



Puerto de la Bahía de Cádiz

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Mayo de 2023

Raquel Bay

ÍNDICE

ÍNDICE

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | INTRODUCCIÓN | 3 |
| 1.1 | Presentación de la empresa | 3 |
| 1.2 | Compromiso de la Entidad con la Igualdad | 4 |
| 1.3 | Marco normativo | 3 |
| 2 | ANÁLISIS Y PUNTO DE PARTIDA | 7 |
| 2.1 | Diagnóstico de Igualdad | 7 |
| 2.2 | Principales conclusiones del Diagnóstico de Igualdad | 8 |
| 2.3 | Auditoría retributiva | 13 |
| 2.3.1 | Conclusiones de la Auditoría Retributiva | 13 |
| 2.3.2 | Objetivos y Plan de Actuación | 14 |
| 3 | CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN | 15 |
| 3.1 | Determinación de las partes que lo conciertan | 15 |
| 3.2 | Ámbito Personal, territorial y temporal | 15 |
| 3.3 | Características del Plan de Igualdad | 16 |
| 4 | ESTRUCTURA | 16 |
| 5 | PROGRAMA DE ACTUACIÓN | 17 |
| 6 | COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD | 23 |
| 6.1 | Composición | 23 |
| 6.2 | Atribuciones y Funciones | 24 |
| | ANEXO I - FICHAS DE TRABAJO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD | 29 |
| | ANEXO II - CRONOGRAMA | 65 |

Raquel Bay

1 INTRODUCCIÓN

1.1 Presentación de la empresa

La existencia de actividad portuaria en la Bahía de Cádiz se remonta al año 1104 A.C. Mucho ha evolucionado el concepto de puerto y de tráfico marítimo desde entonces, pero la esencia sigue siendo la misma: una bahía marítima y marinera que ha nacido y crecido mecida por los vaivenes del mar.

Cádiz, Puerto Real y El Puerto de Santa María son los tres términos municipales en los que se localizan las cuatro dársenas comerciales y los dos puertos pesqueros que dependen de la Autoridad Portuaria y que se complementan con centros de reparación y construcción naval, off-shore y aeronáutica, así como con complejos náutico-deportivos. Por su posición geográfica, entre los dos grandes flujos de tráfico marítimo Europa-África y América-Mediterráneo, **“EL PUERTO DE LA BAHÍA DE CÁDIZ SE HA SITUADO COMO LA PUERTA SUR DE EUROPA Y ENTRADA DE TRES CONTINENTES”**. Conectado por tierra a través de accesos carreteros y ferroviarios y a tan sólo veinticinco minutos del aeropuerto de Jerez y cincuenta del de Sevilla, las infraestructuras portuarias de la bahía gaditana ofrecen las mejores condiciones en materia de conectividad.

La oferta se completa con un recinto fiscal de Zona Franca, una Estación Marítima de pasajeros, un Puesto de Inspección Fronterizo, un Centro de Control de Tráfico y un Centro Integrado de Comunicaciones, entre otras infraestructuras y servicios.

A pesar de todo, el equipo humano es el mayor activo con el que cuenta la Autoridad Portuaria de la Bahía de Cádiz. Una plantilla de profesionales cualificados y experimentados que ponen sus conocimientos y esfuerzo al servicio de la empresa.

La Autoridad Portuaria tiene también un compromiso con la sostenibilidad, la seguridad y las nuevas tecnologías, desde el convencimiento de que sólo respetando los ecosistemas naturales y la calidad del medio ambiente y apostando por la innovación como elemento de competitividad, conseguiremos promover el progreso económico y social, como planteamos en la propia misión de la empresa.

1.2 Compromiso de la Entidad con la Igualdad

El Puerto de la Bahía de Cádiz apuesta por el desarrollo profesional y bienestar de sus profesionales y trabajar juntos y juntas en iniciativas sociales y medioambientales.

Aboga por la paridad en el Comité de Dirección, donde el 45,45% son mujeres.

Ha mostrado su compromiso con la igualdad llevando a cabo una serie de iniciativas que promueven la igualdad en diferentes ámbitos:

- Evento “*Speed Networking*”, se trata de charlas inspiradoras en colegios o eventos temáticos sectoriales realizadas por parte de mujeres trabajadoras en el sector portuario, con el objetivo de inspirar a niñas y animar a seguir sus vocaciones profesionales sin seguir los estereotipos o sesgos de género.
- Participación en actividades que sirven de inspiración y fomento de la igualdad de oportunidades.

1.3 Marco normativo

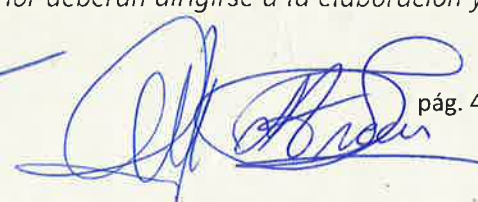
El presente Plan de Igualdad se construye bajo el marco regulatorio que nace de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva y real de mujeres y hombres, la cual amplió y desarrolló sus derechos y obligaciones para los distintos tipos de organizaciones empresariales a través del 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.

Respecto del marco legal de aplicación, son especialmente relevantes los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que dispone y se cita textualmente:

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



Raquel Bay

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.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 46 Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, 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.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

Dentro de este marco, entró en vigor a inicios del año 2019, 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, que modificó la

citada Ley Orgánica 3/2007 introduciendo entre otras cuestiones, la obligación progresiva a aquellas compañías de más de 150, 100 y hasta 50 empleados/as, de contar con un Plan de Igualdad aprobado de conformidad con la Ley de Igualdad previamente referida.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, se ha tenido en cuenta, además, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 9002/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

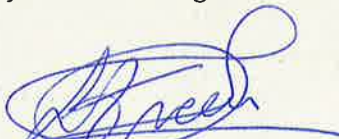
2 ANÁLISIS Y PUNTO DE PARTIDA

2.1 Diagnóstico de Igualdad

Para la elaboración del presente documento, desde el primer momento la empresa decidió contar con la intervención de un tercero experto en la materia, siendo este Auren Consultores S.P. S.L.P.(Auren), quienes realizaron las siguientes acciones:

1. Recogida de información cuantitativa y cualitativa. La información proporcionada contenía las siguientes materias:

- a. Información General.
- b. Estructura de plantilla.
- c. Condiciones de Trabajo.
- d. Acceso, cobertura de vacantes y selección.
- e. Formación.
- f. Promoción y Desarrollo.
- g. Retribución y auditoría salarial
- h. Derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- i. Prevención del Acoso y PRL.
- j. Violencia de género.



Raquel Bascón



i. Infrarrepresentación femenina

2. Análisis, por parte de Auren, del total de la información recibida, incluida la información necesaria para la auditoría salarial.
3. Presentación por parte de la empresa a la Comisión Negociadora del diagnóstico de igualdad.
4. Revisión y participación por parte de la Comisión Negociadora en la adecuación del contenido del diagnóstico de situación.
5. Presentación técnica por parte de la empresa del borrador inicial de medidas de actuación.
6. Revisión y propuesta de otras medidas por parte de la Comisión Negociadora.
7. Acuerdo de la Comisión Negociadora de las medidas finalistas del plan de igualdad.
8. Propuesta de un borrador de las fichas de trabajo y el documento técnico del plan de igualdad.
9. Revisión por parte de la Comisión Negociadora del documento final de plan de igualdad.
10. Acuerdo y firma del plan por parte de la Comisión Negociadora del Plan de igualdad.

2.2 Principales conclusiones del Diagnóstico de Igualdad.

Tras el análisis realizado a fecha de corte 30/11/2022, se llegó a las siguientes **conclusiones cualitativas:**

- En relación con la dimensión de **Condiciones de Trabajo**, la empresa cuenta con política de flexibilidad horaria, jornada laboral no presencial, procedimiento de control de presencia, y en materia de absentismo y horas extraordinarias, aplica lo estipulado en el Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias. Se tiene constancia que se está trabajando en el protocolo de desconexión digital.
- Respecto a la dimensión de **Acceso al empleo y Selección**, se han podido analizar el procedimiento de selección y los descriptivos de puestos de trabajo (recogido en el

Convenio Colectivo y Anexos) así como las ofertas de empleo donde se redacta con lenguaje inclusivo.

- En cuanto a la dimensión de **Formación**, se han podido analizar la política de formación y el plan de formación anual, así como evaluado las convocatorias a dichas acciones formativas. Además, la empresa cuenta con mecanismos de evaluación de la formación, un proceso de detección de necesidades formativas, y soportes para la petición de formación.
- Con respecto a la dimensión **Promoción y Desarrollo**, la compañía aplica en materia de promoción lo recogido en el artículo 13 del Convenio Colectivo y el Modelo de Gestión por Competencias (anexo VIII). Se tiene constancia que el proceso de evaluación del desempeño está pendiente de desarrollo. Se recomienda que cuando esté finalizado se haga difusión del mismo y comparta con toda la plantilla.
- Atendiendo a la dimensión de **Retribución y Auditoría Salarial**, la empresa tiene como práctica habitual respecto al modelo retributivo lo estipulado por Convenio y las revisiones salariales supeditadas por la Ley General de Presupuestos del Estado. Asimismo, cuentan con un modelo de valoración de puestos, que considera dentro de su estructura los criterios que indica el Real Decreto 902/2020 y el Estatuto de los Trabajadores, incluyendo factores de valoración objetivos y vinculados con el desarrollo de su actividad laboral. El resultado de la valoración de los puestos muestra una congruencia con la organización y sector de actividad, evitando factores que puedan incidir en desigualdades de género e inequidades retributivas:

| Escala Puestos Igual Valor | Puestos |
|----------------------------|---|
| A | Fuera de Convenio |
| B | Responsables |
| C | Técnicos |
| D | Jefaturas de Equipo y Patrón tráfico interior |
| E | Ocupaciones profesionales |

- En cuanto al ejercicio de los **Derechos de la Vida Personal y Familiar**, hay que indicar que la empresa pone a disposición de su plantilla beneficios por encima de los recogidos en sus convenios colectivos, centrados en la conciliación y la corresponsabilidad de la vida familiar. Para la coordinación de las vacaciones, la empresa aplica el artículo 23 del Convenio Colectivo y el Acuerdo de Empresa APBC.

