el artículo 26 de la Ley 31/1995 en cuanto a que comprende la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia a los procedimientos o condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en su salud o en la del feto para aquellas actividades que sean susceptibles de presentar un riesgo específico.

No se ha producido en la Autoridad Portuaria de A Coruña, ningún procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo según lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, ni de modificación geográfica según lo establecido en el 40 del Estatuto de los Trabajadores, ni se ha procedido a inaplicar en la organización las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable según lo dispuesto en el artículo 82.3 del mismo texto legal.

La organización no dispone de un procedimiento relativo a la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión digital de las personas trabajadoras a su servicio.

El total de procesos producidos por enfermedad común o accidente laboral durante el ejercicio 2020 han sido de 65. Los procesos representaron para las mujeres el 23% sobre el total, y los hombres el 77% sobre el total. Si la misma variable la analizamos teniendo en cuenta la duración total de estos procesos, la información que se obtiene es la siguiente: la totalidad de los procesos han tenido una duración total de 3.363 días. La duración de los procesos de I.T. en las mujeres ha sido del 34% sobre el total y en los hombres del 66% sobre el total.

Se dispone de locales-vestuarios femeninos, así como de prendas adaptadas a la fisonomía femenina.

A 31 de diciembre de 2020, hay 78 personas trabajadoras en régimen de turnicidad, de las cuales 14 son mujeres (17,95%).

La Autoridad Portuaria de A Coruña no dispone de personas trabajadoras puestas a disposición por empresas de trabajo temporal.

Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Durante el año 2020 se solicitó la adopción de un total de 27 medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. De dichas solicitudes, el 22% correspondió a mujeres y el 78% a hombres.

Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de reducción de jornada por guardia legal han sido solicitadas en su totalidad por mujeres, pero por su parte, el "Plan Concilia", de adaptación de la jornada de trabajo a los fines de semana o festivos, y el "Plan Mecuida", de adaptación del turno de trabajo, han sido solicitados primordialmente por hombres.

Durante el ejercicio 2020 se produjeron dos excedencias voluntarias, ambas solicitadas por hombres.

El uso de permisos y licencias es mayormente solicitado por hombres (64% sobre el total de permisos solicitados). El porcentaje de mujeres trabajadoras que solicitaron permisos o licencias (36%) se encuentra 10 puntos porcentuales por encima de la representación total de mujeres en la plantilla (26%).

Se han disfrutado por motivos diversos un total de 182 permisos o licencias, con una duración total de 795 días. Las mujeres representan el 36% sobre el total de permisos/licencias solicitadas, y suponen el 38% respecto del total de días disfrutados. Los hombres representan el 64% sobre el total de permisos/licencias solicitadas, y suponen el 62% respecto al total de horas disfrutados.

En relación con los descendientes a cargo de la persona trabajadora, un 53% sobre el total del personal del organismo no tiene hijos o hijas a su cargo, de dicho porcentaje, el 20% corresponde a las mujeres sin hijos/as. El 20% de la plantilla tiene un hijo/a, de este porcentaje el 30% corresponde a las mujeres.

Mayoritariamente, los descendientes de las personas trabajadoras que conforman la plantilla se encuentran encuadrados en la banda de edad superior a 25 años, lo que supone el 21% sobre el total de descendientes.

Durante el año 2020, ninguna persona trabajadora declaró tener ascendiente a cargo.

Retribuciones, registro, valoración de puestos y auditoría retributiva

La diferencia de la variable sexo no resulta significativa en comparación con la diferencia existente de las variables grupos profesionales y niveles. Las diferencias por sexo de los hombres respecto a las mujeres son significativamente inferiores al 25%.

Se puede afirmar que las diferencias existentes en las medias y medianas de los salarios no son consecuencia de la variable sexo, sino que vienen determinadas por otras variables, como las variables grupo profesional o nivel, consecuencia de los diferentes puestos que en ellos se encuadran y la posición que las mujeres ocupan en la organización.

Del análisis estadístico realizado se desprende las diferencias que se perciben provienen de la aplicación del convenio colectivo y la retribución a las personas según la banda asignada en función del grupo profesional, no siendo el sexo la variable que genera las diferencias.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género

Autoridad Portuaria de A Coruña posee un Código de Conducta, donde se recoge expresamente un compromiso de rechazo ante cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico, psicológico o moral así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas, independientemente de quien sea la víctima o el acosador ni cual sea su posición jerárquica en la organización. El código de conducta está disposición de todos los trabajadores y es de acceso público a través de la página web de la Autoridad Portuaria de A Coruña

El Convenio colectivo de puertos del Estado y autoridades portuarias sí recoge mención expresa a la prevención del acoso y violencia en el lugar de trabajo.

