

---

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN  
COOPERATIVA DE ARMADORES DE PESCA DEL  
PUERTO DE VIGO, S. COOP. GALEGA**

---

**Marzo, 2014**

**Realizado por Fundación Mujeres**





## INDICE

	Pág.
<b>1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA</b>	<b>3</b>
<b>2. INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>3. OBJETIVOS DEL PLAN</b>	<b>7</b>
<b>4. EJES DE INTERVENCIÓN</b>	<b>8</b>
<b>5. ACCIONES DEL PLAN</b>	<b>9</b>
Eje 1: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad	10
Eje 2: Acceso y Desarrollo Profesional	21
Eje 3: Conciliación de la vida laboral y personal	30
Eje 4: Salud Laboral	35
<b>6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<b>41</b>
<b>7. CRONOGRAMA</b>	<b>45</b>

## 1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

<b>Nombre de la Empresa</b>	<b>COOPERATIVA DE ARMADORES DE PESCA DEL PUERTO DE VIGO, S. COOP. GALEGA</b>
<b>Sector</b>	Pesca.
<b>Tamaño<sup>1</sup></b>	41 personas (9 mujeres y 32 hombres)
<b>Ubicación</b>	Vigo
<b>Características</b>	Cooperativa de trabajo asociado que, junto con las Asociaciones que la integran, ha logrado constituir el grupo de armadores de busques pesqueros más importante de España y uno de los más importantes de Europa.
<b>Web corporativa</b>	<a href="http://www.arvi.org/index.html">http://www.arvi.org/index.html</a>

<sup>1</sup> En el momento de realización del Diagnóstico y el Plan de Igualdad.

## 2. INTRODUCCIÓN

**COOPERATIVA DE ARMADORES DE PESCA DEL PUERTO DE VIGO, S. COOP. GALEGA**, en el marco de la Convocatoria de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad para las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración de planes de igualdad, correspondiente al año 2013, ha diseñado este Plan de Igualdad, que responde a los resultados obtenidos en el diagnóstico de la situación de la empresa en relación a la igualdad de oportunidades elaborado por Fundación Mujeres, en el que se han revisado desde un enfoque de género la presencia y participación de mujeres y hombres en la organización y gestión de los recursos humanos.

Según las conclusiones identificadas en el diagnóstico, la empresa cuenta con elementos claves para integrar la igualdad de oportunidades que, sin duda, facilitarán la implementación del Plan de Igualdad y ofrecerá oportunidades interesantes para su buen funcionamiento. Se destacan las siguientes:

- ➔ Un compromiso con la igualdad de oportunidades en la elaboración de un Plan de Igualdad, que ha sido adquirido de forma voluntaria y sin que la empresa esté obligada legalmente.
- ➔ Este compromiso se refleja especialmente en la participación en el Proyecto REDMAR<sup>2</sup> que se centra en el estudio, mejora y promoción de los aspectos sociales dentro del sector pesquero. El Proyecto fomenta el trabajo en red e intercambiar experiencias y mejores prácticas entre las organizaciones que están orientadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ➔ La organización se rige por un Convenio Colectivo de aplicación con referencias de interés relacionadas con la integración de la igualdad en la gestión de la empresa.
- ➔ La existencia de un Plan de Calidad se configura como una gran oportunidad para la incorporación en el mismo de la perspectiva de género y la vigilancia de la neutralidad del impacto de género en dicho procedimiento.

---

<sup>2</sup> [www.redmar.es](http://www.redmar.es)

- ➔ La plantilla es prácticamente estable y una elevada proporción de las trabajadoras y los trabajadores cuentan con un contrato indefinido. La tipología de la contratación debe destacarse como una fortaleza de la organización.
- ➔ La política de formación interna en la organización se haya consolidada, con la elaboración anual de un Plan Formativo y el desarrollo de acciones formativas internas y complementarias que permiten el reciclaje y la profesionalización de las trabajadoras (que recibieron más horas de formación).
- ➔ Se aprecia una ligera tendencia a equilibrar la presencia femenina en aquellos puestos donde hay déficit, como sucede en Personal de Mando Intermedio, destino de la trabajadora promocionada.
- ➔ La empresa integra la Igualdad de Oportunidades en la Prevención de Riesgos Laborales, identificando los puestos perjudiciales para trabajadoras embarazadas y/o en situación de lactancia.
- ➔ Finalmente se señala como una fortaleza la utilización de unas imágenes no sexistas en las comunicaciones externas de la organización, que presentan a mujeres y hombres de forma no estereotipada y una aproximación de la utilización de un lenguaje incluyente.

En base al diagnóstico de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en **COOPERATIVA DE ARMADORES DE PESCA DEL PUERTO DE VIGO, S. COOP. GALEGA** se relacionan los indicadores de mejora que se exponen a continuación y que se abordarán para hacer efectiva la igualdad de oportunidades en la organización:

- ➔ El compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades no se proyecta a nivel externo.
- ➔ Las personas que intervienen en los procesos de gestión de Recursos Humanos no cuentan con formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ➔ El uso de lenguaje incluyente no se aplica a todas las herramientas de comunicación. Las herramientas de comunicación externa emplean un lenguaje masculinizado.
- ➔ La plantilla presenta una composición desequilibrada en cuanto al sexo.
- ➔ Diferenciación ocupacional, con una sobrerrepresentación de trabajadores en áreas directivas y estibadores y de trabajadoras en administración.

- ➔ La mayoría de acciones formativas se desarrollaron fuera del horario laboral, lo cual tiene un impacto negativo sobre la conciliación de la vida personal y laboral además de suponer una barrera para el desarrollo profesional de la plantilla.
- ➔ La organización no dispone de un procedimiento formalmente escrito que regule la gestión de los recursos humanos en materia de selección, promoción y conciliación.
- ➔ Se detecta una diferencia salarial anual entre mujeres y hombres en los grupos profesionales analizados.
- ➔ En la empresa no se han formalizado procedimientos y actuaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- ➔ La Cooperativa carece de mecanismos de información y apoyo a las trabajadoras que en un momento dado pudiesen ser víctimas de violencia de género.

