

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Puertos del Estado



2022-2026



INDICE

I.	INTRODUCCIÓN	2
II.	PRESENTACIÓN DE PUERTOS DEL ESTADO	3
III.	PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD	4
IV.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	5
V.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
VI.	ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA	6
VII.	MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA	6
VIII.	PARTES SUSCRIPTORAS.....	6
IX.	ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	7
X.	DIAGNÓSTICO. VISIÓN GLOBAL.....	7
XI.	RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	11
XII.	ACCIONES POSITIVAS.....	20
XIII.	CRONOGRAMA	28
XIV.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.	29
XV.	FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	29
XVI.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	30
XVII.	ANEXOS	31



I. INTRODUCCIÓN

Los Planes de Igualdad de Oportunidades son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de 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 (artículo 46 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Contar con un Plan de Igualdad, obedece a una obligación legal y asegura la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias. Con su consecución, se busca además apoyar la construcción de sociedades prósperas y sostenibles, que en el ámbito organizativo se encuentra intrínsecamente relacionado con la promoción de entornos socialmente responsables y enfocados a la mejora continua.

Esta acción está alineada con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** que Naciones Unidas fijó en su Agenda para el año 2030. Cada objetivo tiene metas específicas que implican trabajar sobre la base de férreos principios y valores, con una visión compartida que coloque a las personas y al progreso social como ejes.



En concreto, el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de **PUERTOS DEL ESTADO (en adelante, PdE)**, se alinea con los siguientes objetivos:

- **Objetivo 5:** Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. De modo que se establezcan nuevos marcos estructurales aplicados a la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo y se erradiquen prácticas nocivas sobre ellas.
- **Objetivo 8:** Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente. Puesto que la creación de empleos de calidad sigue constituyendo un gran desafío. Para conseguir un desarrollo económico sostenible, las sociedades deben



crear las condiciones necesarias para que cualquier persona acceda a condiciones de empleo dignas, estimulando entornos diversos y equitativos.

Con ello, la elaboración de una estrategia corporativa que contemple estos criterios es garantía de crecimiento, dado que se pone el foco en la cultura, circunstancias y desafíos **de PdE**.

Por otro lado, **PdE** cuenta con el compromiso de la Dirección en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos.

II. PRESENTACIÓN DE PUERTOS DEL ESTADO

Puertos del Estado es un ente público empresarial que fue fundado el 24 de noviembre de 1992. Dependiente del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana de España (denominado Ministerio de Fomento hasta 2020), posee responsabilidades globales sobre el conjunto del sistema portuario de titularidad estatal, al estar encargado de la ejecución de la política portuaria del Gobierno de la Nación y de la coordinación y control de eficiencia del sistema portuario.

Este Organismo Público posee una importancia estratégica para el conjunto del Estado, debido a la importancia de los puertos como principales cadenas logísticas y de transporte. En el caso de PdE, se gestionan cerca del 60% de las exportaciones y el 85% de las importaciones, lo que representa el 53% del comercio exterior español con la Unión Europea y el 96% con terceros países. Esto hace que el sistema portuario estatal aporte casi el 20% del PIB del sector del transporte, lo que representa el 1,1% del PIB español. Igualmente, genera un empleo directo de más de 35.000 puestos de trabajo y de unos 110.000 de forma indirecta.

En materia de transparencia y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8 e) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, en PdE existe un acceso a la información pública y buen gobierno, haciéndose públicas las cuentas anuales junto con el informe de auditoría emitido por la Intervención General de la Administración del Estado.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Presidente: **Francisco Toledo Lobo (actualmente Álvaro Rodríguez Dapena)**

Sede: **Avenida del Partenón 10, 28042; Madrid, España**

Tipo: **Organismo público.**

Propietario: **Gobierno de España**

Sitio web: **puertos.es**

Acrónimo: **PdE**

CNAE: **5030**

Sector de actividad: **Transporte de pasajeros por vías navegables interiores**

Convenio de aplicación: **III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.**



III. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad de PdE se regirá por los siguientes **PRINCIPIOS** que determinarán la forma de actuar de la organización y de toda su plantilla en la actividad empresarial, convirtiendo en propias las definiciones clave de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

1. PRINCIPIO DE IGUALDAD

Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES (Art. 3):

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

3. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN DE PROFESIONALES Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO (Art. 5):

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso a quien trabaje por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyas integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

4. EVITAR DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA (Art. 6):

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

5. PREVENIR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO (Art. 7):

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



Acoso por razón de sexo se refiere a cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

6. NO DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD (Art. 8):

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

7. INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS (Art. 9):

Supone discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

8. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS (Art. 10):

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

9. ACCIONES POSITIVAS (Art. 11):

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

10. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (Art. 43):

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la organización (transversalidad de género).
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de las mujeres en la plantilla.



- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, de modo que se promueva un entorno sano y seguro que proteja a todas las empleadas y empleados.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Garantizar la igualdad retributiva por la realización de trabajos de igual valor.

V. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las trabajadoras y trabajadores de PdE, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la empresa.

VI. ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad de PdE, entrará en vigor en 2022 y tendrá un periodo de vigencia de **cuatro años**, hasta el 2026.

Transcurrido el periodo de vigencia, se constituirá una nueva comisión negociadora cuya misión será la elaboración de un nuevo diagnóstico y posterior Plan de Igualdad, adaptado a la legislación vigente¹, que incluya una auditoria salarial.

VII. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

El desarrollo del Plan de Igualdad cuenta con las instalaciones, equipos, medios, recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos.