No consta ninguna denuncia, queja o demanda planteada en el organismo por situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Por estas mismas circunstancias, el organismo no ha sancionado a ninguna persona por hechos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.

No consta desde el inicio de la actividad ningún caso de víctimas de violencia de género.

La Autoridad Portuaria se compromete a difundir e impartir formación a todo el personal en la prevención y actuación ante cualquier tipo de acoso.

Por consiguiente, en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, se da cumplimiento a lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007.

Comunicación

Si bien en los canales de comunicación analizados no se observan signos de discriminación ni de lenguaje sexista, conviene revisar el lenguaje empleado en los diversos procedimientos internos del organismo, de manera que se emplee, en todo caso, un lenguaje inclusivo.

No obstante, resulta preciso señalar que, aunque en el lenguaje utilizado se pone especial atención en utilizar términos neutros e imágenes no sexistas, se hace necesario trasladar a todos los departamentos una guía de comunicación y lenguaje inclusivo que pueda servir de modelo para corregir los errores detectados en algunos de los procedimientos revisados.

3. NEGOCIACIÓN



Se mantuvieron diversas reuniones en el seno de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad, previa convocatoria y levantando las correspondientes actas, con el objetivo de negociar las acciones a formar parte del I Plan de Igualdad de AUTORIDAD PORTUARIA DE A CORUÑA, donde se adopta el acuerdo de incorporar como acciones al I Plan de Igualdad aquellas que se consideraran estructurales y que son aprobadas por las personas integrantes de la referida Comisión y de conformidad con lo establecido en los artículos 45 y 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, respecto a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, modificados en su redacción por 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:

“Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. 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 representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.”

Las acciones incluidas en el I Plan de Igualdad se encuentran en relación con las conclusiones obtenidas del diagnóstico de situación de la organización en materia de igualdad de oportunidades llevado a cabo por la Comisión Negociadora constituida al efecto, con el apoyo de una asesora especializada en Igualdad.

V. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Entran dentro del alcance de este I Plan de Igualdad, todas las personas que desempeñan su trabajo en las diferentes áreas funcionales, que componen la estructura organizativa de la AUTORIDAD PORTUARIA DE A CORUÑA, incluyendo al personal de puesta a disposición si lo hubiere.

VI. VIGENCIA

En lo que respecta al ámbito temporal, el presente I Plan de igualdad de AUTORIDAD PORTUARIA DE A CORUÑA, tendrá una vigencia de DOS AÑOS desde la fecha de su aprobación, tiempo que la Comisión de Igualdad entiende suficiente para corregir y alcanzar el conjunto de medidas que se concretan en el mismo.

► Inicio: 01/01/2024

► Finalización: 31/12/2025

Pasado el plazo de vigencia del Plan se reunirá una Comisión para proceder a la negociación del II Plan de Igualdad de AUTORIDAD PORTUARIA DE A CORUÑA.

VII. OBJETIVOS Y MEDIDAS

Con la implantación del I Plan de Igualdad en la AUTORIDAD PORTUARIA DE A CORUÑA se da cumplimiento legal a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se reconoce explícitamente que la igualdad de oportunidades y trato entre las mujeres y los hombres es un derecho y se adquiere el compromiso de impulsar políticas y acciones que contribuyan a crear condiciones y estructuras sociales que permitan que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

De lo anterior se desprende que el objetivo del I Plan de Igualdad para la AUTORIDAD PORTUARIA de A CORUÑA es remover los obstáculos que impidan que la igualdad entre mujeres y hombres sea efectiva. Ello supone garantizar el acceso igualitario a los recursos que faciliten el desempeño eficiente de las tareas propias de cada puesto y promuevan el desarrollo personal y profesional, sin que el sexo represente impedimento para un correcto y completo desarrollo de la vida profesional de las personas trabajadoras de la AUTORIDAD PORTUARIA de A CORUÑA, de conformidad con el contenido del artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007: *"El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil"*.

Para alcanzar los objetivos se llevarán a cabo una serie de acciones y medidas, fruto de las negociaciones en el seno de la Comisión paritaria de igualdad de la AUTORIDAD PORTUARIA de A CORUÑA, referentes a cada una de las áreas de actuación que han sido objeto de análisis en el diagnóstico de situación de la organización previamente realizado.

Siguiendo la metodología de trabajo empleada para efectuar el diagnóstico previo de situación de la organización, las acciones a llevar a cabo se definen y concretan en el modelo de ficha que se acompaña como Anexo y en la que se indica los siguientes aspectos con relación a cada acción:

- Descripción de la acción
- Ámbito e indicador a utilizar para el seguimiento y evaluación de cada acción
- Objetivos que se pretenden alcanzar con la acción
- Recursos materiales, humanos y económicos necesarios
- Plazo de puesta en marcha y ejecución

La Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de la AUTORIDAD PORTUARIA DE A CORUÑA se compromete a informar a todo el personal del contenido del I Plan de Igualdad.