Estos resultados dan lugar a diferentes ejes de intervención en que se desarrolla el Plan de Igualdad y se negociará con una vigencia de dos años (mayo 2014 a abril 2016).

A continuación se presenta el Plan de Igualdad que obedece a la siguiente estructura de contenidos:

- **Objetivos**
- **Ejes de intervención**
- **Acciones**, cada una de las cuales se desarrolla en su eje correspondiente, delimitando sus objetivos, medidas, personas destinatarias, responsabilidad principal para su ejecución, calendarización, indicadores de seguimiento y aproximación presupuestaria.
- **Seguimiento y evaluación**
- **Cronograma**



### 3. OBJETIVOS DEL PLAN

El **Objetivo General del Plan de Igualdad** es:

- ⇒ Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizativa de la empresa, así como en la gestión de los recursos humanos.

Los **Objetivos Específicos**:

1. Afianzar el compromiso de la **COOPERATIVA DE ARMADORES DE PESCA DEL PUERTO DE VIGO, S. COOP. GALEGA** con la igualdad entre mujeres y hombres.
2. Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los grupos profesionales y áreas donde exista infrarepresentación femenina.
3. Reducir y eliminar toda diferencia salarial que no se base en criterios objetivos.
4. Optimizar la política de conciliación de la empresa.
5. Incorporar la perspectiva de género en la salud laboral.

## 4. EJES DE INTERVENCIÓN

Estos objetivos delimitan las Acciones del Plan de Igualdad centrado en 4 ejes de intervención:

OBJETIVOS	EJES DE INTERVENCIÓN
Objetivo 1	Cultura organizacional y compromiso con la igualdad
Objetivo 2 y 3	Acceso y Desarrollo Profesional
Objetivo 4	Conciliación de la vida laboral y personal
Objetivo 5	Salud Laboral

A continuación se presentan por ejes las acciones y medidas que los desarrollan.



## 5. ACCIONES Y MEDIDAS POR EJES DE INTERVENCIÓN

Para dar cumplimiento a los objetivos del Plan y teniendo en cuenta las necesidades detectadas en el diagnóstico, se han diseñado una serie de acciones y medidas, por Eje de intervención, para mejorar la situación de partida de **COOPERATIVA DE ARMADORES DE PESCA DEL PUERTO DE VIGO, S. COOP. GALEGA** respecto a la igualdad entre mujeres y hombres.

El desarrollo de cada una de las acciones y medidas contempladas en el Plan de Igualdad responde a los siguientes contenidos:

**ACCIONES**

- ⇒ Objetivos
- ⇒ Medidas
- ⇒ Personas destinatarias
- ⇒ Personas responsables
- ⇒ Calendario de ejecución
- ⇒ Indicadores de seguimiento
- ⇒ Aproximación presupuestaria

## **EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD**

**OBJETIVO 1:** Afianzar el compromiso de **COOPERATIVA DE ARMADORES DE PESCA DEL PUERTO DE VIGO, S. COOP. GALEGA** con la igualdad entre mujeres y hombres

**ACCIÓN 1.1:** Información a la plantilla sobre la estrategia de integración de la igualdad de oportunidades en **COOPERATIVA DE ARMADORES DE PESCA DEL PUERTO DE VIGO, S. COOP. GALEGA**.

**ACCIÓN 1.2:** Integración de la Igualdad de Oportunidades en la cultura de la empresa.

**ACCIÓN 1.3:** Sensibilización y formación del personal sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas.

**ACCIÓN 1.4:** Fomento de una comunicación incluyente.

<b>ACCIÓN 1.1: Información a la plantilla sobre la estrategia de integración de la igualdad de oportunidades en COOPERATIVA DE ARMADORES DE PESCA DEL PUERTO DE VIGO, S. COOP. GALEGA.</b>	
<b>Objetivos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Dar a conocer a la plantilla el compromiso de la Cooperativa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</li> <li>➔ Poner en conocimiento de la plantilla los contenidos del Plan de Igualdad de Oportunidades y su desarrollo.</li> </ul>
<b>Medidas:</b>	<p><b>1. Formalización de la constitución de un Grupo de Trabajo que impulsará la igualdad en la organización y el desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad en la empresa.</b></p> <p>En este momento de diseño y aprobación del Plan, se creará un Grupo de Trabajo<sup>3</sup> constituido, de forma paritaria, con miembros por parte de la empresa y de la representación de la plantilla con las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Difundir el compromiso adquirido, resultados del diagnóstico y del desarrollo del Plan.</li> <li>✓ Motivar a la plantilla a participar en el proceso.</li> <li>✓ Vigilar el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la organización</li> <li>✓ Impulsar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad.</li> </ul> <p>Para ello, se creará y se firmará un documento de Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad presentando la composición de la misma, definiendo las competencias claramente determinadas y detallando un procedimiento de funcionamiento (periodicidad de las reuniones, toma de decisiones, de acuerdos, etc.). Este documento resulta</p>

<sup>3</sup> En adelante, Comisión de Igualdad.

necesario como referencia para la definición de responsabilidades.

## **2. Difusión del Plan de Igualdad de Oportunidades y de los resultados de su aplicación**

Se difundirá la existencia y puesta en marcha del Plan de Igualdad, a través de los canales habituales de comunicación en **COOPERATIVA DE ARMADORES DE PESCA DEL PUERTO DE VIGO, S. COOP. GALEGA** (intranet, correo electrónico y verbalmente).

Dicha información hará referencia al compromiso de la entidad con la igualdad entre mujeres y hombres, el proceso de elaboración del Plan de Igualdad, los principales resultados del diagnóstico de igualdad realizado, las acciones y medidas previstas en el Plan, así como de los resultados del desarrollo de las mismas.

Además, en esta comunicación a la plantilla se informará sobre la existencia de la Comisión de Igualdad. De ésta, se designará a una persona que facilitará a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa normativa relacionada con la igualdad de oportunidades, permisos y derechos de conciliación, las novedades y próximas actuaciones a desarrollar, así como canalizar las incidencias, sugerencias y consultas del personal en torno al Plan de Igualdad para mantener viva la comunicación bidireccional.