- En la dimensión de **Prevención del Acoso y PRL**, la empresa dispone de un Protocolo de acoso en el trabajo. Además, se dispone de un análisis propio para la prevención de riesgos laborales en caso de embarazo y lactancia. Se recomienda la redacción de un Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo de acuerdo al RD 901/2020.
- Por último, en la dimensión de **Violencia de Género** aplica lo estipulado en el Convenio en los artículos 10 y 26.

Por otro lado, se llegó a las siguientes **conclusiones cuantitativas**:

- El Puerto de la Bahía de Cádiz cuenta con una **Distribución de Plantilla** compuesta por un 15,7% de mujeres y un 84,3% de hombres. Se puede observar que no se acerca a los criterios de paridad establecidos de 40% y 60%, tratándose de una plantilla muy masculinizada, como el sector. Toda la plantilla se encuentra en la provincia de Cádiz. El 91,18% de la plantilla le aplica el Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, quedando fuera de Convenio el restante 8,82% del total de la plantilla. En cuanto a la evolución de la plantilla, se puede observar una tendencia al crecimiento entre desde 2018 hasta 2021, siendo el 2020 el único año de crecimiento más estancado previsiblemente por motivos de pandemia. La representación femenina se mantiene estable en los cuatro periodos analizados, siempre alrededor del 14% y 15%, siendo el 2018 el año que registró menos representación femenina con el 12,4%. El rango de edad que aglutina más personas trabajadoras es el rango de hasta 35 años con el 48,04%, siendo el 6,12% mujeres. La distribución de la plantilla según antigüedad también está bastante repartida, el 29,41% de la plantilla tiene una antigüedad superior a 15 años, siendo el 25% mujeres, seguidas del tramo de hasta un año de antigüedad que aglutina el 28,43% de la plantilla con una representación femenina del 5,17%. En relación con la distribución de la plantilla según el Departamento de trabajo, casi más de la mitad de la plantilla 62,25% está en el departamento de Gestión Portuaria, donde el 88,98% son hombres y solo el 11,02% mujeres. En esta línea, la distribución de la plantilla según puesto de trabajo, el 43,14% del total de la plantilla está en el puesto de policía portuaria, donde el 12,50% son mujeres y acumula un índice de concentración del 34,38% en el caso de las mujeres. Según nivel de estudios, los dos niveles que más personas trabajadoras aglutina es bachiller (35,78% del total de la plantilla) con una representación femenina de 12,33%, y en los estudios universitarios (32,35%) que

tiene una representación femenina más alta que la media de la representación femenina, con un 28,79%. Atendiendo a la distribución según el **grupo profesional**, el más numeroso es el 3 con el 58,33% de la plantilla y una representación femenina de 8,40%. En cuanto a grupo/banda, el 3.2 aglutina al 51,47% de la plantilla y una representación femenina del 9,52%.

- En cuanto a las **condiciones de trabajo**, el tipo de contrato que aglutina más personal es el indefinido a tiempo completo (51,47%), siendo un 17,14% de los mismos contratos firmados por mujeres. Asimismo, en relación a la jornada de trabajo, la más utilizada es la jornada completa (86,27%) con un 17,05% de representación femenina, ligeramente superior a la global. El 28,92% de la plantilla realiza turnos, siendo el 6,78% mujeres. En relación al trabajo no presencial, solo hay dos personas que teletrabajan una vez a la semana.
- En relación con el **Acceso, cobertura de vacantes, selección y contratación**, incorporaron 30 personas, siendo el 17% de las mismas mujeres. El rango de edad que contó con mayor porcentaje de incorporaciones fue "hasta 35 años", suponiendo la representación femenina del 33,33%. El tipo de contrato más frecuente entre las incorporaciones fue por circunstancias de la producción (40% del total de las incorporaciones) con una representación femenina del 8,33% y el tipo de jornada la completa (90%), siendo la representación femenina del 18,52%. El departamento que más incorporaciones recibió (83,33% del total de las incorporaciones) fue el de gestión portuaria con una representación femenina del 20%, casi tres puntos por encima de las incorporaciones globales. El índice de concentración es del 100 en el caso de las mujeres y el 80% en el caso de los hombres. El grueso de las incorporaciones se produjo en el rango de edad de "hasta 35 años" (40%) con una representación femenina más elevada a la media, del 33,33%. Por el /banda donde se han incorporado la mayoría de las personas (80%) es el grupo/banda 3.1 donde la representación femenina es del 12,50%. En cuanto a las bajas en ese mismo año, la compañía registró 33 bajas, 4 mujeres y 29 hombres, siendo el principal motivo el fin de contrato temporal. En cuanto a la edad, el 44,45% de las personas tenían más de 50 años, siendo el 18,18% mujeres. Se puede apreciar que las bajas según tipo de contrato están bastante repartidas, siendo las bajas con contrato 402 (contrato por circunstancias de la producción) las que más personas aglutinan 33,33% del total de

las bajas, con una representación femenina del 18,18% y 81,82% masculina. El segundo contrato que aglutina más bajas es el número 410 (con un 27,27% de las bajas totales y una representación femenina del 11,11%). Analizando la jornada de trabajo el 63,64% de las bajas se producen en jornada completa con una representación femenina del 14,29% y 85,71% masculinas. La jornada parcial recoge el 36,36% restante de las bajas, con una representación femenina del 8,33%.

- Atendiendo a la Dimensión de **Formación** según género, se puede observar que las asistencias a formación la representación femenina es del 11,4% y horas de formación recibidas por mujeres 2,7%. Por tipología de formación tiene mayor peso la formación técnica tanto en asistencias como horas donde la representación femenina es del 11,9% y 3,31% respectivamente. Por obligatoriedad, existen más asistencias y horas a formación no obligatoria, donde la representación femenina es de 9,76% y 1,57% respectivamente. Al igual ocurre con la formación fuera del horario laboral. Por el grupo profesional es el 3 y el grupo/banda 3.2 que aglutina más personas, y donde la representación femenina es similar, 12% entorno a las asistencias y horas sobre el 1 y 7%.
- Con respecto a la Dimensión de **Promoción y Desarrollo**, durante el periodo analizado no se produjeron promociones. En los años anteriores hubo un total de 3 promociones, 2 protagonizadas por hombres y una por una mujer.
- En lo relativo a la **Dimensión Retributiva**, se observaron diferencias retributivas por género en la media y/o mediana de puestos de igual valor en los complementos salariales, nivel E, y en los complementos extrasalariales en el nivel A, B y E.
- En la Dimensión de **Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral**, se concedieron 4 medidas de conciliación, bajas por paternidad. El rango de edad de "41 a 45 años" (50%) fue el que más se acogió a las mismas. En cuanto a la distribución por áreas, se produjeron en el departamento de gestión portuaria y en el puesto de policía portuaria.
- Atendiendo al ámbito de **Prevención del acoso y PRL**, observamos que se produjo un caso de acoso que está en proceso de investigación.

- Analizando la dimensión de **Violencia de Género**, no se registró ningún caso de violencia de género.
- En referencia a la dimensión de Infrarrepresentación femenina, se ha detectado la presencia de valores de infrarrepresentación distribución total de la plantilla, Comité de Empresa, departamento, estudios, puesto, grupo profesional, grupo/banda, promociones del año 2019, bajas e incorporaciones.

2.3 Auditoría retributiva

Para el análisis de esta y todas las dimensiones contenidas en este diagnóstico, como se ha comentado anteriormente, se ha solicitado a la empresa la información retributiva de acuerdo con la fecha de corte anteriormente indicada, en este caso, por cada uno de los conceptos percibidos por la plantilla.

Respecto de la información cualitativa analizada, se ha revisado:

- El Convenio Colectivo de aplicación.
- La descripción de los factores del Modelo de Valoración de puestos aplicado.
- La naturaleza y contenido de los conceptos retributivos, agregada por tipo de concepto, según estipula la normativa vigente.

Respecto de la información cuantitativa, indicamos los elementos claves de tratamiento de esta para homogeneizar los datos y permitir realizar una comparativa fiable de dicho contenido:

- En aquellos casos en que exista una diferencia de +/- 25%, se bajó al detalle del contenido de los conceptos, para ver si así es posible detectar la causa. También se tuvo en consideración los resultados del análisis cuantitativo y cualitativo de las demás dimensiones.

2.3.1 Conclusiones de la Auditoría Retributiva

El Puerto Bahía de Cádiz aplica lo estipulado en el Convenio Colectivo en materia de modelo retributivo. Asimismo, cuenta con descripciones los conceptos retributivos y su aplicación.

Cuenta con un modelo de valoración, que considera dentro de su estructura los criterios que indica el Real Decreto 902/2020 y el Estatuto de los Trabajadores, incluyendo factores de valoración objetivos y vinculados con el desarrollo de su actividad laboral. El resultado de la valoración de los puestos muestra una congruencia con la organización y sector de actividad, evitando factores que puedan incidir en desigualdades de género e inequidades retributivas.