Para cumplir con los objetivos planteados, se establecen una serie de acciones/medidas que se distribuyen por áreas de actuación.

VIII. PLAN DE IGUALDAD: ÁREAS DE ACTUACIÓN



Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las medidas del presente I Plan de Igualdad de la AUTORIDAD PORTUARIA de A CORUÑA dirigidas a remover los obstáculos que impidan la igualdad efectiva de mujeres y hombres se estructuran de acuerdo con las materias analizadas y diagnosticadas desde una perspectiva de género por áreas:

1. Proceso de selección y contratación. Infrarrepresentación femenina.
2. Clasificación profesional, formación y promoción profesional.
3. Condiciones de trabajo: retribuciones y auditoría retributiva.
4. Conciliación y ejercicio corresponsable de la vida personal, laboral y familiar.
5. Condiciones de trabajo: prevención de riesgos laborales y salud laboral.
6. Prevención del acoso laboral, discriminatorio, sexual y por razón de sexo y violencia de género.
7. Comunicación.

Para cada área de análisis se exponen el/los objetivos generales y específicos, presentando a continuación de estos las medidas adoptadas en el seno de la Comisión de Igualdad para llevarlos a cabo, el período de ejecución, el responsable de su consecución, así como los indicadores de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Área 1. Proceso de selección y contratación. Infrarrepresentación femenina

Fomentar el equilibrio en la presencia de hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa

Objetivo: A1.1 Revisar e incorporar la perspectiva de género en los procesos selectivos

ACCIONES/MEDIDAS	RESPONSABLE	PLAZO	INDICADORES
A1.1/01 Revisar la documentación relacionada con los procesos de búsqueda de personas candidatas (ofertas de empleo, anuncios, internet, etc.) para identificar y eliminar el lenguaje sexista y discriminatorio.	RRHH	2 días con carácter previo a la publicación de las bases	Nº incidencias x proceso selectivo OBJETIVO=0 Observar evolución anual
A1.1/02 Elaboración de una ficha para cumplimentar al final del proceso de selección que servirá para analizar los perfiles de las personas candidatas.	Comisión Plan de Igualdad	Tres meses	Ficha elaborada/ficha no elaborada
A1.1/03 Cumplimentación de la ficha tras la finalización de cada proceso selectivo	RRHH	1 mes tras la finalización de cada proceso selectivo	Indicador en cada proceso selectivo: % de mujeres contratadas sobre el total de puestos ofertados / % mujeres presentadas al proceso selectivo OBJETIVO>= 1 Observar evolución anual del indicador a nivel global y por ocupaciones
A1.1/04 Confección y difusión de cartelería para próximos procesos de selección en áreas masculinizadas.	RRHH / Comunicación	Disponible al menos al momento de publicación de las bases de cada proceso selectivo	
A1.1/05 Redactar e incorporar información sobre la política de Igualdad en la comunicación de adjudicación o aceptación de presupuesto a empresas consultoras que participen en procesos de selección.	RRHH	Al momento de la comunicación o aceptación de presupuesto	Nº de empresas informadas / Total de empresas contratadas OBJETIVO=1
A1.1/06 Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades (Vigilancia, Mantenimiento y SAN)	RRHH	Al momento de la publicación de las bases de la convocatoria	

MEDIDA	MEDIOS SUPLEMENTARIOS	IMPORTE
A1.1/01	No precisa	-
A1.1/02	No precisa	-
A1.1/03	No precisa	-
A1.1/04	Cartelería elaborar con personal propio	500,00€
A1.1/05	No precisa	-
A1.1/06	No precisa	-

Área 2. Clasificación profesional, formación y promoción

Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en la promoción y en el desarrollo de habilidades y competencias en todos los niveles de la empresa

Objetivo: A2.1 Revisión del procedimiento de promoción interna para detectar sesgos de género

ACCIONES/MEDIDAS	RESPONSABLE	PLAZO	INDICADORES
A2.1/01 Incluir como criterio de promoción la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades (Vigilancia, Mantenimiento y SAN)	RRHH	Al momento de la publicación de las bases de la convocatoria	Indicador en cada proceso selectivo: % de mujeres contratadas sobre el total de puestos ofertados / % mujeres presentadas al proceso selectivo Observar evolución anual del indicador a nivel global y por ocupaciones

Objetivo: A2.2 Acceso a la formación en igualdad de condiciones a la totalidad de la empresa