## **3. Creación de una sección sobre igualdad entre mujeres y hombres, en la intranet de COOPERATIVA DE ARMADORES DE PESCA DEL PUERTO DE VIGO, S. COOP. GALEGA.**

Se abrirá un espacio privado en la intranet corporativa en el cual se podrá acceder a los contenidos del Plan de Igualdad,

	<p>normativa relacionada con la igualdad de oportunidades, permisos y derechos de conciliación, las novedades y próximas actuaciones a desarrollar, así como canalizar las incidencias, sugerencias y consultas del personal en torno al Plan de Igualdad.</p>
<b>Personas destinatarias:</b>	<p>Todas las personas que forman parte de <b>COOPERATIVA DE ARMADORES DE PESCA DEL PUERTO DE VIGO, S. COOP. GALEGA.</b></p>
<b>Personas responsables:</b>	<p>Dirección, Mandos Intermedios y Comisión de Igualdad.</p>
<b>Calendario de ejecución:</b>	<p><b>Medida 1:</b> Mayo-Junio 2014.  <b>Medida 2:</b> Durante toda la vigencia del Plan.  <b>Medida 3:</b> Su creación al inicio del desarrollo del Plan y se actualizará y mantendrá durante toda su vigencia.</p>
<b>Indicadores de seguimiento:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Constitución de la Comisión de Igualdad.</li> <li>✓ Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad elaborado.</li> <li>✓ Nº de personas informadas sobre el Plan de Igualdad según sexo.</li> <li>✓ Tipo de canales de difusión empleados.</li> <li>✓ Tipo de información facilitada a la plantilla en materia de igualdad.</li> <li>✓ Nº de personas informadas sobre la existencia de la Comisión de Igualdad según sexo.</li> <li>✓ Nº de sugerencias y consultas del personal en torno al Plan de Igualdad según sexo.</li> <li>✓ Tipo de sugerencias y consultas planteadas por el personal.</li> <li>✓ Nº de visitas al espacio intranet de igualdad</li> </ul>



	✓ Tipo de información disponible en la intranet
<b>Aproximación presupuestaria:</b>	Utilizando la intranet y otros medios de la organización como soporte para la comunicación interna, no es necesario destinar presupuesto para la difusión e información de las medidas expuestas.

<b>ACCIÓN 1.2: Integración de la Igualdad de Oportunidades en la cultura de la empresa</b>	
<b>Objetivos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Visibilizar el compromiso de la organización con la Igualdad de Oportunidades en los documentos normativos de la empresa.</li> <li>➔ Difundir externamente una imagen pública de empresa socialmente responsable y comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</li> <li>➔ Propiciar una cultura organizacional sensible a la igualdad entre mujeres y hombres.</li> </ul>
<b>Medidas:</b>	<p><b>1. Incorporación del principio de igualdad en los valores centrales de COOPERATIVA DE ARMADORES DE PESCA DEL PUERTO DE VIGO, S. COOP. GALEGA.</b></p> <p>El compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres está presente en la empresa de manera no formal. Muestra de ese compromiso es el impulso para la puesta en marcha de un plan de igualdad, máxime cuando la empresa adquiere de forma voluntaria dicho compromiso ya que legalmente no está obligada a su implantación dado que no supera las 250 personas en plantilla.</p> <p>Por ello, se revisarán los documentos que definen la misión, visión y valores de la organización para, posteriormente, modificarlos e incorporar de forma transversal la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los valores centrales y eje directriz de la organización.</p> <p>Este mismo criterio se seguirá en los nuevos documentos que se elaboren y que contemplen los fines descritos anteriormente.</p> <p><b>2. Campaña de difusión externa dirigida a la Administración Pública así como a diversas asociaciones y</b></p>

	<p><b>otras entidades colaboradas de ARVI</b></p> <p>Durante la vigencia del Plan se dará a conocer el proceso en el que está inmersa la empresa para la puesta en marcha del Plan de Igualdad así como de su implantación y de las medidas que se van a desarrollar a través de la web corporativa, las redes sociales y de los medios habituales de comunicación (revista, memoria de actividades, etc.) a la Administración Pública y a las entidades colaboradoras de la Cooperativa, así como, de manera mas personalizada, en reuniones periódicas que se lleven a cabo entre dichos organismos y <b>ARVI</b>.</p>
<b>Personas destinatarias:</b>	Administración Pública, así como asociaciones y otras entidades colaboradoras de <b>COOPERATIVA DE ARMADORES DE PESCA DEL PUERTO DE VIGO, S. COOP. GALEGA.</b>
<b>Personas responsables:</b>	Dirección y Comisión de Igualdad.
<b>Calendario de ejecución:</b>	<p><b>Medida 1:</b> A lo largo de la ejecución del Plan.</p> <p><b>Medida 2:</b> A lo largo de la ejecución del Plan.</p>
<b>Indicadores de seguimiento:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ N° y tipo de documentos revisados.</li> <li>✓ N° y tipo de documentos adaptados.</li> <li>✓ N° de empresas y otras entidades informadas sobre el Plan de Igualdad.</li> <li>✓ Tipo de canales de difusión empleados.</li> <li>✓ Tipo de información facilitada.</li> </ul>
<b>Aproximación presupuestaria:</b>	No precisa dotación presupuestaria.



<b>ACCIÓN 1.3: Sensibilización y formación del personal sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas</b>	
<b>Objetivos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Crear un entorno de sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.</li> <li>↳ Motivar y formar al personal para favorecer su implicación con el desarrollo del Plan de Igualdad.</li> </ul>
<b>Medidas:</b>	<p><b>1. Acción formativa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres</b></p> <p>La Dirección, Mandos Intermedios así como la Comisión de Igualdad recibirán una formación específica en materia de igualdad, en modalidad on line.</p> <p>La formación tendrá una duración de 20 horas con los siguientes contenidos estructurados en las siguientes unidades didácticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Unidad 1. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</li> <li>❖ Unidad 2. Diferencias en la participación social, económica y política de mujeres y hombres e Intervención a favor de la igualdad.</li> <li>❖ Unidad 3. Normativa en materia de igualdad.</li> <li>❖ Unidad 4. La igualdad como valor central de la cultura empresarial y en las prácticas de gestión.</li> <li>❖ Unidad 5. El Plan de Igualdad.</li> </ul> <p><b>2. Campaña de información y sensibilización para la igualdad</b></p> <p>A lo largo de la vigencia del Plan, se organizarán diferentes</p>