A nivel cuantitativo, se revisaron las diferencias retributivas por género en la media y/o mediana de puestos de igual valor iguales o mayores al 25%, observando lo siguiente:

Salario base: Se identifica una brecha de -27,32% en la media del total de las retribuciones efectivas por género.

Complementos salariales: se identificaron diferencias iguales o superiores al 25% en:

- Nivel E: se ha identificado en la mediana una brecha de 29,05% correspondiente por los conceptos ANT Antigüedad, 863 Seguro Vida, CFF Festivos Turnicidad, CFJ Complemento Festivo AE, CFM Plus 4 ° Turno, FLB P flexibilidad horaria B, E 60% Enfermedad 60% PJA Paga extra-Jun anti PKA Prorrrateo Ext Jun Anti PNA Paga extra-Dic anti LP 1 Finiquito Paga Extra-Jun, IFC Indem Fin Contrato, CAC Complemento accidente, E 50 Enfermedad cargo empresa yLV 1 /LV 2 Liquidación vacaciones.

Complementos extrasalariales: se observaron diferencias retributivas en la escala:

- Nivel A: se ha identificado en la media una brecha de -250,12% y en la mediana -602,04% correspondiente principalmente por los conceptos de DEG Gastos de Locomoción y DIM Gastos Manutención.
- Nivel B: Se observa una media de -53,11% y mediana de -309,86% correspondiente principalmente por el concepto de DEG Gastos de Locomoción
- Nivel E: Se observa una media de 32,92% correspondiente principalmente por el concepto de DIM Gastos Manutención.

2.3.2 Objetivos y Plan de Actuación

El plan de actuación ha sido diseñado atendiendo a las conclusiones y tiene dos objetivos principales, con sus respectivas acciones. El primer objetivo se centra en garantizar la transparencia de la estructura retributiva y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres, mediante la siguiente acción:

1.1 A partir del análisis de los diferentes los conceptos retributivos actuales, diseñar un plan de homogenización y revisión de conceptos, especialmente los que son fuera de convenio (actualmente solo existe el de Otros devengos para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.

El segundo objetivo no es otro que el garantizar la equidad salarial de los puestos de igual valor. Se pretende alcanzar mediante el desarrollo de la siguiente acción:

2.1 Realizar análisis bienales sobre la retribución de los puestos de igual valor, basados en los criterios establecidos por el modelo profesional y organizativo de la compañía que permitan identificar posibles puntos de inequidad sobre los que actuar y revisar periódicamente su evolución.

3 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

3.1 Determinación de las partes que lo conciertan

El presente plan de igualdad ha sido pactado en el marco de la Comisión de Igualdad el día 23 de mayo de 2023 contando con la presencia de:

Por la parte social:

- Don José Domingo González Montesinos (UGT)
- Don Luis Miguel Herrera de la Rosa (UGT)
- Don Luis Treceño Olvera (UGT)
- Don Pedro Ismael Guerrero Recio (SPPLB)
- Don David Pérez Alias (CC.OO.)

Por la parte empresarial:

- Doña Raquel Boy Prieto
- Doña Raquel Sánchez Gaviño
- Doña María del Carmen Rodríguez Baturone
- Don Joaquín Grimaldi Berrocal
- Don Eduardo Formanti Llorens

El plan ha sido aprobado por la totalidad de los miembros de dicha comisión.

El diagnóstico se aprobó con fecha de 14 de marzo de 2023.

3.2 **Ámbito Personal, territorial y temporal**

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras del Puerto de la Bahía de Cádiz.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma. Transcurrido el citado plazo, con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes comenzarán las negociaciones para su revisión tres meses antes de la finalización de su vigencia.

El presente Plan podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia de este, en los supuestos legalmente establecidos para ello.

3.3 **Características del Plan de Igualdad**

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no estando dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en sus políticas y niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los medios necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.



Raquel Bay



4 ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad del Puerto de la Bahía de Cádiz parte de un diagnóstico de igualdad de oportunidades realizado en la organización cuyos resultados han sido presentados y consensuados con la mesa de negociación.

El presente documento contempla el programa de actuación, elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados en materia de igualdad de género. En este apartado se definen una serie de objetivos concretos para cada uno de los ejes de actuación. Dentro de cada uno de los objetivos se incluyen aquí acciones para cada cubrir cada uno de estos.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las acciones que contribuyan a reducir las posibles desigualdades en su caso, y por otro, especificar acciones que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad de género.

5 PROGRAMA DE ACTUACIÓN

Para seguir avanzando en la consecución de los objetivos generales se han establecido los siguientes ejes, objetivos y acciones, para las materias, que figuran a continuación:

1. Eje Comunicación y Cultura

1.1. Potenciar la igualdad de oportunidades en la organización

1.1.1. Crear una Comisión de Igualdad, con el objetivo de dar seguimiento, evaluar resultados y proponer mejoras a las acciones del Plan de Igualdad, donde se establezcan en detalle las atribuciones y composición de cada una de las personas que lo integran.

1.1.2. Realizar una evaluación del Plan de Igualdad a los dos años y otra al final de su vigencia, para dar cumplimiento a la normativa establecida.

1.2. Reforzar interna y externamente, el compromiso de la empresa en el ámbito de Igualdad y Conciliación.

1.2.1. Realizar una comunicación interna específica para la difusión a toda la plantilla del Plan de Igualdad (en la Web, Newsletter, Manual de Acogida...).

- 1.2.2. Realizar un seguimiento de las publicaciones y canales de comunicación de la empresa para asegurar que no se utiliza lenguaje e imágenes con algún sesgo o estereotipo de género.
- 1.2.3. Difundir externamente el compromiso que tiene actualmente la empresa con la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Por ejemplo, con publicaciones en la página web o anuncios en las instalaciones.
- 1.2.4. Elaborar un Manual de Estilos de Comunicación donde se establezca cómo hacer un uso del lenguaje no sexista y que fomente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1.3. Realizar un seguimiento de la evolución de la percepción de los/as empleados/as de la empresa en materia de Diversidad, Igualdad de Oportunidades y Conciliación

- 1.3.1. Establecer un canal de comunicación accesible a toda la plantilla para que pueda expresar sus opiniones y sugerencias acerca del Plan de Igualdad. Crear un buzón de ideas y sugerencias para el diseño de campañas de sensibilización en la empresa en materia de corresponsabilidad.

1.4. Adaptar el Diagnóstico a la nueva normativa establecida en el RD 901/2020.

- 1.4.1. Realizar una revisión y actualización, según los cambios en la nueva normativa, de las dimensiones de análisis del diagnóstico, generando nuevas acciones que se negociarán a la hora de incluirlas en el Plan de Igualdad de la empresa.

2. Eje Acceso, Cobertura de Vacantes y Selección

2.1. Fortalecer la igualdad de oportunidades en el proceso de selección.

- 2.1.1. Seguir incluyendo el compromiso de Puerto de Cádiz con la igualdad de oportunidades en todos sus canales de reclutamiento, así como en las ofertas que se publiquen en el futuro.

- 2.1.2. Incluir dentro del proceso de onboarding información referida a la diversidad e igualdad de oportunidades, así como sobre la existencia del Plan de Igualdad y de protocolos para prevenir el acoso.

2.2. Reforzar los mecanismos de acceso al empleo de los colectivos minoritarios

- 2.2.1. Cuando la vacante se publica internamente, y hay una infrarrepresentación de algún colectivo, hacer una campaña específica de búsqueda de talento que aporte personas candidatas del sexo menos representado.

3. Eje Condiciones de Trabajo

3.1. Mejorar las condiciones de trabajo disponibles para la plantilla.

- 3.1.1. Creación de un protocolo de desconexión digital, que favorezca el adecuado descanso del personal y refuerce el compromiso de la compañía con la conciliación, siguiendo las instrucciones que nos indique en cada momento el OPPE.

4. Eje Formación

4.1. Impulsar y favorecer el acceso a la formación para potenciar la igualdad de oportunidades.

- 4.1.1. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y/o por razón de sexo, violencia de género y seguimiento de planes.
- 4.1.2. Fomentar el uso de la modalidad online en un mayor número de acciones formativas, para favorecer e impulsar el disfrute de más profesionales en horario no laboral, impulsando la conciliación y racionalización horaria.
- 4.1.3. Elaborar un protocolo de reincorporación de personas en excedencia o baja de larga duración (más de 6 meses) o suspensión de contrato por nacimiento, cuidado de menores o familiares; en donde se incluya la posibilidad de participar en cursos de formación para su

actualización profesional, la oportunidad de concurrir a exámenes de capacitación como si estuvieran en activo y demás aspectos que se contemplen como necesarios. Todo con el objetivo de asegurar que a su vuelta dispongan de todos los recursos necesarios para optar a una promoción y que dicha excedencia tenga un impacto menor en su desarrollo profesional.

- 4.1.4. Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes a toda la plantilla.

5. Promoción y Desarrollo

5.1. Potenciar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y desarrollo.

- 5.1.1. Diseñar y aplicar un procedimiento para la evaluación del desempeño que ayude a medir el rendimiento y el talento de la plantilla, así como apoyarse en los resultados objetivos obtenidos, para la toma de decisiones en los casos de promoción.

6. Retribución y Auditoría salarial

6.1. Velar por la igualdad de oportunidades en el ámbito de la retribución.

- 6.1.1. Revisar los conceptos retributivos, especialmente los conceptos de fuera de convenio, para que su retribución responda a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.