VIII. PARTES SUSCRIPTORAS

Las partes suscriptoras del plan de igualdad han conformado la Comisión Negociadora paritaria constituida por la **representación de la empresa** y la **representación Legal de las Personas Trabajadoras -RLPT-**, que acuerdan la aprobación del I Plan de igualdad entre mujeres y hombres con un alcance de 2022 a 2026.

Tanto el compromiso asumido por la empresa, como toda la información referida a dicho plan se comunicará a la plantilla en los medios de comunicación establecidos para dar la mayor difusión de la información.

¹ RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



IX. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de PdE se ha elaborado con los datos del estado de la plantilla desde el 1 de mayo de 2020 a 31 de mayo de 2021.

Antes de su elaboración se conformó el compromiso de la empresa, se constituyó la Comisión Negociadora, y se comunicó el inicio del Plan.

El II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de PdE se estructura en los siguientes apartados:

- 1) **Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa, con el contenido:
 - a) Proceso de selección y contratación
 - b) Clasificación profesional
 - c) Formación
 - d) Promoción profesional
 - e) Retribuciones
 - f) Condiciones laborales, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
 - g) Infrarrepresentación femenina
 - h) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
 - j) Violencia de género
 - k) Comunicación e imagen

- 2) **Plan de Igualdad** de Oportunidades entre mujeres y hombres, elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados.

- 3) **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan, a través de la Comisión de Igualdad.

X. DIAGNÓSTICO. VISIÓN GLOBAL

El diagnóstico es un instrumento de trabajo para la intervención que permite conocer la situación de PdE respecto a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión, especialmente en la de los recursos humanos, así como su asentamiento en la cultura organizativa.

Es el soporte documental para la elaboración de este II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Se ha realizado siguiendo el procedimiento fijado tanto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y en Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, reglamentaciones del anterior.



1. Área de selección y contratación

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Procedimiento de Selección y Contratación correctamente diseñado e implantado.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Revisar la denominación de las ofertas de trabajo, incorporando un lenguaje inclusivo. ○ Fomentar la diversidad de género en los departamentos y puestos sesgados.

2. Área de clasificación profesional

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Estructura jerárquica sin sesgo de género en posiciones de alta dirección hacia abajo.	○ Promover medidas de igualdad de oportunidades en la promoción de mujeres a los puestos más altos de la organización.
El 77% de plantilla, tiene una antigüedad de más de dieciséis años, con una media de edad d 52 años.	○ Preparar a la compañía para la diversidad generacional (Plan de sucesiones)
Paridad en niveles formativos entre hombres y mujeres.	○ Trabajar para mantener la paridad formativa.

3. Área de Formación

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Desarrollo de formaciones, que permiten potenciar las competencias transversales.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Diseñar un Plan Anual de Formación que dé respuesta a las necesidades de empleados/as y estrategia. ○ Fomentar la Cualificación Profesional.
Gran variedad de las acciones formativas.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Promover acciones de sensibilización, relacionadas con la diversidad y la igualdad, en los entornos laborales para toda la plantilla. ○ Seguir con formación técnica en nuevas tecnologías y digitalización.



4. Área de Promoción profesional

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Proceso de promoción justificado y sin sesgos en las promociones, regulados por Función Pública.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Promover Medidas de Igualdad de Oportunidades en el acceso a la promoción de mujeres a puestos de Subdirectoras y Jefas de Área. ○ Objetivar los criterios de decisión en las promociones de “desarrollo Profesional”.

5. Área de Condiciones laborales

PUNTOS FUERTES
Flexibilidad horaria de entrada y salida.

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

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Tiene implantados mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Recordar los derechos en materia de conciliación recogidos en la ley. ○ Potenciar que los hombres accedan a las medidas de conciliación, visibilizándose a través de hombres que ostentan cargos de responsabilidad.
Cuenta con políticas de flexibilidad que se usan por la mayoría de los empleados.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Impulsar el teletrabajo, para los puestos de trabajo que no requieran presencia física y crear medidas de compensación para los que sí.

7. Área de Infrarrepresentación femenina

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Presencia femenina en Dirección, Mandos intermedios y Personal Técnico.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Promover la integración de la perspectiva de género en las distintas categorías profesionales. ○ Crear medidas que eviten el “techo de cristal”. ○ Trabajar para evitar “puestos feminizados y masculinizados”.



8. Área de Retribuciones

Ver Auditoría, punto siguiente.

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

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Protocolo específico para la prevención acoso.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Campaña de sensibilización a toda la plantilla.

10. Área de Comunicación y Uso no discriminatorio del lenguaje

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
La organización lleva a cabo campañas de comunicación y sensibilización.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Realizar una campaña de comunicación a toda la plantilla, indicando que PUERTOS DEL ESTADO, cuenta con el II Plan de Igualdad y trasladando las acciones más relevantes que contenga el Plan de igualdad de oportunidades. ○ Formar en lenguaje inclusivo a las personas responsables de RRHH y a las personas que tengan responsabilidades en la organización, aplicando un vocabulario neutro en lugar de un falso genérico. ○ Revisar los principales soportes y mensajes utilizados en su Comunicación externa y web, así como la difusión de actividades de la organización, ya que es en estos donde la imagen pública de la misma se ve más comprometida. ○ Informar a empresas colaboradoras y proveedoras del compromiso de PUERTOS DEL ESTADO con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios.