	<p>actividades de sensibilización hacia la igualdad entre mujeres y hombres dirigidas, no sólo a la plantilla, sino también a las asociaciones y organizaciones que conforman la Cooperativa.</p> <p>Dependiendo de los momentos de mayor actividad en la empresa, se puede programar una acción de sensibilización anual (como, por ejemplo, una charla informativa, publicación de folletos, etc.) para que la sensibilización sea mayor.</p>
<b>Personas destinatarias:</b>	Dirección, Comisión de Igualdad y Mandos Intermedios de <b>COOPERATIVA DE ARMADORES DE PESCA DEL PUERTO DE VIGO, S. COOP. GALEGA.</b>
<b>Personas responsables:</b>	Dirección y Comisión de Igualdad.
<b>Calendario de ejecución:</b>	<p><b>Medida 1:</b> Mayo-Junio 2014.</p> <p><b>Medida 2:</b> Anualmente, durante la vigencia del Plan.</p>
<b>Indicadores de seguimiento:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ N° de personas participantes en la misma, por nivel jerárquico y sexo.</li> <li>✓ N° de horas de formación realizadas.</li> <li>✓ Utilidad de la formación.</li> <li>✓ N° y tipo de actividades de sensibilización desarrolladas</li> <li>✓ N° de personas participantes en las actividades de sensibilización, por sexo</li> <li>✓ Tipo de contenidos de igualdad abordados en las actividades de sensibilización.</li> </ul>
<b>Aproximación presupuestaria:</b>	<p>La formación on line en materia de igualdad se realizará a cargo de una contratación externa especializada.</p> <p>En el caso de editar algún material para sensibilización (díptico o folleto) sí hay que dotar de presupuesto</p>



## ACCIÓN 1.4: Fomento de una comunicación incluyente

### Objetivos:

- ↪ Corregir desigualdades de género en la comunicación (interna y externa) de la organización.
- ↪ Eliminar los estereotipos de género de los documentos y comunicaciones internas y externas.

### Medidas:

#### 1. Elaboración de un manual de uso de comunicación incluyente.

Se elaborará un Manual de Comunicación Incluyente y no Sexista, el cual servirá de apoyo en la revisión y corrección de lenguaje e imágenes desde una perspectiva de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La existencia de dicho Manual se comunicará por los canales de comunicación habituales en la empresa y se distribuirá entre la totalidad de la plantilla para su aplicación y entre las asociaciones y organizaciones que integran la Cooperativa.

#### 2. Revisión de documentos internos y externos, así como de la web e intranet desde la perspectiva de género.

Se realizará una revisión y, en su caso, corrección de los documentos de gestión y comunicaciones tanto internas como externas, para su adaptación a la perspectiva de género y el uso del lenguaje no sexista.

Asimismo, se revisarán y corregirán, si fuese necesario, los contenidos e imágenes de la página web y de la intranet para su adaptación a la perspectiva de género y el uso del lenguaje e imágenes no sexistas.

Todo ello se tendrá en cuenta para la elaboración de nuevos documentos y contenidos de la web e intranet.



<b>Personas destinatarias:</b>	Toda la plantilla de <b>COOPERATIVA DE ARMADORES DE PESCA DEL PUERTO DE VIGO, S. COOP. GALEGA</b> así como las asociaciones y organizaciones que conforman la Cooperativa.
<b>Personas responsables:</b>	Dirección, Mandos Intermedios y Comisión de Igualdad.
<b>Calendario de ejecución:</b>	<b>Medida 1:</b> Segundo semestre 2014. <b>Medida 2:</b> Diciembre 2014 hasta la finalización del Plan..
<b>Indicadores de seguimiento:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Manual de Comunicación de Incluyente y No Sexista elaborado.</li><li>✓ Tipo de canales de difusión empleados.</li><li>✓ Nº de personas que recibieron el Manual según sexo.</li><li>✓ Nº de entidades que recibieron el Manual.</li><li>✓ Nº de documentos y publicaciones cuyo lenguaje e imágenes han sido revisadas</li><li>✓ % de documentación y publicaciones modificadas sobre el total de documentación y publicaciones revisadas.</li><li>✓ Nº de contenidos modificados de la web</li><li>✓ Nº de imágenes modificadas de la web</li></ul>
<b>Aproximación presupuestaria:</b>	No precisa dotación presupuestaria.

## **EJE 2: ACCESO Y DESARROLLO PROFESIONAL**

**OBJETIVO 2:** Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los grupos profesionales y áreas donde exista infrarrepresentación femenina.

**OBJETIVO 3:** Reducir y eliminar toda diferencia salarial que no se base en criterios objetivos.

**ACCIÓN 2.1:** Desarrollo de mecanismos para fomentar la presencia de mujeres en las áreas y puestos con nula o escasa presencia de trabajadoras.

**ACCIÓN 2.2.:** Impulso de una política de formación continua en la empresa que favorezca el desarrollo profesional.

**ACCIÓN 2.3.:** Revisión de los sistemas retributivos.

<b>ACCIÓN 2.1: Desarrollo de mecanismos para fomentar la presencia de mujeres en las áreas y puestos con nula o escasa presencia de trabajadoras</b>	
<b>Objetivos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Definir criterios de selección y promoción que faciliten el acceso de las mujeres a departamentos y puestos en los que están subrepresentadas.</li> <li>➔ Procedimentar formalmente por escrito las prácticas de gestión de recursos humanos de manera que no posea un impacto negativo de género y posibiliten la igualdad de oportunidades.</li> </ul>
<b>Medidas:</b>	<p><b>1. Elaborar un documento de referencia de uso interno para los procesos de reclutamiento, de manera que se recoja explícitamente que estas prácticas se realicen desde una óptica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</b></p> <p>En este documento se hará referencia a elementos tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Los canales de difusión: las ofertas de empleo se difundirán mediante canales de uso habitual tanto de mujeres como de hombres.</li> <li>✓ Los anuncios y demandas de empleo se confeccionarán prestando atención de no introducir sesgos o preferencias por uno u otro sexo.</li> <li>✓ El personal que lleve a cabo los procesos de selección contará con formación en igualdad de oportunidades.</li> <li>✓ No inclusión de aspectos de la vida personal de las personas candidatas en las entrevistas de selección.</li> <li>✓ Las pruebas de selección serán objetivas y se enfocarán a los requerimientos técnicos del puesto.</li> </ul> <p><b>2. Elaborar un documento de referencia de uso interno para el diseño de la promoción, que recoja las fases de</b></p>

