



PLAN DE IGUALDAD AUTORIDAD PORTUARIA DE CASTELLÓN



INDICE

1.- INTRODUCCIÓN.....	4
1.1 Presentación de la entidad.....	5
1.2 Carta Compromiso de la empresa.....	6
1.3 Legislación.....	7
1.4 Naturaleza del Plan.....	8
2.- FASE DE DIAGNÓSTICO.....	9
2.1 La Comisión Negociadora.....	9
2.1.1 Composición.....	10
2.1.2 Reglamento de funcionamiento.....	10
2.2 Datos de diagnóstico de situación.....	13
2.2.1 Informe de Diagnóstico.....	15
2.2.2 Diagnóstico por áreas.....	35
a) Proceso selección.....	35
b) Clasificación Profesional.....	40
c) Organigrama.....	43
d) Formación.....	44
e) Promoción profesional.....	51
f) Condiciones de trabajo/Auditoría Salarial.....	58
2.3 Auditoría Retributiva.....	65
2.3.1. Justificación y normativa.....	65
2.3.2 Metodología.....	67
2.3.3 Diagnóstico Auditoría retributiva.....	69
2.4 Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	143
2.5 Infrarrepresentación femenina.....	154
2.6 Retribuciones.....	155
2.7 Prevención del acoso sexual y por razones de sexo.....	156
2.8 Violencia de género.....	158
2.9 Comunicación: Lenguaje inclusivo.....	158
2.10 PRL. Y Empresa saludable con perspectiva de género..	159



3.- PLAN DE IGUALDAD.....	162
3.1 Objetivos generales.....	163
3.2 Objetivos específicos	164
3.3 Medidas y acciones por áreas.....	166
3.4 Cronograma de Implantación de las medidas.....	201
4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	206
5.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	207
6.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	209
7.- SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	210.
8.- REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	213.
9.- GLOSARIO.....	213.

1. INTRODUCCIÓN

En la Autoridad Portuaria de Castellón, conscientes que la gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, se asume el compromiso para la elaboración del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la empresa, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres así como las normas que la desarrollan, tanto el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, como el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Así como el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Este plan asume el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección del personal a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación.

Desde la Autoridad Portuaria de Castellón se afronta la implantación del Plan de Igualdad como una modernización del sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a duda una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que las acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Constituyendo un mecanismo de visibilidad y sistematización de aquello que viene realizando la Autoridad Portuaria de Castellón desde hace años, además de permitir introducir nuevas medidas y actualizar las acciones a desarrollar a la normativa reciente.

Como plan estratégico que es, se trazan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base al resultado de un diagnóstico de situación. A partir del cual se diseñan, negocian y aprueban las medidas y acciones a desarrollar fijando el calendario de actuación de las mismas; los mecanismos de gestión del propio

Plan; los indicadores de seguimiento y evaluación de las actuaciones y los recursos humanos y materiales para su puesta en marcha. Combinando, así mismo, actuaciones específicas con otras de carácter transversal, como forma más eficaz de promoción del principio de igualdad de oportunidades.

1.1 Presentación de la entidad

La Autoridad Portuaria de Castellón es una entidad pública encargada de gestionar y administrar el puerto de Castellón, ubicado en la provincia de Castellón, en la Comunidad Valenciana.

La Autoridad Portuaria de Castellón tiene como objetivo principal impulsar el desarrollo y la competitividad del puerto, así como promover el comercio marítimo y la actividad económica en la zona. Su función principal es gestionar las operaciones portuarias, garantizar la seguridad y la eficiencia en la entrada y salida de buques, y supervisar las actividades logísticas y comerciales que se llevan a cabo en el puerto.

Entre las responsabilidades de la Autoridad Portuaria de Castellón se encuentran la planificación y el desarrollo de infraestructuras portuarias, la promoción de actividades económicas relacionadas con el transporte marítimo, la gestión de servicios portuarios, la protección del medio ambiente marino y la colaboración con otros organismos públicos y privados para impulsar el desarrollo económico de la región.

El puerto de Castellón es un puerto de interés general del Estado, por lo que está bajo la jurisdicción del Gobierno de España a través del Organismo Público Puertos del Estado que depende el Ministerio de Transportes y Movilidad y Agenda Urbana. Es un puerto polivalente, capaz de recibir diferentes tipos de mercancías, como productos químicos, granos, productos siderúrgicos, contenedores, productos petrolíferos, entre otros. Además, el puerto cuenta con instalaciones para el tráfico de pasajeros y dispone de una zona de actividades logísticas para facilitar la distribución de mercancías.