6.2. Garantizar la equidad salarial de los puestos de igual valor

- 6.2.1. Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos de acuerdo con la normativa vigente.
- 6.2.2. Realizar análisis bienales sobre la retribución de los puestos de igual valor, basado en los criterios establecidos por el modelo profesional y organizativo de la compañía que permitan identificar posibles puntos de inequidad sobre los que actuar y revisar periódicamente su evolución.



Raquel Bay



7. Derechos de la vida personal, familiar y laboral.

7.1. Avanzar en la corresponsabilidad de mujeres y hombres.

- 7.1.1. Recopilar y difundir, en un único folleto informativo y/o a través de los canales de comunicación internos, los derechos y medidas de conciliación establecidos en el Convenio Colectivo, y valorar la inclusión de medidas adicionales que favorezcan la conciliación y/o corresponsabilidad.
- 7.1.2. Valorar la posibilidad de incorporar algunas medidas de retribución flexible que ofrezcan ventajas a la plantilla y contribuyan a optimizar la retribución efectiva de cada una de ellas.
- 7.1.3. En caso en que se detecte que alguna de las prácticas y/o beneficios están siendo más beneficiosos para alguno de los dos géneros, se deberá analizar el por qué y realizar un plan para asegurar la igualdad de género en todas las prácticas y/o beneficios.

8. Prevención del acoso.

8.1. Reforzar los protocolos y medidas de prevención, detección y actuación de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo en base a los últimos cambios normativos

- 8.1.1. Elaborar en un documento independiente el protocolo de prevención de acoso sexual o por razón de sexo.
- 8.1.2. Incluir en el protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, las particularidades del trabajo a distancia y ciberacoso, especialmente del teletrabajo, y difundirlo al total de la plantilla.
- 8.1.3. Incluir en el Plan de Acogida información sobre prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo.

8.2. Reforzar la comunicación interna y el conocimiento de la plantilla relacionado con sus derechos posibles actuaciones en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo

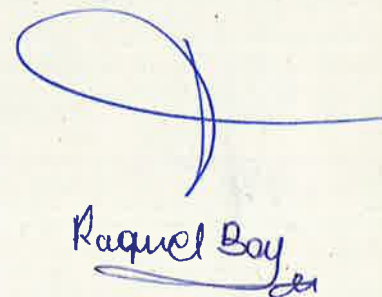
- 8.2.1. Comunicar los protocolos a toda la plantilla.

- 8.2.2. Formar e informar a la plantilla sobre la necesidad de prevenir situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo mediante sesiones formativas dirigidas a diferentes áreas.
- 8.2.3. Impartir formación a quienes se asignen cometidos específicos y responsabilidades en materia de Acoso sexual y/o por Razón de Sexo en el trabajo para desempeñar con éxito sus funciones.
- 8.2.4. Informar a la Comisión de Igualdad del número de procesos iniciados por acoso desagregados por sexo, resolución de los casos y las medidas adoptadas en cada situación en la que se detecte acoso.)

9. Violencia de género.

9.1. Comunicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección

- 9.1.1. Formar a una persona de Recursos Humanos sobre los derechos de las víctimas de violencia de género, para que pueda informar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.
- 9.1.2. Adherirse a la iniciativa del Instituto de la Mujer “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”, en la cual la empresa adquiere el compromiso de desarrollar actuaciones en materia de sensibilización y/o de inserción social o laboral.
- 9.1.3. Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.
- 9.1.4. Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección.



Raquel Bay

10. Infrarrepresentación Femenina.

10.1 Impulsar la visibilidad, oportunidades de crecimiento y desarrollo del colectivo femenino en aquellos puestos o aspectos del ámbito organizacional en los que se encuentre infrarrepresentado.

10.1.1 Realizar un análisis en profundidad que permita identificar las causas de la infrarrepresentación femenina en aquellos puestos en los que se esté produciendo.



6 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar y las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de el Puerto de la Bahía de Cádiz permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre los resultados obtenidos con la ejecución del Plan, el grado de ejecución de las medidas, las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento y la identificación de posibles acciones futuras.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación. El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento de Igualdad que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad del Puerto de la Bahía de Cádiz.

6.1 Composición

La Comisión de Seguimiento de Igualdad será paritaria entre la empresa y la representación sindical y estará compuesta por representantes de la Empresa y la representación de las personas trabajadoras firmantes del acuerdo con la proporción derivada de su representatividad en la constitución de la comisión negociadora.

Por cada una de las partes, se podrán designar personas en calidad de suplentes.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz, pero sin voto, las personas asesoras que en cada caso designen las respectivas representaciones.



Raquel Bay



pág. 24

La comisión de seguimiento será la siguiente:

- Por la parte social los representantes legales de la plantilla que forman parte de la Comisión son:
 - o Don Luis Treceño Olvera (UGT)
 - o Don Pedro Ismael Guerrero Recio (SPPLB)
 - o Don David Pérez Alias (CC.OO.)
- Por la parte empresarial serán:
 - o Doña Raquel Boy Prieto
 - o Doña Raquel Sánchez Gaviño
 - o Don Joaquín Grimaldi Berrocal

6.2 Atribuciones y Funciones

6.2.1. Funciones Generales

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- a) Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- b) Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- c) Participar y asesorar en la forma de adopción de las medidas.
- d) Interpretar el contenido del Plan.
- e) Evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.
- f) Elaborar un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, necesidades detectadas y/o dificultades surgidas en la ejecución de las acciones planteadas con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

6.2.2. Funciones Específicas

1. Deliberar, aprobar y aplicar ajustes o mejoras al Plan, nuevas iniciativas, líneas de acción, medidas y propuestas de ejecución para un más amplio y mejor desarrollo del Plan de Igualdad, en función de los resultados de las evaluaciones realizadas. Los acuerdos que adopte la Comisión, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

2. Conocer semestral o anualmente, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de estos.
3. Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
4. Recoger y analizar las sugerencias, consultas y/o reclamaciones que en materia de Igualdad presenten personas de Puerto Bahía de Cádiz ajenas a esta Comisión, a través de la dirección de correo electrónico habilitada para tal fin, buzón de consultas etc.
5. Actualizarse e informarse en materia de legislación relativa a Igualdad, a fin de aplicar en cada momento las medidas legales que corresponda.
6. Conocer las denuncias sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo que requieran activar el correspondiente Protocolo de Prevención, sin desvelar datos personales ni confidenciales de la posible investigación.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al segundo año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados, procesos e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta los siguientes indicadores: el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan; el nivel de corrección de las posibles desigualdades detectadas en los diagnósticos; el grado de consecución de los resultados esperados; el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas; el grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones; el tipo de dificultades y soluciones emprendidas; los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan, atendiendo a su flexibilidad; el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa; los posibles cambios en la cultura de la empresa (cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.); y la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

6.2.3. Funcionamiento

La Comisión de Igualdad se reunirá:

- El primer año de vigencia a los seis meses tras la firma del Plan de Igualdad





- Durante la vigencia del Plan la Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria una vez al año, fijando la fecha de una reunión a otra, sin perjuicio del envío formal de convocatoria.
- En las reuniones ordinarias se hará llegar la convocatoria al resto de componentes con un preaviso mínimo de veinte días laborales antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.
- Podrán realizarse reuniones extraordinarias, previa justificación del solicitante, adicionalmente a las ordinarias cuando sea necesario, siempre y cuando se convoque a las partes con un mínimo de 10 días de antelación. Cualquier integrante de la Comisión de Igualdad podrá solicitar una reunión extraordinaria.
- La adopción de acuerdos se producirá mediante votación exigiendo la mayoría de cada una de las partes, para la aprobación de los temas sometidos a votación. El voto de la RLPT será ponderado al porcentaje de representatividad de cada sindicato, independientemente del número de asistentes.
- Tras cada reunión de la Comisión, se elaborará un acta. El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. El plazo para contestar sobre la aprobación o posibles modificaciones se establece en tres días laborales adicionales.

6.2.4. Procedimiento de revisión del Plan de Igualdad

Sin perjuicio de lo anterior, 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.

6.2.5. Medios y Recursos puestos a disposición para el seguimiento y aplicación del Plan de Igualdad






pág. 27


La aplicación del Plan de igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos materiales, económicos, personales suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas articuladas.

De igual forma, respecto al seguimiento la empresa facilitará los recursos y medios necesarios para que pueda llevarse a cabo adecuadamente.

Será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Por último, la Dirección de la Empresa se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que en el resto de políticas de la Empresa y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

6.2.6. Duración y vigencia

El presente reglamento tendrá vigencia hasta el vencimiento del Plan de Igualdad o cualquiera de sus prórrogas.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de cada una de las partes de la Comisión.

En función de la legislación vigente, se cumplirán los requerimientos correspondientes en materia de Igualdad y seguimiento.

6.2.7. Confidencialidad y deber de sigilo

Quienes componen la Comisión de Igualdad, así como sus asesores/as están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes a excepción de las recogidas en acta que será información pública.

6.2.8. Solución extrajudicial de conflictos

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC); las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de

Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC) sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Sin perjuicio de que, en los ámbitos inferiores, las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos.

En todos casos a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).

6.3 Procedimiento de modificación

El presente procedimiento describe las circunstancias que pueden requerir modificaciones en el Plan de Igualdad y como proceder a modificarlo, así como el procedimiento a seguir para solventar discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del mismo.