**dicha práctica velando por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

En este documento se hará referencia a elementos tales como:

- ✓ El equipo/persona responsable de este proceso contará con formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- ✓ Los mecanismos y herramientas de información y comunicación de los procesos de promoción (tablón de anuncios, intranet, etc.) deben garantizar la recepción de dicha información por parte de la totalidad de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.
- ✓ Los criterios o requisitos de acceso a la promoción así como los criterios evaluativos (capacidad potencial, evaluación del desempeño, características a valorar) no serán discriminatorios por sexo.
- ✓ Los mecanismos para fomento de promoción de mujeres en general y a puestos de responsabilidad en particular, apoyarán la conciliación de la vida personal y vida laboral.
- ✓ El documento recogerá las dificultades existentes, si las hay, para acceder a la promoción y mantener puestos de responsabilidad así como las dificultades existentes para acceder a la formación vinculada con la promoción (movilidad geográfica, disponibilidad horaria, etc.)
- ✓ El documento constará además de las previsiones de promoción en la empresa.

**3. Establecimiento de un mecanismo en los procesos de selección y promoción por el que en igualdad de capacidades y méritos entre dos personas de distinto sexo, se seleccione preferentemente a aquella cuyo sexo**

	<p><b>está menos representado en el puesto ofertado.</b></p> <p>Mientras persistan situaciones de segregación ocupacional, ante la idoneidad equivalente de dos candidaturas se procurará el acceso de personas del sexo subrepresentado en los puestos a cubrir.</p>
<b>Personas destinatarias:</b>	<p>Todas las personas candidatas de los procesos de selección y promoción que lleve a cabo la <b>COOPERATIVA DE ARMADORES DE PESCA DEL PUERTO DE VIGO, S. COOP. GALEGA.</b></p>
<b>Personas responsables:</b>	<p>Dirección y Comisión de Igualdad.</p>
<b>Calendario de ejecución:</b>	<p><b>Medida 1:</b> Septiembre-Octubre de 2014.  <b>Medida 2:</b> Septiembre-Octubre de 2014.  <b>Medida 3:</b> Cada vez que se lleve a cabo un proceso de selección y de promoción en la Cooperativa.</p>
<b>Indicadores de seguimiento:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Documento que defina el procedimiento de reclutamiento y selección.</li> <li>✓ Documento que defina el procedimiento de promoción.</li> <li>✓ Nº de mujeres contratadas para los puestos en los que no tienen presencia.</li> <li>✓ Nº de personas por sexo, contratadas desde la puesta en marcha del Plan.</li> <li>✓ Nº de mujeres promocionadas para los puestos en los que no tienen presencia.</li> <li>✓ Nº de personas por sexo, promocionadas desde la puesta en marcha del Plan.</li> </ul>
<b>Aproximación presupuestaria:</b>	<p>No es necesaria dotación presupuestaria específica.</p>



<b>ACCIÓN 2.2: Impulso de una política de formación continua en la empresa que favorezca el desarrollo profesional</b>	
<b>Objetivos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Favorecer el desarrollo profesional de las trabajadoras y de los trabajadores en la misma medida.</li> <li>➔ Reducir la diferenciación ocupacional en la organización.</li> </ul>
<b>Medidas:</b>	<p><b>1. Detección de necesidades de formación</b></p> <p>Se realizará un estudio-diagnóstico y se elaborarán herramientas de recogida de información que detecten las necesidades formativas de la plantilla.</p> <p>La recogida de información se realizará con carácter anual, previamente a la definición de la programación de la formación cuando se revise el Plan de Formación de la Cooperativa.</p> <p><b>2. Diseño y desarrollo de acciones formativas acordes con las necesidades detectadas y de acuerdo a los principios de igualdad de oportunidades</b></p> <p>La planificación y desarrollo de la formación continua en la empresa incluirá las propuestas y necesidades identificadas por la plantilla, deteniéndose en las necesidades que puedan tener tanto las mujeres como los hombres.</p> <p>Se revisarán los criterios de selección del alumnado para garantizar que éstos permiten el acceso a la formación continua en igualdad de condiciones tanto a los trabajadores como a las trabajadoras.</p> <p>Asimismo, la Cooperativa facilitará la asistencia a la formación de manera que no suponga un handicap para la conciliación de la vida personal y laboral de sus trabajadoras y sus trabajadores.</p> <p><b>3. Desarrollar una acción formativa transversal en</b></p>

	<p><b>habilidades de dirección dirigida a las trabajadoras</b></p> <p>Dentro del Plan Anual de Formación se programarán acciones formativas en materia de habilidades transversales (dirección de equipos, técnicas de negociación, coordinación de equipos, habilidades de comunicación, liderazgo, etc).</p> <p>Para la participación en dichas acciones se tendrán en cuenta los perfiles profesionales desarrollados en las fichas del personal haciendo especial hincapié en el área de Servicios que concentra a la mayor parte de las trabajadoras de <b>ARVI</b> y, de este modo, compensar la presencia de trabajadoras y trabajadores en los puestos de Mando Intermedio.</p> <p>Asimismo, esta formación se puede extender a las Asociaciones y Organizaciones que conforman la Cooperativa.</p>
<p><b>Personas destinatarias:</b></p>	<p>Todas las personas que forman parte de <b>COOPERATIVA DE ARMADORES DE PESCA DEL PUERTO DE VIGO, S. COOP. GALEGA.</b></p>
<p><b>Personas responsables:</b></p>	<p>Mandos Intermedios y Comisión de Igualdad.</p>
<p><b>Calendario de ejecución:</b></p>	<p><b>Medida 1:</b> Una vez al año.</p> <p><b>Medida 2:</b> Anualmente incorporado en el Plan de Formación de la entidad.</p> <p><b>Medida 3:</b> Anualmente incorporado en el Plan de Formación de la entidad.</p>
<p><b>Indicadores de seguimiento:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tipo de herramientas empleadas para la recogida de información en relación a las necesidades formativas.</li> <li>✓ Nº de personas que han facilitado información sobre necesidades formativas, por sexo.</li> <li>✓ Nº de personas desagregado por sexo que han</li> </ul>