ACCIONES/MEDIDAS	RESPONSABLE	PLAZO	INDICADORES
A2.2/01 Adaptación al horario laboral de las acciones formativas para favorecer la participación de todas las personas interesadas, especialmente las que se encuentran en situaciones de necesidad de conciliación	RRHH	Anual coincidente con la elaboración del Plan de Formación	Horas de formación anuales realizadas dentro de jornada (9:00-14:00 h) o en horario obligatorio/ N° Total de horas de formación anual realizadas OBJETIVO= 1 Media horas formación mujeres / Media horas formación hombres OBJETIVO= 1 Observar evolución anual de ambos indicadores
A2.2/02 Impartir cursos de formación-jornadas específicas en materia de igualdad, a toda la plantilla.	RRHH	Anual Primer trimestre	N° jornadas anuales de al menos 1 hora de duración OBJETIVO >= 1 al año % asistencia total y segregado por sexo
A2.2/03 Ofrecimiento de acciones formativas de reciclaje profesional para reincorporaciones de permiso de nacimiento o excedencia por guarda legal	RRHH	Anual	Horas de formación perdidas por permiso de cuidado de hijo o excedencias por guarda legal / Horas de formación recuperadas OBJETIVO= 1
A2.2/04 En los casos de excedencia por guarda legal informar a la persona que solicita la excedencia sobre la posibilidad de acceder, si así lo desea, a la formación impartida en la empresa durante el periodo de excedencia. Recoger en el documento al que hace referencia el objetivo A4.1/02	RRHH	Anual	N° personas avisadas en excedencia / n° personas en excedencia OBJETIVO=1

Objetivo: A2.3 Impulsar la formación de mujeres/hombres en áreas subrepresentadas

ACCIONES/MEDIDAS	RESPONSABLE	PLAZO	INDICADORES
A2.3/01 Definir áreas de subrepresentación e informar a las personas de la existencia de cursos específicos para desempeñar actividades en las que estén subrepresentadas (mantenimiento, vigilancia, SAN...)	Comisión Plan de Igualdad	30/04/2024	N° de personas que realizan dichos cursos / N° de personas informadas OBJETIVO: 30%

MEDIDA	MEDIOS SUPLEMENTARIOS	IMPORTES
A2.1/01	No precisa	-
A2.2/01	No precisa	-
A2.2/02	Formador externo / Servicio de Prevención Habilitación de espacios y medios de presentación	2.500,00€
A2.2/03		
A2.2/04	No precisa	-
A2.3/01	No precisa	-

Área 3. Condiciones de trabajo: retribuciones y auditoría retributiva

Garantizar la ausencia de discriminación retributiva bajo el principio de trabajo de igual valor

Objetivo: A3.1 Seguimiento de las retribuciones salariales y complementos desde una perspectiva de género, tomando como base el registro retributivo anual obligatorio por ley.

ACCIONES/MEDIDAS	RESPONSABLE	PLAZO	INDICADORES
A3.1/01 Elaborar un material informativo sobre el sistema de retribución de la empresa, basado en la transparencia, en el que se muestren los criterios empleados, con independencia del sexo.	RRHH	Anual	
A3.1/02 Realizar análisis estadísticos sobre las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres desglosados por sexo, grupo profesional, puestos y estudios, de los conceptos salariales y extrasalariales en los grupos profesionales en que haya representación de ambos sexos.	Comisión Plan de Igualdad	Anual	Media salarial por conceptos retributivos mujeres / Media salarial por conceptos retributivos hombres OBJETIVO=1 % mujeres inferior o superior a mediana salarial / % hombres inferior o superior a mediana salarial OBJETIVO=1
A3.1/03 Promover la no afectación de las reducciones de jornada por guarda legal en el Plus de Productividad trasladando a la Comisión Negociadora que se equipare el criterio de reparto al de las bajas por incapacidad temporal.	Comisión Negociadora ámbito empresa	Anual Coincidente con la revisión para el pago de la correspondiente prima salarial	
A3.1/04 Realización de una auditoría retributiva sobre los datos del registro retributivo	Comisión de Igualdad	Anual	

MEDIDA	MEDIOS SUPLEMENTARIOS	IMPORTE
A3.1/01	No precisa	-
A3.1/02	No precisa	-
A3.1/03	No precisa	-
A3.1/04	No precisa	-

Área 4. Conciliación y ejercicio corresponsable de la vida personal, laboral y familiar

Promover la corresponsabilidad y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.

Objetivo: A4.1 Impulsar la corresponsabilidad de toda la plantilla como medida necesaria para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada e informar a todo el personal de los recursos existentes en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como fomento del uso de estas medidas, por parte de todas las personas con independencia de que sean hombres o mujeres.