El procedimiento de modificación del Plan de Igualdad, sin perjuicio de los plazos de revisión definidos, y que son coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, se implementará en todo caso cuando concurren las circunstancias descritas en el artículo 9.2 del RD 901/2020:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las

inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Asimismo, la modificación del Plan de Igualdad también puede venir motivada por la aparición de posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad, por motivos objetivos, justificados y argumentados.

Así, la Comisión de Seguimiento se reunirá periódicamente de acuerdo a lo indicado en el Apartado 9, y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo hagan necesario, a petición fundamentada de cualquiera de las partes. Las sesiones extraordinarias se convocarán al menos con una antelación de cuarenta y ocho horas. La convocatoria de la sesión se hará llegar a los miembros a través del correo electrónico institucional.

En cualquier caso, se iniciará un proceso de consultas a instancias de la Comisión de Seguimiento, debiéndose levantar acta de cada una de las reuniones.

En todo el proceso de negociación y, en concreto, en casos de discrepancias, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la Empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora o comisión de seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario y por acuerdo de la mayoría de la comisión, la revisión implicará la modificación del diagnóstico, actualizándolo, así como de las medidas del Plan de igualdad, en la medida necesaria.



Raquel Baya



ANEXO

FICHAS DE TRABAJO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Raquel Boy

01 Información General

1.1.1. Potenciar la igualdad de oportunidades en la compañía.

ACCIÓN 1.1.1.1.

Crear una Comisión de Igualdad, con el objetivo de dar seguimiento, evaluar resultados y proponer mejoras a las acciones del Plan de Igualdad, donde se establezcan en detalle las atribuciones y composición de cada una de las personas que lo integran.

PASOS A SEGUIR

- Determinar quiénes serán los integrantes de dicha comisión, definiendo sus atribuciones principales y las funciones de cada una de las personas que lo integren.
- Comunicar a los involucrados, una vez acepten, para proponer fechas para la reunión de constitución.
- Celebración de la reunión de constitución, en la que se repasará atribuciones y se definirá roles/tareas entre los miembros.
- Fijar un calendario de reuniones y hacerlo saber a la Dirección de la compañía.
- Celebración de reuniones, según calendario.

PRIORIDAD DE LA ACCIÓN

CORTO

MEDIO

LARGO

N/A

RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES

RESPONSABLES


RRHH.

TIEMPO DE EJECUCIÓN

4 meses.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Acta de constitución de la comisión y posteriores reuniones.

Raquel Bayona

01 Información General

1.1.1. Potenciar la igualdad de oportunidades en la compañía.

| | | | |
|---|------------------------------------|----------------|-------|
| ACCIÓN 1.1.2. | | | |
| Realizar una evaluación del Plan a los dos años y otra al fin de su vigencia, para dar cumplimiento a la normativa establecida. | | | |
| PASOS A SEGUIR | PRIORIDAD DE LA ACCIÓN | CORTO | MEDIO |
| | RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES | N/A | |
| | RESPONSABLES | RRHH. | |
| | TIEMPO DE EJECUCIÓN | Cada 24 meses. | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Definición de los indicadores e información clave a recoger en las evaluaciones. • Designación de la persona encargada de preparar y presentar los informes. • Presentación en la Comisión de Igualdad y propuesta de acciones de mejora. | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Presentación de los informes de evaluación. • Cálculo de indicadores. | | | |










Raquel Bay

01 Información General

1.2. Reforzar, interna y externamente, el compromiso de la empresa en el ámbito de Igualdad y Conciliación.

ACCIÓN 1.2.1.

Realizar una comunicación interna específica para la difusión a toda la plantilla del Plan de Igualdad (en la Web, Newsletter, Manual de Acogida...).

PASOS A SEGUIR

- Elegir los mensajes claves.
- Elegir los canales y tiempos para comunicarlo.
- Crear el comunicado y lanzarlo a toda la plantilla.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Documentación de la comunicación realizada.
- N° de comunicaciones realizadas por grupos de interés.

| PRIORIDAD DE LA ACCIÓN | CORTO | MEDIO | LARGO |
|-----------------------------|----------------------|-------|-------|
| RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES | N/A | | |
| RESPONSABLES | RRHH y Comunicación. | | |
| TIEMPO DE EJECUCIÓN | 3 meses. | | |



Raquel Bayo

01 Información General

1.2. Reforzar, interna y externamente, el compromiso de la empresa en el ámbito de Igualdad y Conciliación.

ACCIÓN 1.2.2.

Realizar un seguimiento de las publicaciones y canales de comunicación de la empresa para asegurar que no se utiliza lenguaje e imágenes con algún sesgo o estereotipo de género.

PASOS A SEGUIR

- Analizar de forma periódica, desde la perspectiva de género, las redes sociales y campañas publicitarias, así como las campañas internas y externas que realiza la empresa.
- Brindar formación en sesgos inconscientes, estereotipos de género y lenguaje inclusivo a las personas implicadas en la publicidad, marketing y/o comunicación de la compañía.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Capturas de pantalla de las campañas publicitarias y redes sociales.
- Número de comunicaciones realizadas sin sesgo o estereotipo de género.
- Formación realizada a las personas implicadas de publicidad, marketing y/o comunicación.

PRIORIDAD DE LA ACCIÓN

CORTO

MEDIO

LARGO

RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES

N/A

RESPONSABLES

RRHH y Comunicación.

TIEMPO DE EJECUCIÓN

Cada 6 meses.

Raquel Baya

01 Información General

1.2. Reforzar, interna y externamente, el compromiso de la empresa en el ámbito de Igualdad y Conciliación.

ACCIÓN 1.2.3

Difundir externamente el compromiso que tiene actualmente el Puerto de la Bahía de Cádiz con la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Por ejemplo, con publicaciones en la página web o anuncios en las instalaciones.

PASOS A SEGUIR

PRIORIDAD DE LA ACCIÓN

RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES

RESPONSABLES

- Decidir una serie de acciones de reforzamiento del compromiso con la igualdad.
- Calendarizar dichas acciones y realizarlas en los plazos previstos

CORTO

MEDIO

LARGO

N/A

RRHH y Comunicación.

12 meses.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Realización de la comunicación específica sobre el compromiso con la Igualdad.
- Nº de comunicaciones realizadas según grupos de interés.

Raquel Bayo

01 Información General

1.2. Reforzar, interna y externamente, el compromiso de la empresa en el ámbito de Igualdad y Conciliación.

ACCIÓN 1.2.4

Elaborar un Manual de Estilos de Comunicación donde se establezca cómo hacer un uso del lenguaje no sexista y que fomente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

PASOS A SEGUIR

| PRIORIDAD DE LA ACCIÓN | CORTO | MEDIO | LARGO |
|-----------------------------|----------------------------------|-------|-------|
| RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES | N/A | | |
| RESPONSABLES | Recursos Humanos y Comunicación. | | |
| TIEMPO DE EJECUCIÓN | 9 meses. | | |

- Llevar acabo un análisis, diseño y elaboración de un Manual de estilos.
- Definir los canales de comunicación y difundirlo a toda la plantilla.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Publicación del Manual de Estilo de Comunicación.
- Nº de comunicaciones y escritos sin sesgo.







01 Información General

1.3. Realizar un seguimiento de la evolución de la percepción de los/as empleados/as en materia de Diversidad, Igualdad de Oportunidades y Conciliación

ACCIÓN 1.3.1.

Establecer un canal de comunicación accesible a toda la plantilla para que pueda expresar sus opiniones y sugerencias acerca del Plan de Igualdad. Crear un buzón de ideas y sugerencias para el diseño de campañas de sensibilización en la empresa en materia de corresponsabilidad.

PASOS A SEGUIR

- Elección de los usos y normas para el uso del buzón de RR.HH.
- Asignación de los/as gestores del buzón.
- Comunicación sobre el buzón y sus usos a toda la plantilla.
- Implementación del buzón.
- Seguimiento de las sugerencias.

PRIORIDAD DE LA ACCIÓN

CORTO MEDIO LARGO

RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES

N/A

RESPONSABLES

RRHH.
Gestor/a asignado/a al buzón.

TIEMPO DE EJECUCIÓN

9 meses.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Comunicación de la activación de dicho buzón y su funcionamiento.
- Número de sugerencias recibidas.
- Número de sugerencias recibidas / Número de sugerencias adoptadas.

Raquel Baya

01 Información General

1.4. Adaptar el Diagnóstico a la nueva normativa establecida en el RD 901/2020.

ACCIÓN 1.4.1.

Realizar una revisión y actualización, según los cambios en la nueva normativa, de las dimensiones de análisis del diagnóstico, generando nuevas acciones que se negociarán a la hora de incluirlas en el Plan de Igualdad.

PASOS A SEGUIR

- Identificación de variables del diagnóstico que se consideren no recogidas en el realizado
- Analizar los nuevos aspectos determinados en cada dimensión según el RD 901/2020.
- En base a las conclusiones obtenidas, realizar los cambios que se consideren oportunos para dicha adaptación.
- Compartir y acordar, en el marco de la comisión de seguimiento, los análisis y medidas de acción derivadas de dicha actualización.

PRIORIDAD DE LA ACCIÓN

RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES

N/A

RESPONSABLES

RRHH

TIEMPO DE EJECUCIÓN

Cada 12 meses.

CORTO

MEDIO

LARGO

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Ampliación del diagnóstico
- Nº de nuevas medidas de igualdad a incluir en el Plan o a las que hacer seguimiento
- Actas de reuniones de la Comisión.