	<p>participado en acciones formativas.</p> <p>✓ N° de trabajadoras que han recibido formación en habilidades de dirección.</p>
<b>Aproximación presupuestaria:</b>	<p>La formación en Habilidades Directivas se realizará a cargo de una contratación externa especializada.</p> <p>Para el resto de medidas, no es necesaria dotación presupuestaria específica.</p>

<b>ACCIÓN 2.3: Revisión de los sistemas retributivos</b>	
<b>Objetivos:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>↳ Garantizar la equidad retributiva por el desempeño de trabajos equivalentes.</li><li>↳ Eliminar desequilibrios salariales entre trabajadoras y trabajadores.</li></ul>
<b>Medidas:</b>	<p><b>1. Evaluación de los sistemas retributivos vigentes para la plantilla</b></p> <p>Se elaborará un estudio sobre la posible incidencia de sesgos de género en el sistema retributivo. Dicho análisis tomará en consideración los perfiles profesionales de la empresa y los pondrá en relación con las retribuciones efectivamente recibidas por trabajadoras y trabajadores de cada uno de los grupos profesionales.</p> <p>En caso de identificarse razones no objetivas para la existencia de diferencias salariales entre mujeres y hombres del mismo grupo profesional, será necesario determinar medidas que permitan alcanzar paulatinamente la equidad retributiva y el calendario para su puesta en marcha.</p> <p>En aquellos casos en los que la Cooperativa esté articulando estrategias para reducir la brecha salarial existente (igualación salarial, aumento de trabajadoras en puestos y áreas tradicionalmente masculinizadas, ampliaciones de jornada, etc) deberá reflejarlo en el estudio.</p>



<b>Personas destinatarias:</b>	Todas las personas que forman parte de <b>COOPERATIVA DE ARMADORES DE PESCA DEL PUERTO DE VIGO, S. COOP. GALEGA.</b>
<b>Personas responsables:</b>	Dirección, Mandos Intermedios y Comisión de Igualdad.
<b>Calendario de ejecución:</b>	<b>Medida 1:</b> Segundo semestre de 2014 y a lo largo de la vigencia del Plan.
<b>Indicadores de seguimiento:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ N° de criterios retributivos revisados.</li><li>✓ N° de criterios retributivos modificados.</li><li>✓ N° de puestos revisados.</li><li>✓ N° de medidas adoptadas.</li></ul>
<b>Aproximación presupuestaria:</b>	No es necesaria dotación presupuestaria específica.

### **EJE 3: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL**

**OBJETIVO 4:** Optimizar la política de conciliación de la empresa.

**ACCIÓN 3.1:** Identificación de las necesidades de conciliación de la plantilla

**ACCION 3.2.:** Incorporación, revisión y difusión de medidas organizativas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal

<b>ACCIÓN 3.1: Identificación de las necesidades de conciliación de la plantilla</b>	
<b>Objetivos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Conocer y analizar las necesidades de la plantilla de <b>COOPERATIVA DE ARMADORES DE PESCA DEL PUERTO DE VIGO, S. COOP. GALEGA.</b>, para conciliar la vida personal y laboral.</li> <li>➔ Articular una serie de medidas y estrategias de conciliación que respondan a las necesidades detectadas.</li> </ul>
<b>Medidas:</b>	<p><b>1. Realizar un estudio de detección de necesidades de conciliación de la plantilla.</b></p> <p>Se elaborará y distribuirá un cuestionario a toda la plantilla que recoja las necesidades que las trabajadoras y los trabajadores puedan tener en materia de conciliación de la vida laboral y personal. Deberá recoger, al menos, información relativa a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nº de menores a cargo del trabajador/a y edades</li> <li>✓ Existencia de personas mayores a cargo de la trabajadora o trabajador. Se especificará si esa responsabilidad es permanente o durante ciertos periodos (duración periodos)</li> <li>✓ Existencia de personas con discapacidad o enfermedad crónica a cargo de la trabajadora o trabajador</li> <li>✓ Situación familiar del trabajador o trabajadora (monoparental, separado/a o divorciado/a)</li> <li>✓ Necesidades en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, con especial referencia a la necesidad de la plantilla de flexibilizar los horarios laborales.</li> </ul>

	<p>La facilitación de estos datos tendrá carácter voluntario para el personal, quien podrá actualizar su ficha cuando se produzcan cambios en su situación familiar, comunicándolo a Dirección para que se incorporen las nuevas condiciones. Asimismo, se informará al personal de nuevo ingreso sobre la posibilidad de aportar estos datos.</p>
<b>Personas destinatarias:</b>	<p>Todas las personas que forman parte de <b>COOPERATIVA DE ARMADORES DE PESCA DEL PUERTO DE VIGO, S. COOP. GALEGA.</b></p>
<b>Personas responsables:</b>	<p>Dirección y Comisión de Igualdad.</p>
<b>Calendario de ejecución:</b>	<p><b>Medida 1:</b> Segundo semestre de 2014. Posteriormente, revisarlo una vez al año.</p>
<b>Indicadores de seguimiento:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tipo de herramientas empleadas para la recogida de información.</li> <li>✓ N° de personas que han facilitado información sobre necesidades de conciliación, por sexo.</li> <li>✓ Tipo de necesidades detectadas, por sexo.</li> </ul>
<b>Aproximación presupuestaria:</b>	<p>No es necesaria dotación presupuestaria específica.</p>