ACCIONES/MEDIDAS	RESPONSABLE	PLAZO	INDICADORES
<p>A4.1/01 Redactar una “Guía de buenas prácticas sobre conciliación” para fomento de medidas que faciliten la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal y familiar (ejemplo: utilización de nuevas tecnologías, teletrabajo, flexibilidad horaria)</p> <p>A4.1/02 Difundir a toda la plantilla y nuevas incorporaciones todas las medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles (permisos, suspensiones de contrato, excedencias, adaptaciones de jornada, etc.) a través de un documento recopilatorio de las mismas, al que se irán incorporando las medidas legales que se vayan aprobando en materia conciliación.</p> <p>A4.1/03 Seguimiento de la eficacia de la guía y de la información recopilatoria en cuanto a la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral y familiar.</p>	Comisión de Igualdad	30/06/2024	<ul style="list-style-type: none"> - % de mujeres que teletrabajan con relación al total de mujeres que pueden teletrabajar / % de hombres que teletrabajan con relación al total de hombres que pueden teletrabajar OBJETIVO= 1 (Este indicador se empezará a reportar en el momento de disponer de una herramienta de registro) - % de personas que teletrabajan con relación al total de la plantilla - % mujeres que han solicitado permiso o licencia por motivos de conciliación / % hombres que han solicitado permiso o licencia por motivos de conciliación OBJETIVO= 1 - % mujeres que han solicitado reducción de jornada por motivos de conciliación / % hombres que han solicitado reducción de jornada por motivos de conciliación OBJETIVO= 1
<p>A4.1/04 Realizar jornada de sensibilización en materia de conciliación a todo el personal, y específicamente dirigida a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas. Difusión de las medidas legales que se vayan incorporando en materia de Igualdad. Jornada a cargo de expertos ajenos a la APAC</p>	RRHH	Anual Primer trimestre	<p>Nº jornadas anuales de al menos 1 hora de duración OBJETIVO= 1 al año. Vincular con las jornadas del punto A.2.3.</p> <p>% asistencia total y segregado por sexo</p>
<p>A4.1/05 Realización de encuesta a toda la plantilla para conocer las necesidades de conciliación del personal. Realizar la encuesta tras la jornada de sensibilización recogida en el punto anterior.</p>	RRHH	30/06/2024 Aplicar al finalizar la jornada de sensibilización	<p>Nº de encuestas / Nº asistentes OBJETIVO= 1</p>
<p>A4.1/06 Elaboración y difusión de un procedimiento relativo a la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión digital de las personas trabajadoras</p>	Comisión Igualdad /PRL		

A4.1/07 Valorar propuesta colaboración APAC-guardería (posible convenio con alguna guardería del entorno para facilitar la conciliación)	Comisión Igualdad	Primer año del plan	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------	---------------------	--

MEDIDA	MEDIOS SUPLEMENTARIOS	IMPORTE
A4.1/01		
A4.1/02	Elaboración material de la documentación	1.000,00€
A4.1/03		
A4.1/04	Formador interno/externo	1.000,00€
	Habilitación de espacios y medios de presentación	
A4.1/05	No precisa	-
A4.1/06	No precisa	-
A4.1/07	No precisa	-

Área 5. Condiciones de trabajo: prevención de riesgos laborales y salud laboral

Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas preventivas para prevenir desde su origen los riesgos derivados de las condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente a las mujeres trabajadoras introduciendo un enfoque de género y fomentar una cultura empresarial basada en la igualdad que garantice un entorno laboral seguro para todas las personas trabajadoras.

Objetivo: A5.1 Revisar las evaluaciones de riesgos laborales desde una perspectiva de género

ACCIONES/MEDIDAS	RESPONSABLE	PLAZO	INDICADORES
A5.1/01 Realizar una evaluación por puestos que identifique los riesgos laborales aplicando perspectiva de género, especialmente en la evaluación de riesgos psicosociales.	PRL + Servicio de Prevención	30/06/2024	- Nº de puestos de trabajo analizados desde una perspectiva de género / Nº de puestos que se deben analizar OBJETIVO=1
A5.1/02 Comunicar al servicio de prevención de riesgos laborales el contenido de Plan de Igualdad, instando la revisión de los procedimientos para analizar la incorporación de la perspectiva de género y discapacidad en los diferentes documentos.	PRL	31/03/2024	
A5.1/03 Habilitar un espacio adecuado para facilitar y fomentar la lactancia natural y los descansos de embarazadas. Trasladar necesidad y ver disponibilidad de espacios y habitabilidad al efecto.			- Nº de personas que han solicitado el uso de espacios específicos para lactancia (habilitar posibilidad de informar al respecto en la encuesta del punto A.4.5.)
A5.1/04 Incluir en la formación de PRL un módulo sobre prevención de cualquier tipo de acoso y su identificación (laboral, sexual, por razón de sexo). Incorporar esta demanda formativa en el pliego de licitación del Servicio de Prevención	PRL-Servicio de Prevención	Anual Primer trimestre	Nº jornadas anuales de al menos 1 hora de duración OBJETIVO= 1 al año. Vincular con las jornadas del punto A.2.3 % asistencia total y segregado por sexo
A5.1/05 Habilitar un número suficiente de instalaciones para aseo/vestuarios/duchas, en relación con el nº de efectivos	PRL/Mantenimiento	Durante la vigencia del Plan	