1.2 Compromiso de empresa

Código seguro de Verificación: GEN-62b7-5fe8-2c0b-6512-d123-2d41-d72c-b803 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>



Autoridad Portuaria de Castellón

COMPROMISO DE LA AUTORIDAD PORTUARIA DE CASTELLÓN CON LA IGUALDAD

La Autoridad Portuaria de Castellón, declara su compromiso 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 en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la APC, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad a través de la implantación de un Plan de igualdad, algunas de ellas ya implantadas tras la certificación en "Empresa Familiarmente Responsable" EFR que han supuesto mejoras, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 y Ley Orgánica RD 901/2020 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

D. José María Gómez Fuster

Director Autoridad Portuaria de Castellón

Muelle Serrano Lloberes s/n 12100 Grao de Castellón
 +34 964 28 11 40 Fax 964 28 38 00
www.portcastello.com sac@portcastello.com



1

CSV : GEN-62b7-5fe8-2c0b-6512-d123-2d41-d72c-b803

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

FIRMANTE(1) : JOSE MARIA GOMEZ FUSTER | FECHA : 15/12/2022 17:46 | Sin acción específica



1.3 Legislación

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

A nivel internacional nos remontamos a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; la Convención sobre los derechos públicos de la mujer de 1952; la Convención sobre la eliminación de toda clase de discriminación contra la mujer (CEDAW) de 1979, ratificada por España en 1983; la Plataforma de Acción de Beijing, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidas en 1995; y recientemente los Objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2020, aprobada en 2015, cuyo Objetivo 5 llama a los estados a “lograr la igualdad entre los sexos y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

La **Unión Europea** lo recoge como principio fundamental a partir del **Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997**, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la **Constitución de 1978** proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres** (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres suprimiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y **Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece la obligación para todas las empresas de “respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral...”.

Y más recientemente los nuevos Reglamentos en materia de Igualdad, tanto el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**. Como el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva** entre mujeres y hombres, que facilita la identificación de las discriminaciones salariales a través de un conjunto de instrumentos de transparencia: un registro con información desagregada por sexo, clasificación profesional y tipo de retribución; una auditoría de la empresa que incluya la evaluación de los puestos de trabajo y un plan para corregir las desigualdades; y un sistema de valoración de puestos de trabajo que respete el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

1.4 Naturaleza del Plan

El Plan de Igualdad de la Autoridad Portuaria de Castellón, es un documento estratégico de la empresa, que se plantea como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas entre mujeres y hombres para eliminar la discriminación por razón de sexo”.

El Plan contiene objetivos, medidas y actuaciones viables y realistas, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas; adaptados a la realidad de la organización y del diagnóstico de la situación; evaluables y medibles.

Se trata además de un Plan:

- **Integral:** diseñado para todas las personas que trabajan en la Autoridad Portuaria de Castellón.
- **Negociado:** entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.
- **Transversal:** siendo uno de los principios rectores y una estrategia de la Autoridad Portuaria de Castellón la aplicación de la igualdad de género de manera transversal en todas la estructuras y políticas de la organización.

- **Dinámico, flexible y adaptable:** a los cambios normativos o de funcionamiento de la propia organización.
- **Preventivo:** eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- **Temporal:** con una duración máxima de 4 años tras lo cual se realizará una evaluación de eficacia de resultados, es decir, si los objetivos previstos se han cumplido. Evaluación que servirá de base para el nuevo plan.

Parte de un compromiso de la dirección, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. FASE DE DIAGNÓSTICO

2.1 LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora, se encargará con carácter general de velar por el cumplimiento de las acciones contenidas en el presente Plan de Igualdad.

Para la elaboración, diseño e implantación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres 2023-2027 de la Autoridad Portuaria de Castellón se procedió, tal y como establece los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo a la creación de la Comisión Negociadora.

En dicha comisión participan, de forma paritaria, la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, con 6 representantes de cada una de las partes configurándose una composición total de 12 componentes.

El 16 de diciembre de 2022 se constituye la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Autoridad portuaria de Castellón que, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la empresa, estableciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que avance en el ejercicio corresponsable del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como en garantizar la igualdad salarial de mujeres y hombres.