<b>ACCIÓN 3.2: Incorporación, revisión y difusión de medidas organizativas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal</b>	
<b>Objetivos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Ofrecer a la plantilla información detallada sobre sus derechos en materia de conciliación de la vida laboral y personal</li> <li>➔ Favorecer el equilibrio entre la vida personal y laboral entre los trabajadores y las trabajadoras de la Cooperativa</li> </ul>
<b>Medidas:</b>	<p><b>1. Elaboración de un Plan de medidas de conciliación dirigido a toda la plantilla</b></p> <p>A partir de las necesidades detectadas en la acción anterior, se elaborará un Plan de medidas de conciliación, que recoja medidas que mejoren y amplíen las legalmente establecidas.</p> <p>Asimismo, el contenido del Plan versará sobre los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Información sobre aspectos relacionados con la conciliación recogidos en la normativa, especialmente en la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007.</li> <li>✓ Información sobre los recursos públicos y privados disponibles en el territorio que faciliten la conciliación de los trabajadores y las trabajadoras.</li> <li>✓ Información sobre las medidas de conciliación puestas en marcha por la empresa.</li> </ul> <p><b>2. Difusión del Plan de Conciliación</b></p> <p>Se difundirán las medidas establecidas legalmente y las de mejoras incluidas en el Plan de Conciliación, a través del espacio para igualdad habilitado en la intranet y a través de todos los canales de comunicación disponibles en la Cooperativa (correo electrónico, circulares, etc), garantizando que llega la información a todas las trabajadoras y los</p>

	<p>trabajadores.</p> <p>La difusión coincidirá con los momentos de mayor actividad en la Cooperativa.</p>
<b>Personas destinatarias:</b>	Todas las personas que forman parte de <b>COOPERATIVA DE ARMADORES DE PESCA DEL PUERTO DE VIGO, S. COOP. GALEGA.</b>
<b>Personas responsables:</b>	Dirección y Comisión de Igualdad.
<b>Calendario de ejecución:</b>	<p><b>Medida 1:</b> Primer semestre de 2015.</p> <p><b>Medida 2:</b> Junio de 2015 hasta la finalización del Plan.</p>
<b>Indicadores de seguimiento:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Incremento del nº de medidas de conciliación disponibles.</li> <li>✓ Nº y tipo de medidas incluidas en el plan de medidas de conciliación.</li> <li>✓ Nº de personas por sexo que han demandado información sobre las medidas de conciliación de la empresa.</li> <li>✓ Nº de personas por sexo que han recibido información sobre dichas medidas.</li> <li>✓ Nº de personas que hacen uso de las medidas de conciliación, por sexo.</li> <li>✓ Incremento en el uso de las medidas de conciliación, por sexo.</li> </ul>
<b>Aproximación presupuestaria:</b>	No es necesaria dotación presupuestaria específica.

## **EJE 4: SALUD LABORAL**

### **OBJETIVO 5: Incorporar la perspectiva de género en la salud laboral**

ACCIÓN 4.1: Desarrollo de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

ACCIÓN 4.2: Desarrollo de un protocolo de actuación en casos de violencia de género.



### ACCIÓN 4.1.: Desarrollo de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

#### Objetivos:

- ➔ Definir el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en un documento específico.
- ➔ Difundir dicho compromiso de manera interna hacia la plantilla.

#### Medidas:

#### 1. Creación del Protocolo de Actuación que regule el acoso sexual y por razón de sexo

Se diseñará un Protocolo de prevención y actuación ante posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo, con los siguientes contenidos:

- Posicionamiento de **COOPERATIVA DE ARMADORES DE PESCA DEL PUERTO DE VIGO, S. COOP. GALEGA.** frente al acoso.
- Marco normativo de referencia.
- Concepto y tipificación del acoso.
- Ámbito de aplicación.
- Recursos humanos, técnicos y materiales para aplicar el Protocolo.
- Mecanismos de prevención.
- Procedimientos de denuncia: Cauces de denuncia, Medidas cautelares, Procedimientos informales y Procedimientos formales.
- Régimen disciplinario y sancionador.
- Vigencia.

#### 2. Designación de una persona encargada de informar, asesorar y llevar a cabo las actuaciones necesarias en caso de acoso

	<p>Desde la Dirección se nombrará una persona trabajadora de <b>COOPERATIVA DE ARMADORES DE PESCA DEL PUERTO DE VIGO, S. COOP. GALEGA.</b> con conocimientos sobre la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo (legislación básica, cómo actuar para la prevención y cómo actuar en situaciones de acoso sexual y por razones de sexo) para asesorar, informar y apoyar en las acciones necesarias a llevar a cabo.</p> <p>Dicha persona de referencia puede ser la misma que designe la empresa para promocionar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres así como la referencia para la plantilla en torno a las consultas que se generen en relación al Plan de Igualdad.</p> <p><b>3. Difusión del Protocolo de Actuación</b></p> <p>A través de los canales habituales de comunicación en la empresa: Intranet, Correo Electrónico, etc.</p>
<p><b>Personas destinatarias:</b></p>	<p>Todas las personas que forman parte de <b>COOPERATIVA DE ARMADORES DE PESCA DEL PUERTO DE VIGO, S. COOP. GALEGA.</b></p>
<p><b>Personas responsables:</b></p>	<p>Dirección y Comisión de Igualdad.</p>
<p><b>Calendario de ejecución:</b></p>	<p><b>Medida 1:</b> Enero-Junio de 2015.  <b>Medida 2:</b> Julio de 2015.  <b>Medida 3:</b> Desde Julio de 2015 hasta el final de la vigencia del plan.</p>
<p><b>Indicadores de seguimiento:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tipo de contenidos incluidos en el Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>✓ Tipo de difusión realizada.</li> <li>✓ Nº de personas por sexo que han recibido información</li> </ul>



	<p>sobre el Protocolo.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ N° de personas por sexo que han demandado información sobre el Protocolo.</li><li>✓ Perfil del equipo especializado.</li><li>✓ N° de personas informadas y asesoradas por el equipo especializado.</li></ul>
<b>Aproximación presupuestaria:</b>	No precisa dotación presupuestaria.