(Handwritten signatures in blue ink)

(Handwritten signature in blue ink)

(Handwritten signature in blue ink)

Raquel Bay

(Handwritten signature in blue ink)

02 Acceso, Cobertura de Vacantes y Selección

2.1. Fortalecer la igualdad de oportunidades en el proceso de selección.

| ACCIÓN 2.1.1.1. | | | |
|---|------------------------------------|--------------|--------------|
| Seguir incluyendo el compromiso de Puerto de Cádiz con la igualdad de oportunidades en todos sus canales de reclutamiento, así como en las ofertas que se publiquen en el futuro. | | | |
| PASOS A SEGUIR | PRIORIDAD DE LA ACCIÓN | CORTO | MEDIO |
| <ul style="list-style-type: none"> Introducir texto que muestre el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades, tanto en el perfil de la empresa en los canales de reclutamiento y en las ofertas publicadas. | RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES | N/A | LARGO |
| | RESPONSABLES | RRHH. | |
| | TIEMPO DE EJECUCIÓN | 6 meses. | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Evidencias de las publicaciones. | | | |

Raquel Baym

02 Acceso, Cobertura de Vacantes y Selección

2.1. Fortalecer la igualdad de oportunidades en el proceso de selección.

ACCIÓN 2.1.2.

Incluir dentro del proceso de onboarding información referida a la diversidad e igualdad de oportunidades, así como sobre la existencia de protocolos para prevenir el acoso.

| PASOS A SEGUIR | PRIORIDAD DE LA ACCIÓN | CORTO | MEDIO | LARGO |
|--|-----------------------------|-----------------------------------|-------|-------|
| <ul style="list-style-type: none"> Determinar el formato y la información que se va a incluir en el onboarding en materia de diversidad e igualdad de oportunidades y de protocolos de prevención de acoso. Incluir la información dentro del proceso de onboarding. Actualizar la información cuando se precise. | RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES | N/A | | |
| | RESPONSABLES | RRHH (Responsable/s de Formación) | | |
| | TIEMPO DE EJECUCIÓN | 6 meses. | | |

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Información incluida en el Proceso de onboarding.
- Nº de personas informadas.

Raquel Baya

02 Acceso, Cobertura de Vacantes y Selección

2.2. Reforzar los mecanismos de acceso al empleo de los colectivos minoritarios

ACCIÓN 2.2.1.

Cuando la vacante se publica internamente, y hay una infrarrepresentación de algún colectivo, hay que hacer una campaña específica de búsqueda de talento que apoye a las personas candidatas del género menos representado.

PASOS A SEGUIR

- Identificar las posiciones con infrarrepresentación.
- Cuando haya una vacante, comprobar si hay una posición con infrarrepresentación de algún colectivo.
- Realizar una comunicación específica con el objetivo de buscar candidatos del género menos representado.
- Priorizar (en igualdad de condiciones y talento) las candidaturas del grupo infrarrepresentado.
- Actualización de los informes donde recoge las posiciones infrarrepresentadas.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Identificación de posiciones infrarrepresentadas.
- Campañas realizadas.
- Nº de personas del género infrarrepresentado que se presentan al proceso.

PRIORIDAD DE LA ACCIÓN

CORTO

MEDIO

LARGO

RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES

N/A

RESPONSABLES

RRHH.

TIEMPO DE EJECUCIÓN

6 meses.

Raquel Baya

03 Condiciones de trabajo

3.1. Mejorar las condiciones de trabajo disponibles para la plantilla.

ACCIÓN 3.1.1

Creación de un protocolo de desconexión digital, que favorezca el adecuado descanso del personal y refuerce el compromiso de la compañía con la conciliación, siguiendo las instrucciones que nos indique en cada momento el OPPE.

PASOS A SEGUIR

- Revisión de la normativa relacionada con la desconexión digital.
- Creación de un protocolo de desconexión digital y racionalización horaria para
- Compartir la información con el Comité de Igualdad.
- Difusión del protocolo, acompañado de una campaña de racionalización horaria

PRIORIDAD DE LA ACCIÓN

CORTO

MEDIO

LARGO

RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES

N/A

RESPONSABLES

RRHH.

TIEMPO DE EJECUCIÓN

6 meses.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Creación y publicación del protocolo.










Raquel Bay

04 Formación

4.1. Impulsar y favorecer el acceso a la formación para potenciar la igualdad de oportunidades.

ACCIÓN 4.1.1.

Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y/o por razón de sexo, violencia de género y seguimiento de planes.

PASOS A SEGUIR

- Desarrollar contenidos en función del tipo de acción formativa y colectivo al que va dirigido.
- Incorporar las acciones/contenidos al plan de formación anual.
- Comunicar a la plantilla de las acciones incorporadas, su objetivo y necesidad.

PRIORIDAD DE LA ACCIÓN

RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES

RESPONSABLES

TIEMPO DE EJECUCIÓN

CORTO

MEDIO

LARGO

N/A

RRHH

12 meses.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Registro de la impartición de los contenidos y su impacto.

Raquel Bay

04 Formación

4.1. Impulsar y favorecer el acceso a la formación para potenciar la igualdad de oportunidades.

| | | | |
|---|------------------------------------|--------------|--------------|
| ACCIÓN 4.1.2. | | | |
| Fomentar el uso de la modalidad online en un mayor número de acciones formativas, para favorecer e impulsar el disfrute de más profesionales en horario no laboral, impulsando la conciliación y racionalización horaria. | | | |
| PASOS A SEGUIR | PRIORIDAD DE LA ACCIÓN | CORTO | MEDIO |
| <ul style="list-style-type: none"> Revisar los medios y recursos tecnológicos con los que cuenta la compañía para la formación online. Estudiar la posibilidad de mejorar o reforzar estos medios, ampliando a la vez la oferta formativa virtual. Preparar una campaña informativa para fomentar el uso de las tecnologías y la formación virtual. | RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES | N/A | |
| | RESPONSABLES | RRHH | |
| | TIEMPO DE EJECUCIÓN | 12 meses. | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Aumento de la formación virtual y el acceso a nuevas tecnologías. | | | |

Raquel Bay

04 Formación

4.1. Impulsar y favorecer el acceso a la formación para potenciar la igualdad de oportunidades.

ACCIÓN 4.1.3.

Elaborar un protocolo de reincorporación de personas en excedencia o baja de larga duración (más de 6 meses) o suspensión de contrato por nacimiento, cuidado de menores o familiares; en donde se incluya la posibilidad de participar en cursos de formación para su actualización profesional, la oportunidad de concurrir a exámenes de capacitación como si estuvieran en activo y demás aspectos que se contemplan como necesarios. Todo con el objetivo de asegurar que a su vuelta dispongan de todos los recursos necesarios para optar a una promoción y que dicha excedencia tenga un impacto menor en su desarrollo profesional.

| PASOS A SEGUIR | PRIORIDAD DE LA ACCIÓN | | |
|---|---|-------|-------|
| | CORTO | MEDIO | LARGO |
| <ul style="list-style-type: none"> Dentro del documento de Onboarding, presente en la compañía agregar un apartado en donde se establezca un protocolo de reincorporación de personas en excedencia basada en motivos familiares. Estableciendo los objetivos, formas de aplicar y procedimientos a seguir para poder optar a las formaciones y reciclajes profesionales oportunos. Comunicación a la plantilla de esta nueva posibilidad. | RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES | | |
| | RESPONSABLES | | |
| | TIEMPO DE EJECUCIÓN | | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | <ul style="list-style-type: none"> Procedimiento recogido en el documento. Comunicaciones a la plantilla. | | |

N/A

RRHH

9 meses.

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

04 Formación

4.1. Impulsar y favorecer el acceso a la formación para potenciar la igualdad de oportunidades.

ACCIÓN 4.1.4.

Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes a toda la plantilla.

PASOS A SEGUIR

- Desarrollar acciones formativas para conocer y evitar los estereotipos de género y sesgos inconscientes y para facilitar la gestión de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización.
- Comunicar a las personas a las que se dirige la formación de su objetivo y necesidad.
- Planificar las acciones dentro del plan anual de formación.

PRIORIDAD DE LA ACCIÓN

LARGO

MEDIO

CORTO

RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES

N/A

RESPONSABLES

RRHH

TIEMPO DE EJECUCIÓN

6 meses.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Evidencias del material o las acciones formativas.
- N° de personas formadas.
- Satisfacción de la formación.
- N° de formaciones relacionadas con igualdad de género incluidas en el Plan de Formación.







05 Promoción y Desarrollo

5.1. Potenciar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y desarrollo.

ACCIÓN 5.1.1.

Diseñar y aplicar un procedimiento para la evaluación del desempeño que ayude a medir el rendimiento y el talento de la plantilla, así como apoyarse en los resultados objetivos obtenidos, para la toma de decisiones en los casos de promoción.

PASOS A SEGUIR

- Definir y diseñar el procedimiento para la evaluación del desempeño a toda la empresa, teniendo en cuenta el rendimiento y talento de la plantilla y la igualdad de condiciones y oportunidades. Este nuevo procedimiento tiene que ayudar en la toma de decisión de promoción, para que se fundamente en resultados objetivos.
- Hacer una charla informativa del nuevo procedimiento a los responsables de Desarrollo y Promoción.
- Comunicación del procedimiento e implantación a toda la plantilla

PRIORIDAD DE LA ACCIÓN

LARGO

MEDIO

CORTO

RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES

N/A

RESPONSABLES

RRHH

TIEMPO DE EJECUCIÓN

12 meses.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Procedimiento de promoción que incluya los criterios especificados.
- N° de personas evaluadas.