MEDIDA	MEDIOS SUPLEMENTARIOS	IMPORTE
A5.1/01	No precisa	-
A5.1/02	No precisa	-
A5.1/03	Habilitación de espacio	-
A5.1/04	Habilitación de espacio y medios de presentación	-
A5.1/05	No precisa	A valorar

Área 6. Prevención del acoso laboral, discriminatorio, sexual y por razón de sexo y violencia de género

Prevenir la violencia en el trabajo y velar por un entorno laboral libre de cualquier acoso sexual o por razón de sexo

Objetivo: A6.1 Establecer los procedimientos adecuados para evitar y actuar ante cualquier riesgo de acoso en el entorno laboral, garantizando un entorno laboral libre de acoso, y en especial el acoso sexual y por razón de sexo.

ACCIONES/MEDIDAS	RESPONSABLE	PLAZO	INDICADORES
A6.1/01 Definición de un Protocolo de prevención y actuación ante el acoso, en colaboración con el Comité de Ética. Adaptación del mismo al protocolo AGE.	Comisión Plan Igualdad / Comité de Ética	31/03/204	<ul style="list-style-type: none"> Nº denuncias recibidas con indicación de las que terminan sin más actuaciones y las que concluyan con la necesidad de actuaciones, desagregadas por sexos. Nº de denuncias relacionadas con el acoso laboral, sexual y por razón de sexo, con indicación de las que terminan sin más actuaciones y las que concluyan con la necesidad de actuaciones, desagregadas por sexos. <p>Observar evolución anual</p>
A6.1/02 Información y divulgación del papel del Comité de Ética y la Comisión de igualdad para canalizar y coordinar acciones en materia de acoso laboral.	Comisión Plan Igualdad / Comité de Ética	Anual Primer trimestre	<p>Nº jornadas anuales de al menos 1 hora de duración OBJETIVO= 1 al año. Vincular con las jornadas del punto A.2.3</p> <p>% asistencia total y segregado por sexo</p>
A6.1/03 Elaboración y difusión de díptico para informar a la plantilla de: <ul style="list-style-type: none"> Dónde pueden consultar los "Derechos de las víctimas de Violencia de Género". Medidas de actuación a nivel de la Autoridad Portuaria de A Coruña Canal de comunicación en caso de acoso Ofrecer asesoramiento desde la comisión para cualquiera que pudiera interesarle 	Comisión Plan de Igualdad / Comunicación	30/04/2024	
A6.1/04 Jornada de sensibilización a toda la plantilla sobre violencia por razón de género y de buen trato hacia la víctima (victimización secundaria)	RRHH	Anual antes del 30/06	<p>Nº jornadas anuales de al menos 1 hora de duración OBJETIVO= 1 al año. Vincular con las jornadas del punto A.2.3</p> <p>% asistencia total y segregado por sexo</p>

MEDIDA	MEDIOS SUPLEMENTARIOS	IMPORTE
A6.1/01	No precisa	-
A6.1/02	No precisa	-
A6.1/03	Elaboración material	500,00€
A6.1/04	Habilitación de espacio y medios de presentación	-

Área 7. Comunicación

Difundir una cultura comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal en la igualdad de oportunidades y comunicar a todo el personal la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, los objetivos y los resultados esperados

Objetivo: A7.1 Integración la perspectiva de género en las comunicaciones internas y externas.

ACCIONES/MEDIDAS	RESPONSABLE	PLAZO	INDICADORES
A7.1/01 Elaboración de un esquema de comunicación interno/externo del Plan de Igualdad una vez sea aprobado.	Comisión Plan de Igualdad	31/03/2024	- Nº de visitas al documento del Plan de igualdad en web, Smartport. OBJETIVO= nº visitas>50/año Observar evolución semestral del indicador
A7.1/02 Publicación de infografías con motivo de eventos que promocionan la igualdad y la no discriminación: ENKI, día de la mujer, LGTBI...	Comisión Plan de Igualdad	Anual con carácter previo a cada acontecimiento	
A7.1/03 Instar a la revisión de las imágenes y comunicación visual (página web, folletos informativos, publicidad, comunicados de empresa, etc.) para evitar que solo presenta a un sexo y/o eliminar estereotipos de género	Comisión Plan de Igualdad	Anual en enero de cada año	Nº de comunicaciones anuales al respecto OBJETIVO: 1 comunicación semestral el primer año
A7.1/04 Creación de un Buzón de Igualdad para canalizar propuestas en la materia	Comisión Plan de Igualdad	31/03/2024	- Nº sugerencias, iniciativas y reclamaciones atendidas / Nº Sugerencias, iniciativas y reclamaciones recibidas OBJETIVO=1
A7.1/05 En la contratación con proveedores, primar a aquellos que desarrollen actividades que promuevan la igualdad	RRHH	Al momento de valorar las propuestas	