XI. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Convenio Colectivo de aplicación:

PUERTOS DEL ESTADO se rige por el III Convenio Colectivo, salvo para puestos fuera de este, véase Subdirecciones, Jefaturas de Área, Dpto, División, Unidad y Secretarías fuera de convenio. Es de aplicación desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre del 2026, salvo para aquellos conceptos que se establece fechas de vigencia diferentes, que no son las incluidas en este informe.

A su vez el III Convenio describe que serán de carácter de pacto entre las partes, los complementos retributivos, tales como masa salarial asignada, flexibilidad horaria, cambios de turno, etc. En materia retributiva que darán absorbidas y sustituidas por este, las anteriores condiciones que viniesen rigiendo cualquiera que fuera su naturaleza.

Este convenio afecta a Puertos del estado y a las Autoridad es Portuarias, según lo establecido en el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre.

VALORACIÓN DE PUESTOS

La valoración de los puestos de trabajo ha sido el eje central de este criterio y el que ha servido como elemento vinculante del registro y de esta auditoría. Para ello se ha trabajado con las descripciones de puestos para los que están englobados según convenio, y se han definido, las de los puestos fuera de convenio.

La actividad específica de **PUERTOS DEL ESTADO** ha necesitado de un análisis a medida de su idiosincrasia, sus objetivos, su misión y su importancia estratégica para el conjunto del Estado, debido a la importancia de los puertos como principales cadenas logísticas y de transporte.

Tanto el registro retributivo (RR) como la valoración de puestos de trabajo (VPT), han permitido hacer una reflexión desde la base de la realidad de su sistema retributivo de manera completa y transversal, permitiendo identificar las brechas salariales e iniciar un plan de acción para revertir la tendencia de las mismas.

Para asegurar el cumplimiento normativo, el **Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo de Adecco Learning & Consulting** garantiza la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, y asegura que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, tal y como marca el RD 902/2020.

La metodología del sistema de valoración de puestos de Adecco L&C, se basa en la asignación de puntos por factores, lo que garantiza la **objetividad** de la valoración y el cumplimiento con el criterio de **adecuación, teniendo en consideración** las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore, con criterio de **totalidad**.



Las fases realizadas para la valoración de puestos son las siguientes:

1. Identificación y ponderación de factores y validación con cliente.
2. Definición de los grados por factor.
3. Adaptación a la tipología de la empresa y validación con especialistas de PdE.
4. Construcción de la Herramienta de Valoración.
5. Comité de Valoración de Puestos compuesto por parte del personal consultor externo y tomando como centro de análisis las Descripciones de los Puestos de Trabajo, revisadas con perspectiva de género.
6. Revisión de la asignación de puntos por cada factor con perspectiva de género.
7. Establecimiento de grupos o niveles: en función de las puntuaciones obtenidas, se efectúa una clasificación de los puestos, agrupándolos por **grupos de puestos de igual valor**.
8. Validación por parte del cliente.

A la hora de llevar a cabo la valoración, se ha tenido en cuenta estos **aspectos**:

- Establecimiento del valor relativo del puesto para alinear las capacidades del personal empleado con los requisitos del puesto, y como punto de garantía de unas retribuciones equitativas.
- La importancia de los factores se hace de forma ponderada y se expresa en cifras.
- La valoración del puesto de trabajo la determinan los factores, los grados y la ponderación.
- Cada puesto recibe una puntuación, que sirve para determinar la cantidad de dinero dentro de su correspondiente salario.
- Valoración en neutro con razón al género, para respaldar una valoración objetiva del puesto, independientemente de quién lo ocupe.

Se definen tres áreas en donde estarán englobados los factores que ayudarán a establecer los criterios que darán valor a cada puesto:

- Área de Responsabilidad, con tres factores.
- Área de Conocimientos, con un factor.
- Área de Relaciones, con un factor.

FACTORES DE VPT	
ÁREA RESPONSABILIDAD	PERSONAL A CARGO (grupo profesional)
	GRADO DE AUTONOMIA Y TOMA DE DECISIONES
	IMPACTO POR ERROR
ÁREA CONOCIMIENTOS	NIVEL DE FORMACIÓN NECESARIO
ÁREA RELACIONAL	RELACIONES EXTERNAS



Estos factores se han definido para abarcar la realidad y la necesidad de la empresa, cumplen con las siguientes características:

- Adaptación a la empresa: información detallada sobre tareas, puestos, grupos profesionales, etc., dentro de la empresa. **DPT**
- Ausencia de ambigüedad: descripción precisa de los factores.
- Ausencia de superposición: cada factor se ha individualizado y está graduado.

Tras la definición de los factores, estos se han dividido en grados, en base al nivel de intensidad con el que se desempeñan las tareas. De esta manera se comprende que los grados definidos a continuación tienen que ver con el nivel de intensidad del desempeño.

Se establecen 5 niveles de grados de menor a mayor perfectamente definidos y alineados con los factores y enmarcados en las tres áreas, lo que nos proporciona una nueva clasificación de puestos, ajustada a la realidad de la organización y acorde a normativa.

- El sistema ha establecido una escala de valor de 1.000 puntos sobre una base de ponderación de puntos.

Las puntuaciones se han establecido por áreas, desarrollado por factores y puestos.

PUERTOS DEL ESTADO ha valorado los puestos desde la perspectiva de género de una forma agrupada para establecer un valor comparable a efectos del principio de igualdad de retribución de cara al análisis.

Desde esta visión se ha tenido en consideración, dentro del análisis, las características de los puestos de trabajo más segregados horizontalmente, es decir más masculinizados o feminizados.