<b>ACCIÓN 4.2.: Protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género</b>	
<b>Objetivos:</b>	<p>↪ Asegurar la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género a partir de un sistema de información actualizado con los procedimientos y medidas puestas a su disposición.</p>
<b>Medidas:</b>	<p><b>1. Sistematización de las medidas legislativas, públicas y privadas y de la propia entidad.</b></p> <p>Se recopilarán todas las medidas legislativas (derechos de las mujeres víctimas de violencia de género que contempla la legislación en vigor), los recursos públicos y privados, las entidades de referencia, así como las medidas que la entidad pone a disposición de las trabajadoras ante esta situación.</p> <p>Esta información se sistematizará en un documento que incluirá el protocolo a seguir internamente.</p> <p><b>2. Difusión del protocolo de atención a trabajadoras víctimas de la violencia de género</b></p> <p>A través de los canales habituales de comunicación en la empresa: intranet, correo electrónico, etc.</p>
<b>Personas destinatarias:</b>	Todas las personas que forman parte de <b>COOPERATIVA DE ARMADORES DE PESCA DEL PUERTO DE VIGO, S. COOP. GALEGA.</b>
<b>Personas responsables:</b>	Dirección y Comisión de Igualdad.
<b>Calendario de ejecución:</b>	<p><b>Medida 1:</b> Enero-Junio 2015.</p> <p><b>Medida 2:</b> Desde Julio de 2015 hasta la finalización del Plan.</p>



<b>Indicadores de seguimiento:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Documento informativo sobre medidas de protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género realizado.</li><li>✓ Tipo de difusión realizada.</li><li>✓ Nº de personas por sexo que han recibido el Protocolo.</li><li>✓ Nº de personas por sexo que han demandado información sobre el Protocolo.</li></ul>
<b>Aproximación presupuestaria:</b>	No precisa dotación presupuestaria.



## 6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan de Igualdad de **COOPERATIVA DE ARMADORES DE PESCA DEL PUERTO DE VIGO, S. COOP. GALEGA**. tendrá una vigencia de dos años, desde mayo de 2014 hasta abril de 2016.

El seguimiento, como instrumento esencial para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad, permite:

- Conocer el grado de funcionamiento del Plan y
- Flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su desarrollo y aplicación.

La evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la organización para valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.

### Objetivos

---

- Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan.
- Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.
- Valoración del Plan de Igualdad y de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.



## Personas responsables

---

- El seguimiento y la evaluación serán realizados por la Dirección y la Comisión de Igualdad que se creará, de carácter paritario, a tal efecto.

## Calendario

---

- El seguimiento se realizará de forma continuada, desde la puesta en marcha del Plan.
- Se realizarán evaluaciones anuales y una evaluación final a la conclusión de la vigencia del Plan.

## Procedimiento

---

- Se revisarán y adaptarán los sistemas de información de modo que permitan conocer la situación y evolución de mujeres y hombres en **COOPERATIVA DE ARMADORES DE PESCA DEL PUERTO DE VIGO, S. COOP. GALEGA.**
- El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con una serie de indicadores, previstos en cada acción pero susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando. Los indicadores recogerán la información desagregada por sexo.
- La información recogida se plasmará en informes semestrales llevados a cabo por la Comisión de Igualdad, a partir de los indicadores previstos y de las herramientas producidas en la ejecución del Plan. Los informes deberán referirse a la situación actual y evolución de los indicadores objeto de análisis, desagregando la situación comparada de hombres y mujeres en



los procesos analizados, la evolución y reducción de diferencias entre unas y otros respecto a informes anteriores.

- La Comisión de Igualdad, en base a los informes semestrales, emitirá un informe de valoración y propuestas de mejora, en su caso, para facilitar la ejecución del Plan.
- Los informes se trasladarán a la Dirección de **COOPERATIVA DE ARMADORES DE PESCA DEL PUERTO DE VIGO, S. COOP. GALEGA.** para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos de igualdad de la organización. La valoración deberá incluir la propuesta de modificación de acciones o la incorporación de otras nuevas acciones, si los resultados lo aconsejan.
- A través de la Comisión de Igualdad se informará a la plantilla del desarrollo y resultado de la aplicación del Plan.
- Evaluación del Plan de Igualdad

La evaluación del Plan se realizará con carácter anual, al final de cada año de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:

#### 1. Grado de cumplimiento de objetivos.

- ▶ Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que defina la Comisión de Igualdad.

#### 2. Impacto en la organización.

- ▶ Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.
- ▶ Cambio de actitudes producido.
- ▶ Grado de aceptación del Plan de Igualdad

#### 3. Desarrollo metodológico.

- ▶ Dificultades encontradas.



► Soluciones planteadas.

4. Propuestas de futuro.

La evaluación será efectuada por la Comisión de Igualdad que elaborará las herramientas necesarias para su realización y se apoyará en los informes, actas de reuniones y otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del Plan.

## 7. CRONOGRAMA

	2014												2015												2016			
	05	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04				
<b>EJE 1. CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD</b>																												
ACCIÓN 1.1. Información a la plantilla																												
Medida 1																												
Medida 2																												
Medida 3																												
ACCIÓN 1.2. Integración de la Igualdad de Oportunidades en la cultura de la empresa																												
Medida 1																												
Medida 2																												
ACCIÓN 1.3. Sensibilización y formación del personal																												
Medida 1																												
Medida 2																												
ACCIÓN 1.4. Fomento de una comunicación incluyente																												
Medida 1																												
Medida 2																												
<b>EJE 2. ACCESO Y DESARROLLO PROFESIONAL</b>																												
ACCIÓN 2.1. Desarrollo de mecanismos																												
Medida 1																												
Medida 2																												
Medida 3																												
ACCIÓN 2.2. Impulso de formación continua que favorezca el desarrollo profesional																												
Medida 1																												
Medida 2																												
Medida 3																												
ACCIÓN 2.3. Revisión de los sistemas retributivos																												
Medida 1																												
<b>EJE 3. CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL Y LABORAL</b>																												
ACCIÓN 3.1. Identificación de las necesidades de conciliación de la plantilla																												
Medida 1																												
ACCIÓN 3.2. Incorporación, revisión y difusión de las medidas																												
Medida 1																												
Medida 2																												
<b>EJE 4. SALUD LABORAL</b>																												
ACCIÓN 4.1. Protocolo acoso																												
Medida 1																												
Medida 2																												
Medida 3																												
ACCIÓN 4.2. Protección y apoyo trabajadoras víctimas violencia de género																												
Medida 1																												
Medida 2																												
<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>																												
Seg/Evaluac.																												