Raquel Baya

06 Retribución y Auditoría Retributiva

6.1. Velar por la igualdad de oportunidades en el ámbito de la retribución.

ACCIÓN 6.1.1.

Revisar los conceptos retributivos, especialmente los conceptos de fuera de convenio, para que su retribución responda a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.

PASOS A SEGUIR

- Revisión de todos los criterios, bases y/o protocolos relacionados con la retribución (especialmente los conceptos de fuera de convenio).
- Debatir con la comisión de Igualdad posibles modificaciones de criterios para garantizar la igualdad retributiva.
- Implementar medidas para reforzar que la retribución responda a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Disminución de las diferencias retributivas entre hombres y mujeres.

PRIORIDAD DE LA ACCIÓN

CORTO

MEDIO

LARGO

RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES

N/A

RESPONSABLES

RRHH.

TIEMPO DE EJECUCIÓN

6 meses.

Raquel Bay

06 Retribución y Auditoría Retributiva



6.2. Garantizar la equidad salarial de los puestos de igual valor.

ACCIÓN 6.2.1.

Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos de acuerdo con la normativa vigente.

| PASOS A SEGUIR | PRIORIDAD DE LA ACCIÓN | | |
|--|---|-------|-------|
| | CORTO | MEDIO | LARGO |
| <ul style="list-style-type: none"> Llevar un detalle de cada concepto retributivo percibido por cada persona de la plantilla. Registrar la media aritmética y mediana de estos conceptos, en el formato y criterios definidos por normativa. Incluir una justificación cuando la diferencia por género sea igual o superior al 25%. | N/A | | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | <ul style="list-style-type: none"> Registro retributivo. | | |
| | RRHH. | | |
| | Cada 9 meses. | | |



 Raquel Baya

06 Retribución y Auditoría Retributiva

6.2. Garantizar la equidad salarial de los puestos de igual valor.

ACCIÓN 6.2.2.

Realizar análisis bienales sobre la retribución de los puestos de igual valor, basado en los criterios establecidos por el modelo profesional y organizativo de la compañía que permitan identificar posibles puntos de inequidad sobre los que actuar y revisar periódicamente su evolución.

PASOS A SEGUIR

- Revisión del mapa de puestos tras la publicación de la Orden Ministerial para la valoración de puestos de igual valor.
- Recopilar todos los datos necesarios para llevar a cabo el análisis de equidad interna desde la perspectiva de género.
- Realizar un diagnóstico periódico a determinada fecha de la situación retributiva de la empresa, de acuerdo con la normativa vigente.
- Desarrollar planes de actuación para la corrección de las posibles desigualdades retributivas identificadas.
- Contar con un sistema de seguimiento y de implementación de mejora a partir de los resultados obtenidos.
- Establecer mecanismos de seguimiento que garanticen el cumplimiento de todas las acciones anteriores en materia de retribución y ausencia de brecha salarial.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Documentos derivados de la realización del análisis y planes de acción.

PRIORIDAD DE LA ACCIÓN

CORTO

MEDIO

LARGO

RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES

N/A

RESPONSABLES

RRHH

TIEMPO DE EJECUCIÓN

Cada 24 meses.

Raquel Bay

07 Derechos de la vida Personal Familiar y Laboral

7.1. Avanzar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

ACCIÓN 7.1.1.1.

Recopilar y difundir, en un único folleto informativo y/o a través de los canales de comunicación internos, los derechos y medidas de conciliación establecidos en el Convenio Colectivo, y valorar la inclusión de medidas adicionales que favorezcan la conciliación y/o corresponsabilidad.

| PASOS A SEGUIR | PRIORIDAD DE LA ACCIÓN | | |
|---|-----------------------------|-------|----------|
| | CORTO | MEDIO | LARGO |
| <ul style="list-style-type: none"> Definir los contenidos claves (derechos, cómo y a quién comunicarlo) del documento informativo. Redactar el documento que agrupe los contenidos mencionados. Mostrar a la Comisión. | N/A | | |
| | RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES | | |
| | RESPONSABLES | | |
| TIEMPO DE EJECUCIÓN | | | 6 meses. |

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Publicación y difusión del folleto.

Raquel Boya

07 Derechos de la vida Personal Familiar y Laboral

7.1. Avanzar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

ACCIÓN 7.1.2.

Valorar la posibilidad de incorporar algunas medidas de retribución flexible que ofrezcan ventajas a la plantilla y contribuyan a optimizar la retribución efectiva de cada una de ellas.

PASOS A SEGUIR

- Analizar la posibilidad de incluir medidas de retribución flexible.
- Aprobación e Implementación.
- Comunicar a toda la plantilla de la nueva medida o medidas a través de los canales internos de la empresa.

PRIORIDAD DE LA ACCIÓN

CORTO

LARGO

RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES

N/A

RESPONSABLES

RRHH

TIEMPO DE EJECUCIÓN

9 meses.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Retribución incluida.
- Comunicación realizada a la plantilla.

Raquel Baya

07 Derechos de la vida Personal Familiar y Laboral

7.1. Avanzar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

ACCIÓN 7.1.3.

En caso en que se detecte que alguna de las prácticas y/o beneficios están siendo más beneficiosos para alguno de los dos géneros, se deberá analizar el por qué y realizar un plan para asegurar la igualdad de género en todas las prácticas y/o beneficios.

PASOS A SEGUIR

- Analizar las prácticas y beneficios, para ver si hay alguno de los dos géneros que este saliendo más beneficiado y determinar la causa.
- Una vez localizada las prácticas o/y beneficios, realizar un plan e implementarlo para asegurar la igualdad de género.
- Cada vez que se crea una nueva práctica revisar que hay igualdad de género.

PRIORIDAD DE LA ACCIÓN

CORTO

MEDIO

LARGO

RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES

N/A

RESPONSABLES

RRHH.

TIEMPO DE EJECUCIÓN

9 meses.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Prácticas y/o beneficios que se están llevando a cabo.
- Plan de Acción definido.
- Valoración del impacto y consecución del Plan de acción implantado.

Reguel Bay

08 Prevención del Acoso

8.1. Reforzar los protocolos y medidas de prevención, detección y actuación de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo en base a los últimos cambios normativos.

ACCIÓN 8.1.1.

Elaborar un protocolo de actuación independiente para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo adaptado a la normativa actual relacionada con acoso por razón de sexo (RD 901/2020 apto. 7).

PASOS A SEGUIR

- Crear un protocolo que proporcione una respuesta temprana, eficaz y ejemplar ante casos de acoso en el trabajo.
- Difundir a toda la plantilla el protocolo.
- Crear un correo para atender situaciones de acoso dentro de la empresa.

PRIORIDAD DE LA ACCIÓN

CORTO

MEDIO

LARGO

RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES

N/A

RESPONSABLES

RRHH.

TIEMPO DE EJECUCIÓN

6 meses.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Creación del protocolo y su publicación.
- Nº de acosos recibidos / Nº de casos investigados.

Raquel Bay

08 Prevención del Acoso

8.1.. Reforzar los protocolos y medidas de prevención, detección y actuación de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo en base a los últimos cambios normativos.

ACCIÓN 8.1.2.

Incluir en el protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, las particularidades del trabajo a distancia y ciberacoso, especialmente del teletrabajo, y difundirlo al total de la plantilla.

| PASOS A SEGUIR | PRIORIDAD DE LA ACCIÓN | CORTO | MEDIO | LARGO |
|--|-----------------------------|-------------------------------|-------|-------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Elaborar protocolo. • Difundir la comunicación del protocolo. | RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES | N/A | | |
| | RESPONSABLES | RRHH Comisión de Igualdad. | | |
| | TIEMPO DE EJECUCIÓN | 6 meses. | | |

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Apartados de ciberacoso.
- Comunicación realizada a la plantilla.








 Raguel Bay

08 Prevención del Acoso

8.1. Reforzar los protocolos y medidas de prevención, detección y actuación de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo en base a los últimos cambios normativos.

ACCIÓN 8.1.3.

Incluir en el Plan de Acogida información sobre Prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo en el Trabajo.

| PASOS A SEGUIR | PRIORIDAD DE LA ACCIÓN | CORTO | MEDIO | LARGO |
|--|-----------------------------|----------|-------|-------|
| <ul style="list-style-type: none"> Determinar el formato y la información a incluir en el Plan de Acogida en materia de Prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo en el trabajo. Incluir la información dentro del plan de acogida. Actualizar la información cuando sea necesario. | RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES | N/A | | |
| | RESPONSABLES | RRHH. | | |
| | TIEMPO DE EJECUCIÓN | 6 meses. | | |

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Plan de acogida.

Raquel Baya

08 Prevención del Acoso

8.2. Reforzar la comunicación interna y el conocimiento de la plantilla relacionado con sus derechos posibles actuaciones en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo

ACCIÓN 8.2.1.

Comunicar los protocolos a toda la plantilla.

PASOS A SEGUIR

- Establecer los objetivos del plan de comunicación: difundir los protocolos a toda la plantilla.
- Elaborar el contenido del plan de comunicación.
- Determinar los canales y elegir la herramienta adecuada para informar.
- Cronograma.
- Realizar la comunicación a las personas empleadas

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Comunicaciones realizadas.

PRIORIDAD DE LA ACCIÓN

CORTO

MEDIO

LARGO

RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES

N/A

RESPONSABLES

RRHH

TIEMPO DE EJECUCIÓN

6 meses.