En síntesis, se puede extraer que en cada uno de los puestos de trabajo no existe un factor de preponderancia en la asignación de la puntuación, por influencias y factores femeninos o masculinos al formular en neutro cada uno de los factores.

Esta formulación neutra garantiza la ausencia de sesgos de género, ya que la metodología establece el valor relativo de los puestos en la empresa de forma independiente a quién ocupa el puesto en la compañía.

Por tanto, esta valoración de puestos de trabajo garantiza un sistema de clasificación profesional neutra y libre de sesgos de género en **PUERTOS DEL ESTADO, por lo que proporciona una comparativa objetiva entre puestos.**

La asignación y distribución objetiva de los puntos se ha escalonado por toda la estructura de la organización estableciendo baremos objetivos y libres de sesgos de género, ya que guardan relación con los requerimientos de los puestos. Por tanto, **se ha valorado el puesto y no a la persona y se ha aplicado a todos los puestos para identificar cuáles son los trabajos de "igual valor".**



REGISTRO RETRIBUTIVO

PUERTOS DEL ESTADO ha elaborado en primer lugar su registro retributivo, tomando los datos desde 1/5/2020 a 31/5/2021. En la elaboración del registro ha tenido en cuenta los siguientes criterios:

- Realizar un análisis comparativo de los salarios de mujeres y hombres.
- Identificar los orígenes de las diferencias salariales, si estas existen.
- Establecer el cálculo de la brecha retributiva en base a la fórmula:

$$\text{Brecha retributiva} = \frac{\text{Retribución de hombres} - \text{Retribución de mujeres}}{\text{Retribución de hombres}} \times 100$$

Tal y como aparece a continuación en PdE existen 24 conceptos salariales diferentes que forman parte del sistema retributivo establecido.

Descripción	Retribución	Tipo
Salario Base	Dinero	Salario Base
Antigüedad	Dinero	Comp. Salarial
Ayuda a comida	Dinero	Comp. Salarial
Variable	Dinero	Comp. Salarial
Variable no consolidable	Dinero	Comp. Salarial
Complemento Puesto	Dinero	Comp. Salarial
Complemento Variable	Dinero	Comp. Salarial
Plus Irregularidad Horaria	Dinero	Comp. Salarial
Plus Especial Responsabilidad y dedicación	Dinero	Comp. Salarial
Plus Actividad por desempeño	Dinero	Comp. Salarial
Plus Especial Rendimiento de trabajo	Dinero	Comp. Salarial
Plus Complemento Producción y Objetivos	Dinero	Comp. Salarial
Pagas Extras	Dinero	Comp. Salarial
Fondo Social Plan de Pensiones	Dinero	Comp. Salarial
Prestación I.T	Dinero	Comp. Salarial
Complemento I.T	Dinero	Comp. Salarial
Complemento Bases S.S. RDL 16/2013x	Dinero	Comp. Salarial
Valoración Especial Interés Legal Dinero	Dinero	Comp. Salarial
Indemnización Renta Irregular	Dinero	Comp. Salarial
Indemnización Tributable	Dinero	Comp. Salarial
Pago Vacaciones	Dinero	Comp. Salarial
Obsequio Cesta Navidad	En especie	Comp. Extrasalarial
Dietas	Dinero	Comp. Salarial
Seguro Médico	Dinero	Comp. Salarial

Trabajándose sobre el sistema de clasificación derivado de la Valoración de puestos de trabajo, acorde a 6 grandes niveles:



NIVEL	RANGO PUNTOS		DENOMINACIÓN
01	1000	901	PRESIDENCIA
02	900	775	DIRECCIÓN/SUBDIRECCIÓN
03	774	600	JEFATURA ÁREA/DPTO
04	599	300	JEFATURA DIVISIÓN/UNIDAD - RESPONSABLES
05	299	150	PERFIL TÉCNICO
06	149	0	PERFIL ADMINISTRATIVO - PERSONAL OPERATIVO

Siendo el ranking sobre los puestos actualmente existentes el siguiente:

nº	PUESTO	VALORACIÓN	NIVEL
1	Presidente	1000	1
2	Dirección Corporativa	900	2
3	Dirección Explotación	900	2
4	Dirección Planificación y Desarrollo	900	2
5	Secretaría General	900	2
6	Subdirección	775	2
7	Jefatura de Área	650	3
8	Jefatura de Departamento	600	3
9	Jefatura de División	438	4
10	Jefatura de Unidad	400	4
11	Responsable de Operaciones y Servicios Portuarios	363	4
12	Responsable Comercial y Marketing	363	4
13	Responsable de Calidad y Medio Ambiente	338	4
14	Responsable de Comunicación e Imagen	338	4
15	Responsable de Infraestructuras	363	4
16	Responsable de Oficina de Secretaría General	363	4
17	Responsable de Sistemas de Calidad	338	4
18	Responsable de RRHH y Organización	363	4
19	Responsable Económico-Financiero	363	4
20	Secretaría Presidencia FC	300	4
21	Técnico de Comunicación e Imagen	178	5
22	Técnico de RRHH y Organización	178	5
23	Técnico de Sistemas de Información y Comunicaciones	178	5
24	Técnico de Económico-Financiero	178	5



25	Encargado de Mantenimiento	178	5
26	Asistente de Dirección	166	5
27	Secretaría Dirección FC	166	5
28	Técnico de Oficina de SG	159	5
29	Técnico de Facturación	159	5
30	Técnico de Gestión Documental	159	5
31	Secretaría FC	159	5
32	Administrativo General	103	6

RESULTADOS

Se realiza una breve valoración sobre el peso que los conceptos salariales pueden incidir en las brechas de género.