Objetivo: A7.2 Sensibilizar a hombres y mujeres en la aplicación del Plan de Igualdad

ACCIONES/MEDIDAS	RESPONSABLE	PLAZO	INDICADORES
A7.2/01 Elaborar y difundir una guía de lenguaje no sexista a todas las áreas de la organización. Incluir contenido en jornadas informativas.	Comisión Plan de Igualdad / Comunicación	31/03/2024	
A7.2/02 Instar a la revisión de la documentación por parte de cada departamento para eliminar lenguaje sexista teniendo como base el guía publicada	RRHH	Anual en enero de cada año	
A7.2/03 Comunicación por redes sociales y página web de nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de iniciativas puntuales en la materia	Comunicación	Anual Puntualmente	

A7.2/04 Seguimiento de las sesiones informativas relacionadas con el Plan de Igualdad	Comisión Plan de Igualdad / RRHH	Anual Coincidente con el análisis de la formación realizada	Nº de sesiones realizadas / Nº de sesiones previstas OBJETIVO= 1 Observar evolución anual del indicador
---------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------	----------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

MEDIDA	MEDIOS SUPLEMENTARIOS	IMPORTE
A7.1/01	No precisa	-
A7.1/02	No precisa	-
A7.1/03	No precisa	-
A7.1/04	No precisa	-
A7.1/05	No precisa	-
A7.2/01	Elaboración material	500,00€
A7.2/02	No precisa	-
A7.2/03	No precisa	-
A7.2/04	No precisa	-

IX. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento es un proceso que comprende la recogida y el análisis de datos para comprobar que el I Plan de Igualdad de la AUTORIDAD PORTUARIA de A CORUÑA cumpla los objetivos que se han propuesto y, lo que es más importante, que responda a las necesidades y carencias detectadas en el diagnóstico realizado.

Conforme a lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, los Planes de Igualdad deben de incorporar sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para llevar a cabo el seguimiento, las partes firmantes de la Comisión Negociadora del I Plan Igualdad se constituyen en Comisión de Seguimiento y Evaluación, una vez aprobado el I Plan de Igualdad.

Su composición será paritaria y se responsabilizará de realizar el seguimiento periódico de las acciones del Plan y evaluar el grado de cumplimiento.

En representación de la Autoridad Portuaria:

María del Carmen Amarelo Freire
Isabel Barreiro Martínez
María Cruz Belver Soto
Carlos Otero Couto

En representación de las personas trabajadoras:

Yolanda Meitín Penabad
Marta Rubal Franco
Natalia Sesar González
Beatriz Vizcaíno Insua

Al año de vigencia del Plan, se realizará un informe de evaluación y seguimiento del Plan.

Finalizada su vigencia se realizará un informe de evaluación final del I Plan de Igualdad.

Entre las funciones a desarrollar por la Comisión de Seguimiento y Evaluación, entre otras, se encuentran las siguientes:

- Diseñar y aprobar su propio Reglamento de Funcionamiento interno, posterior a la firma del Plan de Igualdad.
- Medir y evaluar las acciones y medidas previstas en el Plan de Igualdad en función de los tiempos de ejecución previstos.
- Añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

- Proponer medidas correctoras para subsanar las posibles desviaciones en la implantación de las acciones o medidas acordadas en el Plan.
- Elaboración de informes anualmente de las acciones o medidas acordadas en el Plan con el objeto de reflejar el avance en materia de Igualdad dentro de la estructura organizativa.
- Realizar funciones asesoras e informativas en materia de Igualdad a los trabajadores y a las trabajadoras.
- Realizar evaluaciones parciales de la implantación de las acciones y medidas previstas.
- Estudiar y analizar los resultados, y obtener conclusiones.
- Recoger y planificar sugerencias de actuación.

Asimismo, la Comisión de Seguimiento y Evaluación será la encargada de solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del I Plan de Igualdad de la AUTORIDAD PORTUARIA DE A CORUÑA.

De no haber acuerdo, las partes acudirán al AGA o a la Inspección de Trabajo para solicitar mediación.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión del Plan de Igualdad implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad.

Cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 9.2 del RD 901/2020 la Comisión de Seguimiento se constituirá en Comisión Negociadora a los efectos previstos de valoración de la necesidad de proceder a las actualizaciones que procedan.

Las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

La Autoridad Portuaria de A Coruña se obliga a dotar a la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los recursos humanos y materiales necesarios para poder llevar a cabo las acciones y medidas acordadas en el Plan.

A continuación de cada tabla de acciones/medidas se detalla la asignación de medios necesarios, así como su importe para cada una de las acciones establecidas en cada área de actuación.

Se aprueba el modelo a utilizar en el proceso de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad como herramienta en la que se desarrollen los siguientes indicadores:

► **Indicadores de resultado:**

INDICADORES DE RESULTADO	<p>Nivel de ejecución del Plan</p> <p>Número, sexo y perfil profesional de personas beneficiarias de las acciones</p> <p>Grado de desarrollo de los objetivos planteados</p> <p>Relación entre Objetivos del Plan y nivel de ejecución</p>
--------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

► **Indicadores de proceso:**

INDICADORES DE PROCESO	<p>Detección de necesidades: informativas, formativas y de difusión</p> <p>Grado de información y difusión entre la plantilla</p> <p>Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales</p> <p>Incidencias, dificultades y soluciones aportadas</p>
------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

► **Indicadores de impacto:**

INDICADORES DE IMPACTO	<p>Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres de la plantilla</p> <p>Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades</p> <p>Cambios en la cultura de la organización</p>
------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Las partes, de conformidad con el contenido del I Plan de Igualdad de la AUTORIDAD PORTUARIA de A CORUÑA, acuerdan su adhesión total e incondicionada y firman de conformidad el Acta final que se une a este documento, autorizando a la Dirección de la Autoridad Portuaria de A Coruña, o en la persona que esta designe, a su publicación en el registro público correspondiente.

El I Plan de Igualdad se inscribirá en el Registro que corresponda de conformidad con la normativa de aplicación, autorizando a Carlos Otero Couto en representación de la Autoridad Portuaria de A Coruña para la presentación telemática del I Plan de igualdad en, así como la documentación anexa estadística.

En A Coruña, a 27 de diciembre de 2023

ANEXO I FICHA DE SEGUIMIENTO

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN/CÓDIGO	
ÁREA DE ACTUACIÓN	
PERSONA O DEPARTAMENTO RESPONSABLE	
PERIODO DE SEGUIMIENTO	
FECHA	
MEDIOS HUMANOS/MATERIALES	

DESARROLLO DE LA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:															
Cumplimiento de los objetivos	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;">Ninguno</td> <td style="width: 20%;">Bajo</td> <td style="width: 20%;">Medio</td> <td style="width: 20%;">Alto</td> <td style="width: 20%;">Total</td> </tr> </table>	Ninguno	Bajo	Medio	Alto	Total									
Ninguno	Bajo	Medio	Alto	Total											
CAUSAS:	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;">Falta de recursos humanos</td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> <tr> <td>Falta de recursos materiales</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Falta de tiempo</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Falta de participación</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Descoordinación entre departamentos</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Desconocimiento del desarrollo</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Otros</td> <td></td> </tr> </table>	Falta de recursos humanos		Falta de recursos materiales		Falta de tiempo		Falta de participación		Descoordinación entre departamentos		Desconocimiento del desarrollo		Otros	
Falta de recursos humanos															
Falta de recursos materiales															
Falta de tiempo															
Falta de participación															
Descoordinación entre departamentos															
Desconocimiento del desarrollo															
Otros															
Nivel de ejecución de la acción	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;">Ninguno</td> <td style="width: 20%;">Bajo</td> <td style="width: 20%;">Medio</td> <td style="width: 20%;">Alto</td> <td style="width: 20%;">Total</td> </tr> </table>	Ninguno	Bajo	Medio	Alto	Total									
Ninguno	Bajo	Medio	Alto	Total											
Número de participantes	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">Mujeres</td> <td style="width: 50%;">Hombres</td> </tr> </table>	Mujeres	Hombres												
Mujeres	Hombres														
RESULTADOS POR INDICADORES:	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%;">Mejor</td> <td style="width: 25%;">Sin cambios</td> <td style="width: 25%;">Peor</td> <td style="width: 25%;">No procede</td> </tr> </table>	Mejor	Sin cambios	Peor	No procede										
Mejor	Sin cambios	Peor	No procede												
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> </tr> </table>														
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> </tr> </table>														
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> </tr> </table>														
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> </tr> </table>														

INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARRERAS	SOLUCIONES

MODIFICACIONES PROPUESTAS