Raquel Bay

08 Prevención del Acoso

8.2. Reforzar la comunicación interna y el conocimiento de la plantilla relacionado con sus derechos posibles actuaciones en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo

| ACCIÓN 8.2.2 | | | |
|--|---|--------------|--------------|
| Formar e informar a la plantilla sobre la necesidad de prevenir situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo mediante sesiones formativas dirigidas a diferentes áreas. | | | |
| PASOS A SEGUIR | PRIORIDAD DE LA ACCIÓN | CORTO | MEDIO |
| <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo e impartición de acciones relacionadas con la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. • Convocatoria a toda la plantilla para asistir a las acciones formativas (intranet, etc.) según aplique. | RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES | N/A | |
| | RESPONSABLES | RRHH. | |
| | TIEMPO DE EJECUCIÓN | 12 meses. | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | <ul style="list-style-type: none"> • Calendario de acciones formativas. • Nº de personas formadas. • Satisfacción de la formación recibida. • | | |

Reguel Baya

08 Prevención del Acoso

8.2. Reforzar la comunicación interna y el conocimiento de la plantilla relacionado con sus derechos posibles actuaciones en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo

ACCIÓN 8.2.3.

Impartir formación a quienes se asignen cometidos específicos y responsabilidades en materia de Acoso sexual y/o por Razón de Sexo en el trabajo para desempeñar con éxito sus funciones.

PASOS A SEGUIR

- Celebrar jornadas formativas anuales impartidas por referentes en la lucha contra el acoso, para las personas con cometidos específicos en la materia, con el fin de actualizar conocimientos y estrategias para la prevención y la respuesta contra el acoso sexual y/o por razón de género.

PRIORIDAD DE LA ACCIÓN

CORTO

MEDIO

LARGO

RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES

N/A

RESPONSABLES

RRHH.

TIEMPO DE EJECUCIÓN

9 meses.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Registro de la impartición de la formación.
- Número de personas formadas.
- Satisfacción de la formación recibida.

Raquel Bayo

08 Prevención del Acoso

8.2. Reforzar la comunicación interna y el conocimiento de la plantilla relacionado con sus derechos posibles actuaciones en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo

ACCIÓN 8.2.4.

Informar a la Comisión de Igualdad del número de procesos iniciados por acoso desagregados por sexo, resolución de los casos y las medidas adoptadas en cada situación en la que se detecte acoso

PASOS A SEGUIR

- Definir cómo compilar esos datos, indicando el número de casos y el procedimiento realizado.
- Informar a la comisión de seguimiento anualmente del número de casos.
- Posterior evaluación de los casos tratados para establecer líneas de mejora, en el caso que se considere necesario.

PRIORIDAD DE LA ACCIÓN

CORTO

MEDIO

LARGO

RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES

N/A

RESPONSABLES

RRHH.

TIEMPO DE EJECUCIÓN

9 meses.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Presentación de informes de número de caso.
- Cumplimiento de tiempo y forma de lo indicado en el procedimiento.

09 Violencia de Género

9.1. Comunicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

ACCIÓN 9.1.1.

Formar a una persona de Recursos Humanos sobre los derechos de las víctimas de violencia de género, para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.

PASOS A SEGUIR

- Determinar las personas de Recursos Humanos que serán formadas para la asesoría a posibles víctimas de violencia de género.
- Actualizar sus conocimientos a través de formaciones y orientaciones en dicha materia.
- Comunicar y difundir este nuevo rol dentro de la empresa.

PRIORIDAD DE LA ACCIÓN

CORTO

MEDIO

LARGO

RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES

N/A

RESPONSABLES

RRHH.

TIEMPO DE EJECUCIÓN

12 meses.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Comunicación del nuevo Rol.
- Formación realizada.












09 Violencia de Género

3.1 Comunicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

ACCIÓN 9.1.2.

Adherirse a la iniciativa del Instituto de la Mujer "Empresas por una sociedad libre de violencia de género", en la cual la empresa adquiere el compromiso de desarrollar actuaciones en materia de sensibilización y/o de inserción social o laboral.

| PASOS A SEGUIR | PRIORIDAD DE LA ACCIÓN | | |
|---|------------------------|-----------|-------|
| | CORTO | MEDIO | LARGO |
| <ul style="list-style-type: none"> • Puesta en contacto con la entidad para conocer los requisitos del acuerdo. • Entrega de documentación solicitada. • Firma del acuerdo. • Comunicación interna y externa de la iniciativa. • Puesta en marcha de los compromisos adquiridos por la Organización. | N/A | | |
| | RESPONSABLES | | |
| | RRHH | | |
| TIEMPO DE EJECUCIÓN | | 12 meses. | |

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Firma del acuerdo.
- Comunicación del mismo.







 Raquel Boy

09 Violencia de Género

9.1.1. Comunicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

ACCIÓN 9.1.1.3.

Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.

PASOS A SEGUIR

- Investigar y analizar los derechos reconocidos en la actualidad para las víctimas de violencia de género.
- Diseñar y redactar los comunicados pertinentes,
- Divulgar a toda la plantilla través de los canales de comunicación interna dichos derechos.

PRIORIDAD DE LA ACCIÓN

CORTO

LARGO

RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES

N/A

RESPONSABLES

RRHH

TIEMPO DE EJECUCIÓN

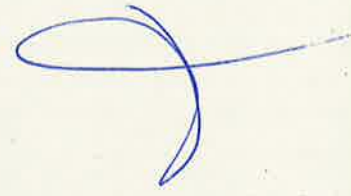
6 meses.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- N° de comunicaciones realizadas.










Raquel Bay



09 Violencia de Género

9.1. Comunicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

ACCIÓN 9.1.4.

Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección.

| PASOS A SEGUIR | PRIORIDAD DE LA ACCIÓN | | |
|--|------------------------|----------|-------|
| | CORTO | MEDIO | LARGO |
| <ul style="list-style-type: none"> Realizar una detección temprana de los casos de mujeres víctimas de violencia de género y adopción de medidas de adaptación de jornada en los momentos iniciales del procedimiento judicial, desde la existencia de orden de protección. Reducir la jornada, en caso de solicitarse. Poner a disposición de las víctimas de violencia de género, en caso de solicitarse, de servicios de apoyo psicológico, por parte de la empresa. | N/A | | |
| | RESPONSABLES | | |
| | TIEMPO DE EJECUCIÓN | | |
| | | 9 meses. | |

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Protocolos de actuación y número de casos gestionados.







10 Infrarrepresentación Femenina

10.1. Impulsar la visibilidad, oportunidades de crecimiento y desarrollo del colectivo femenino en aquellas áreas o aspectos del ámbito organizacional en los que se encuentre infrarrepresentado.

ACCIÓN 10.1.1

Realizar un análisis en profundidad que permita identificar las causas de la infrarrepresentación femenina en aquellos puestos en las se esté produciendo.

| PASOS A SEGUIR | PRIORIDAD DE LA ACCIÓN | CORTO | MEDIO | LARGO |
|--|-----------------------------|----------|-------|-------|
| <ul style="list-style-type: none"> Identificar aquellas áreas organizativas en las que el colectivo femenino se encuentra infrarrepresentado. Una vez identificadas dichas áreas: <ul style="list-style-type: none"> Determinar, en base a la realidad organizativa, cuál/cuáles pueden ser las causas que estén provocando que la mujer se encuentre infrarrepresentada. Establecer objetivos concretos y medibles en cada área en cuestión para incrementar la presencia femenina. Realizar un seguimiento periódico de dichos objetivos y su nivel de cumplimiento. | RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES | N/A | | |
| | RESPONSABLES | RRHH. | | |
| | TIEMPO DE EJECUCIÓN | 9 meses. | | |

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Informe de resultados y planes de acción.

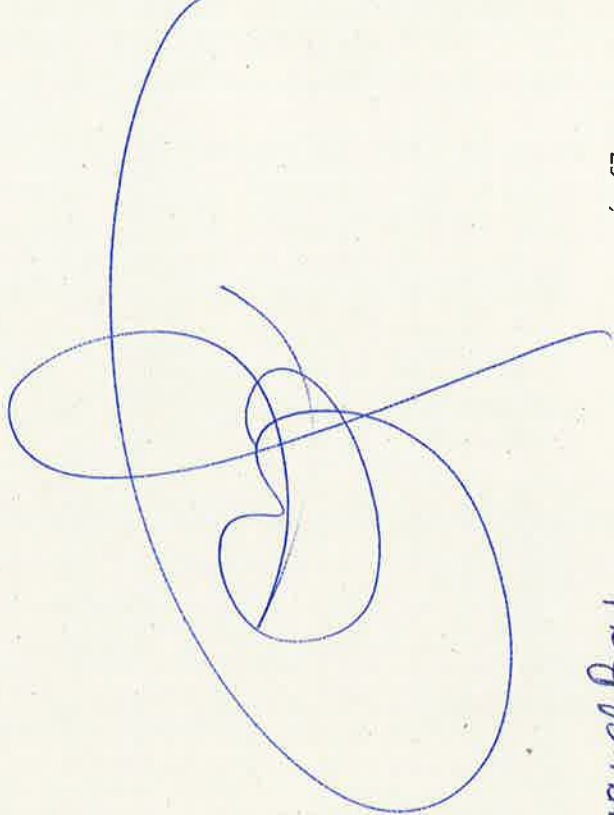
Raquel Boya

ANEXO II – CRONOGRAMA

Leyenda:

En el cronograma el significado de cada letra es el siguiente:

- ✓ X. Periodo de ejecución/implantación.
- ✓ S. Periodo de seguimiento.
- ✓ E. Periodo de evaluación.



Raquel Bayo