SALARIO BASE

El Salario Base está estipulado por tablas salariales, derivadas de convenio y en aquellos puestos fuera de convenio se ha mantenido una política retributiva sin sesgos de género lo que viene avalado por la diferencia de menos de un 25% entre ambos sexos, una brecha no considerada como tal.

Con respecto a nuestro análisis, además:

- La responsabilidad queda demarcada con la VPT, permitiendo valorar con facilidad cómo se estructura la cadena jerárquica.
- Se observa una segregación vertical o techo de cristal, al encontrarse menos mujeres en puestos de alta responsabilidad a pesar de ser PUERTOS DEL ESTADO una empresa con paridad numérica.
- En los Grupos donde no hay mujeres, no puede establecerse una comparativa; por eso no se han calculado las brechas salariales. En estos analizamos si son puestos de trabajo masculinizados.
- Existen pocas diferencias salariales por brecha de género, tan solo cuando se analizan unos complementos salariales concretos, podemos observar diferencias que necesitarán medidas de corrección en los próximos años.
- Debe tenerse en cuenta que el análisis se realiza sobre una agrupación de puestos de igual o similar valor. Esto quiere decir que se mueven en torno a funciones y responsabilidades diferentes, con lo que pueden presentarse leves variaciones dentro de cada escalado, que argumentaremos convenientemente.



PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

Solo existe en este sistema retributivo un complemento “extrasalarial”, la cesta de navidad y es recibida por todos los empleados, y con la misma cuantía, por lo cual queda fuera de nuestro análisis de género.

COMPLEMENTOS SALARIALES

Entramos a analizar aquellos en los que hemos encontrado diferencias, para poder aportar más información que ayude a esclarecer y a tomar medidas correctoras:

1. La primera conclusión que queremos destacar es la no existencia de Brecha global ya que esta se encuentra **por debajo del 25%**, no obstante, conviene vigilar aquellos porcentajes que, aunque no son considerados brecha salarial sí se encuentran cerca del límite y pueden sobrepasarlo con leves variaciones en la plantilla. Esto indica que las medidas que hubiera que realizarse, estarían relacionadas con pequeñas desviaciones encontradas al realizar un análisis más profundo del sistema retributivo de Puertos del Estado.
2. A nivel general, hemos de destacar que existen brechas de género (+25%) en algunos conceptos salariales tales como:
 - a. Variable (32%)
 - b. Complemento de puesto (82%)
 - c. Complemento variable (98%)
 - d. Plus espacial rendimiento del y trabajo: (45%)
 - e. Dietas (66%)

Pero también existen aquellos en donde la diferencia favorece al sexo femenino y estas son:

- Plus especial de responsabilidad y dedicación (55%)
 - Plus complemento PyO (67%)
 - Prestación IT (relativo a la incapacidad temporal) (144%)
 - Complemento IT (73%)
3. Cuando analizamos por niveles en función de la VPT, destacamos el impacto de algunos conceptos extrasalariales muy concretos:
 - Es en el nivel 02 (directores) es en el que encontramos mayores brechas, producidas fundamentalmente por dos complementos; “complemento de puesto” (40%) y “complemento variable” (94%), ya que las otras diferencias vienen influidas por los años de antigüedad.
 - Los puestos de trabajo del nivel 03, no se aprecian ningún tipo de brecha. Solo aparece una excepción que por LOPD no es susceptible de descripción en este informe.
 - En el nivel 04, salvo las “dietas” en donde hay una desviación de un 40%, el resto de los conceptos salariales se observa una diferencia hacia las mujeres con un



“variable no consolidable” de 33%, un “plus complemento de PyO” de 50%, un “FSP Pensiones” de 63% y Prestación IT” con 58%.

- Sin embargo en el nivel 05, hay que analizar que son tres conceptos los que son cobrados solo por hombres, siendo un tercio de la plantilla de este nivel. Hay dos conceptos más donde existe brecha de género, “plus especial de rendimiento del trabajo” y “FSP Pensiones” con diferencias de 57 y 41% respectivamente.

En síntesis, en el contexto de la política de igualdad de oportunidades de la organización **PUERTOS DEL ESTADO** y en respuesta al nuevo marco normativo, se ha analizado la política retributiva con foco al análisis de género de tal forma que **se ha podido establecer el compromiso y el principio de equidad salarial interna por el cual los y las empleadas están siendo personas retribuidas de acuerdo al “valor” que la empresa otorga a su puesto de trabajo dentro de la organización.**

- El valor de cada puesto está alineado por el proceso de valoración de puestos y su posterior agrupación en grados, bandas y las categorías cuya base atiende al criterio de principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor y se sustenta por la correcta valoración de los puestos de trabajo.
- La estructura retributiva de la empresa se fija en base al convenio, donde están incluidos todos los componentes que forman parte del salario, fijándose los componentes que determinan la parte variable. No estarían incluidos los puestos fuera de convenio.



Plan de acción

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN o MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
Asegurar el pleno cumplimiento normativo	1. Compromiso de cumplimiento con las exigencias normativas contempladas en la legislación vigente, RD 902/2020 del registro retributivo.	- Tablas de registro retributivo. - Brecha año x-1 Vs Brecha año x (Total, SB, CS y CE) - Justificación de las diferencias detectadas, tanto positivas como negativas.	RRHH	Durante la vigencia del plan.
Promover la transparencia retributiva acorde a la realidad del mercado de trabajo	2. Actualización de auditoría retributiva, según herramienta de VPT y DPTs, en caso de que se produjeran modificaciones	- Tipo y nº de actualizaciones efectuadas.	RRHH	Durante la vigencia del plan.
Seguimiento anual para analizar cómo han menguado las diferencias.	3. Medición anual de retribución mejorada por nivel, por encima de lo contemplado en normativa del 25%, alcanzando análisis a partir del 23% de brecha calculada.	- Explicación razonada de brechas a partir del 23%.	Comisión de Seguimiento	Durante la vigencia del plan.
Seguimiento anual para valorar reducción de las brechas.	4. Reducción efectiva mejorada por nivel, siendo conveniente reducir un 2% anual.	- Nº de brechas reducidas a partir del 23%.	RRHH	Durante la vigencia del plan.
Procedimentar la política retributiva, donde se describan indicadores cualitativos o cuantitativos, que justifiquen de forma objetiva las cuantías económicas asignadas a puestos enmarcados en el mismo nivel de VPT	5. Informe anual de evolución de las medidas retributivas, vinculado al impacto sobre esta de las medidas propuestas.	- Presentación del procedimiento a la Comisión Negociadora, y aprobación.	RRHH	Durante la vigencia del plan.



XII. ACCIONES POSITIVAS

ÁREA 1. Proceso de Selección y Contratación

Objetivo:

Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el acceso al empleo, selección, desarrollo, contratación y condiciones de trabajo y prevenir la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en la captación de candidaturas a las vacantes que se produzcan.

ACCIÓN de MEJORA	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>1. Promover una composición equilibrada de la plantilla en las diferentes áreas y categorías profesionales, adoptando medidas de acción positiva en los procesos de selección</p> <p>2. Fomentar la diversidad de género en todos los sectores y puestos</p>	<p>1. Desarrollar el principio de igualdad integrado en las políticas de selección, a través de una revisión con uso inclusivo del lenguaje en las ofertas de empleo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº de ofertas de selección en los que se implementa un uso inclusivo del lenguaje 	RRHH	Durante la vigencia del Plan
	<p>2. Poner en marcha acciones positivas para el fomento de la incorporación de mujeres en posiciones históricamente masculinizadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº de acciones Nº de mujeres incorporadas 	RRHH	Durante la vigencia del Plan



ÁREA 2. Clasificación profesional**Objetivo:**

Desarrollar la estrategia de recursos humanos centrada en la persona como elemento central, atendiendo a criterios de cualificación profesional, experiencia, implicación y compromiso.

ACCIÓN de MEJORA	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
3. Aumentar la presencia de unas y otros, en puestos y posiciones tradicionalmente masculinas o femeninas	3. Desarrollar un Plan de Sucesiones que facilite la incorporación progresiva de perfiles diversos.	<ul style="list-style-type: none"> Plan desarrollado Cláusulas con perspectiva de género incorporadas 	RRHH	Durante la vigencia del Plan
4. Promover medidas de igualdad de oportunidades en la promoción de mujeres en puestos directivos, con el fin de que tengan mayor representatividad, en estos puestos de mayor rango	4. Promover Medidas de Igualdad de Oportunidades en el acceso a la promoción de mujeres a puestos de Subdirectoras y Jefas de Área.	<ul style="list-style-type: none"> % de casos de empate de méritos Nº y % de candidaturas desagregado por sexo 	RRHH	Durante la vigencia del Plan



ÁREA 3. Formación

Objetivo:

*Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional de forma equilibrada. Incorporar a la oferta formativa de **PUERTOS DEL ESTADO** y de forma transversal el principio de igualdad de género.*

ACCIÓN de MEJORA	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
5. Impulsar formaciones en un entorno colaborativo, afrontando retos generadores de valor añadido y permitiendo potenciar aquellas competencias transversales, que faciliten el acceso a cualquier puesto de trabajo desarrollando el talento profesional	5. Realizar Plan de Formación Anual	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobar Plan Anual 	RRHH	Durante la vigencia del Plan
	6. Detectar necesidades entre la plantilla trabajadora, de modo que pueda fomentarse la cualificación profesional desglosado por sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de Detección de Necesidades • Formaciones propuestas según puesto 	RRHH	Durante la vigencia del Plan
6. Promover acciones de sensibilización, relacionadas con la diversidad y la igualdad en el entorno laboral	7. Seguir con formación técnica en nuevas tecnologías y digitalización, de modo que se elimine la brecha digital.	<ul style="list-style-type: none"> • Materia impartida • Participantes desglosados por sexo • Puestos donde se realiza 	RRHH	Durante la vigencia del Plan
	8. Introducir la perspectiva de género en la programación de las formaciones, al mismo tiempo que se realice sensibilización de género para la totalidad de la plantilla	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas formadas, desglosado por sexo • Nº de cursos • Nº de horas 	RRHH	Durante la vigencia del Plan



ÁREA 4. Promoción y Desarrollo profesional

Objetivo:

Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna con objeto de asegurar el desarrollo profesional de ambos sexos.

ACCIÓN de MEJORA	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
7. Establecer medidas de acción positiva en las bases de promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia un sexo u otro, para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que algunos de los dos sexos estén infrarrepresentados	9. Elaborar en documento procedimentado una acción positiva según la cual, a igualdad de méritos y capacidades, haya preferencia del sexo infrarrepresentado.	Obtención anual de: <ul style="list-style-type: none"> • Nº promociones desagregadas por sexo, • Nº de personas presentadas • Nº de personas que han sido promocionadas en base a esta cláusula 	RRHH	Durante la vigencia del Plan
8. Fomentar el desarrollo profesional de la persona trabajadora, de modo que pueda crecer de forma satisfactoria en la compañía	10. Desarrollo de Plan de Carrera	<ul style="list-style-type: none"> • Documento Comunicado • Grado de cumplimiento • Revisión y Actualización Periódica 	RRHH	Durante la vigencia del Plan



ÁREA 5. Condiciones de trabajo

Objetivo:

Fomentar condiciones laborales igualitarias, gestionando adecuadamente el talento, mejorando los procedimientos de gestión y cumpliendo con la normativa en materia de igualdad.

ACCIÓN de MEJORA	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
9. Promover una organización donde su plantilla sea estable.	11. Seguir fomentando la contratación indefinida	<ul style="list-style-type: none"> Nº de contratos desglosado por sexo 	RRHH	Durante la vigencia del Plan

ÁREA 6. Área de retribución (VER AUDITORÍA)

Objetivo:

Formular la política salarial, asegurando la equidad entre sexos, garantizando la igualdad de retribución para trabajos de igual valor

ACCIÓN de MEJORA	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
10. Aplicar de forma efectiva el principio de equidad retributiva por un trabajo de igual valor y en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género, con transparencia retributiva	11. Actualizar anualmente el registro salarial para iniciar acciones que eviten las desigualdades no pretendidas entre las retribuciones de mujeres y hombres. Recogiendo los valores medios de los salarios y su mediana, mediante el desglose por sexo y atendiendo a salario base, complementos salariales y extrasalariales cruzados por grupo o categoría profesional o puesto	<ul style="list-style-type: none"> Tablas de registro salarial según herramienta oficial Brechas superiores al 25% explicadas 	RRHH	Durante la vigencia del Plan



ÁREA 7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo:

Favorecer, en la medida de lo posible, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, desarrollando una planificación más ordenada y eficiente de los tiempos de trabajo y articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en la plantilla trabajadora.

ACCIÓN de MEJORA	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
12. Informar de los derechos en materia de conciliación recogidos en la ley 13. Dar a conocer a los hombres, las medidas de conciliación, visibilizándose a través de otros hombres que ostentan cargos de responsabilidad	12. Promover campañas informativas sobre los derechos de conciliación descritos en la ley y sensibilizar a los hombres a acogerse a ellos, visibilizándose a través de hombres que ostentan cargos de responsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas realizadas • Documentación utilizada • Referentes voluntarios 	RRHH	Durante la vigencia del Plan
	13. Poner en valor la política de flexibilidad de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> • Documento de comunicación enviado • Recordatorio programado 	RRHH	Durante la vigencia del Plan
	14. Impulsar el teletrabajo para aquellos puestos que no requieran presencia física y crear medidas de compensación para los que sí.	<ul style="list-style-type: none"> • Paquete de compensación • Análisis de género de la aplicación de la medida de teletrabajo. 	RRHH	Durante la vigencia del Plan



ÁREA 8. Infrarrepresentación femenina

Objetivo:

Favorecer, la prevención de la segregación ocupacional en las distintas áreas y servicios.

ACCIÓN de MEJORA	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
14. Promover la integración de la perspectiva de género en las distintas categorías profesionales, especialmente en aquellas que implican toma de decisiones	15. Generar referentes y visibilizar a la mujer en sus diferentes ámbitos de actuación, para que la sociedad en general, y la plantilla en particular, supere los estereotipos y las actitudes discriminatorias	<ul style="list-style-type: none"> • Nº actuaciones • Nº de entrevistas realizadas • Nº de entrevistas publicadas • Periodicidad de noticias en medios de comunicación y RRSS's 	RRHH y Comunicación	Durante la vigencia del Plan

ÁREA 9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo:

Prevenir y actuar en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, a través de la implantación y seguimiento de su Código de conducta y buenas prácticas, para proteger a todas las personas trabajadoras de ofensas de naturaleza sexual y o por razón de sexo.

ACCIÓN de MEJORA	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
	16. Comunicar el Código de Conducta a toda la plantilla	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de difusiones y canales utilizados 	RRHH	Durante la vigencia del Plan
	17. Realizar acciones a la plantilla en materia de sensibilización de género y prevención del acoso	<ul style="list-style-type: none"> • Listado de participantes desglosado por sexo y puesto • Programa de las acciones. 	RRHH	Durante la vigencia del Plan



ÁREA 10 Comunicación y uso no discriminatorio del lenguaje

Objetivo:

Promover acciones de comunicación y formación inclusiva, en todos los niveles organizativos, como garantía efectiva para el desarrollo profesional, usando un lenguaje que incluya a todas las personas.

ACCIÓN de MEJORA	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
15. Fomentar una comunicación respetuosa acorde al principio de igualdad de trato y de oportunidades	18. Desarrollar una campaña de Comunicación dando a conocer el Plan de Igualdad y las acciones relevantes, y enlaces a contenidos de igualdad de forma visible	<ul style="list-style-type: none"> • Correo electrónico estandarizado • Nº de correos electrónicos enviados 	RRHH	Durante la vigencia del Plan
	19. Elaborar una guía de recomendaciones y buenas prácticas	<ul style="list-style-type: none"> • Guía Lenguaje inclusivo y buenas prácticas 	RRHH	Durante la vigencia del Plan
	20. Impartir curso de Formación a personas con responsabilidades y con personas a cargo	<ul style="list-style-type: none"> • Programa formativo • Nº de personas formadas, desglosado por sexo y puesto 	RRHH	Durante la vigencia del Plan
	21. Eliminar la transmisión de estereotipos de género, revisando soportes y modificando todos los documentos internos de la compañía (organigrama, guías, procedimientos, etc.) utilizando un uso inclusivo del lenguaje.	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos revisados • Documentos actualizados • Lenguaje e imágenes corregidos 	RRHH	Durante la vigencia del Plan
	22. Informar a empresas colaboradoras y proveedoras del compromiso de PUERTOS DEL ESTADO con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de empresas comunicadas 	RRHH	Durante la vigencia del Plan

*Todas las medidas indicadas serán llevadas a cabo durante la vigencia del plan, elaborando un calendario junto con los diferentes departamentos de Puertos del Estado para cumplir con las acciones del plan.



XIII. CRONOGRAMA

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO (1ER SEMESTRE)	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE (2º SEMESTRE)
2022			ACUERDO Y APROBACIÓN PLAN									
2023		REUNIÓN SEGUIMIENTO COMISIÓN										*Evaluación intermedia
2024		REUNIÓN SEGUIMIENTO COMISIÓN										
2025		REUNIÓN SEGUIMIENTO COMISIÓN										*Evaluación final
2026	Convocatoria nueva Comisión Negociadora											



XIV. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

El artículo 46 de la LOIEMH establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución; así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación es independiente a la obligación prevista para la Empresa en el artículo 47 de la mencionada ley y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la RLPT del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos; de la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la Empresa del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el Plan de Igualdad de PdE permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su implementación.

El seguimiento se realizará de forma programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución de las medidas contempladas, lo que posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación, creada para evaluar el grado de cumplimiento del Plan, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

XV. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad tendrá por funciones:

- Velar que se lleven a cabo las medidas acordadas, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, así como los plazos para su evaluación.
- Realizar la evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.
- Gestionar las dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- Realizar o en su caso coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento de Igualdad podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En caso de que alguna persona cause cese en la empresa.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicarlo a los/as miembros de la Comisión, que serán las personas encargadas de elegir a otra para la sustitución por cada una de las partes, y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de las integrantes en una reunión de la que se levantará



acta. Esta comunicación deberá realizarse con al menos una semana de antelación antes de que la Comisión se reúna para estudiar la petición.

Las reuniones de la Comisión tendrán una periodicidad semestral. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación de 7 días como mínimo.

Las reuniones extraordinarias serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguno/a de los/as miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

XVI. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El presente Plan de Igualdad se entiende como un “documento vivo”, de manera que el seguimiento de este y su evaluación son elementos fundamentales, tanto para garantizar su cumplimiento como para flexibilizar su contenido con la finalidad de que se pueda ir adaptando a las necesidades y dificultades que vayan surgiendo durante su realización y también en las sucesivas revisiones que se realicen.

Este Plan de Igualdad se mantendrá vigente durante los 4 años planteados, en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o se detecte la necesidad de algún tipo de ajuste.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes **circunstancias (art. 9.2 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre)**:

- a. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- 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.

La evaluación y seguimiento recaen en el seno de la Comisión a tal efecto, que será la encargada de resolver sobre su interpretación, así como de plantear las modificaciones necesarias para corregir las desviaciones que pudieran observarse con respecto al impacto esperado de las medidas propuestas.

Por último, **ante posibles discrepancias** que pudieran surgir, se recurrirá a los organismos pertinentes para la mediación necesaria que dé continuidad al proceso.

XVII. ANEXOS

- **COMPROMISO FIRMADO POR LA DIRECCIÓN**
- **ACTA DE CONSTITUCIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA + REGLAMENTO**
- **DIAGNÓSTICO**
- **ACTA APROBACIÓN DIAGNÓSTICO**
- **ACTA APROBACIÓN PLAN DE IGUALDAD + COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**
- **ACTA DESIGNACIÓN PERSONA ENCARGADA DE SUBIDA A REGCON**
- **REGISTRO SALARIAL. AUDITORÍA RETRIBUTIVA**



<u>FIRMANTE</u>	<u>NOMBRE</u>	<u>FECHA</u>	<u>NOTAS</u>
FIRMANTE[1]	REBECA ÁLVAREZ MOHEDANO	21/09/2022 11:07 Aprueba	
FIRMANTE[2]	OSCAR SOUTO PASCUAL	21/09/2022 11:09 Aprueba	
FIRMANTE[3]	CARLOS ELISEO TARRIO RUIZ	21/09/2022 11:10 Aprueba	
FIRMANTE[4]	CRISTINA CABALLERO GÓMEZ	21/09/2022 11:14 Aprueba	
FIRMANTE[5]	GUILLERMO FERNÁNDEZ- CORROTO GARCÍA	21/09/2022 12:51 Aprueba	
FIRMANTE[6]	MARTA MARIA DE ALFONSO ALONSO MUÑOYERRO	21/09/2022 13:10 Aprueba	
FIRMANTE[7]	MARIA PILAR LLORENTE MUÑOZ	21/09/2022 13:28 Aprueba	
FIRMANTE[8]	JESUS REQUENA OJEDA	21/09/2022 14:30 Aprueba	
FIRMANTE[9]	IRENE PLAZA SANZ	21/09/2022 17:15 Aprueba	
FIRMANTE[10]	JOSE MIGUEL LUBIÁN GARCÍA	22/09/2022 13:43 Aprueba	

AMBITO
GEN

CÓDIGO SEGURO DE VERIFICACIÓN
GEN-df14-f117-4a09-170d-b3d5-2117-1af5-9fe4

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN
<https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