2.1.1 COMPOSICIÓN

Por una parte, la representación de la empresa:

- Ramón Balaguer, Jefe división
- María Fernanda Vidal, Jefa de Unidad
- Oscar González, Técnico, sustituido por Pascual García (acta nº 2 -25/01/2023)
- Olga Vázquez, Responsable
- Susana Sidro, Administrativa
- Gerard Llansola, Responsable

Por otra, la representación de las personas trabajadoras:

- Antonio Almela (UGT) Sustituido por Alejandro López (acta nº 2- 25/01/2023)
- Leticia Marco (UGT)
- Manuel Fabregat (UGT)
- Luis Peñafiel (SPPBL)
- Javier Joya (SPPBL)
- Fernando García-Fayos (CC.OO.)

2.1.2 REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO

Funciones de la Comisión Negociadora.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.

- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
 - Proceso de selección y contratación
 - Clasificación profesional
 - Formación
 - Promoción profesional
 - Condiciones de trabajo, incluido la auditoria salarial entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en RD 902/2020.
 - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - Infrarrepresentación femenina
 - Retribuciones
 - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
 - Violencia de genero
 - Lenguaje no sexista
 - PRL y Empresa Saludable con perspectiva de género.

Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre en presidencia a Leticia Marco Soriano y en secretaría María Fernanda Vidal Causanilles.

Serán funciones de la Presidencia: liderar las reuniones para llegar a buen fin redacción y presentación del I Plan de Igualdad de la APC.

Serán funciones de la Secretaría: Convocar y levantar actas de las sesiones, así como custodiar la documentación que surja de cada reunión.

a) Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse de manera periódica y como mínimo una vez al mes para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ✓ El resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

b) Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que se indique por ambas partes, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

c) Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

d) Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

e) Otras disposiciones.

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

2.2 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

2.2.1 Metodología y fuentes de información utilizadas

El presente diagnóstico se elabora tras la recopilación de información y el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos atendiendo a los criterios definidos en los RD 901/2020 y RD 902/2020 de fecha 14 de octubre, desarrollados en las siguientes áreas:

1. Proceso de selección y contratación
2. Clasificación Profesional

3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo. Auditoría Salarial
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina
8. Retribuciones
9. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo
10. Comunicación
11. Salud laboral desde la perspectiva de género
12. Violencia de género

Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH).

El desarrollo del diagnóstico se elabora aplicando la siguiente metodología:

1. *Análisis de datos Cualitativos:*

Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

2. *Análisis de datos Cuantitativos:*

Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (discapacidad, tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales...).

En el proceso de diagnóstico se han utilizado todas las fuentes de información de que dispone la empresa, como la base de datos con información sociodemográfica y laboral de la plantilla; la documentación e informes sobre políticas, procesos, herramientas e iniciativas llevadas a cabo por el departamento de personal con respecto a la gestión de

la plantilla; entrevistas con personas clave de la organización en la gestión de personal, etc.

Dichos datos han sido recogidos durante el mes de diciembre de 2022, por las personas responsables del Departamento de Gestión del Talento de la empresa, permitiendo así el resultado del presente diagnóstico. La metodología seguida es la recogida de datos de diagnóstico establecidas en el RD 901/2020 a través de la información en poder del Departamento de Gestión del Talento y el análisis de las mismas por la consultora que acompaña a la Comisión Negociadora.

Toda la información abordada en el presente Diagnóstico recoge la situación en la Autoridad Portuaria de Castellón a fecha 31 de diciembre de 2022.

Para la realización del diagnóstico desde la consultora Impulsa Talento, se envió las tablas de datos tanto cuantitativos como cualitativos que recoge el RD 901/2020 y la Guía de elaboración de planes de igualdad del Ministerio de Igualdad, para su cumplimentación por parte de la empresa. Las personas responsables del Departamento de Gestión del Talento de la Autoridad Portuaria de Castellón ofrecieron los datos requeridos y las explicaciones de los procesos que lleva a cabo la empresa para el análisis cualitativo. La mayoría de los datos cuantitativos (nº total de personas trabajadoras, altas y bajas, tipos de contrato, categoría, antigüedad, hijos/as, etc.) fueron exportados del programa informático de gestión de nóminas que usa la asesoría con la que colabora la empresa. Así mismo, se ofreció por parte de la empresa los Informes de Riesgos Laborales de los Servicios de Prevención Ajenos con los que trabajan, el organigrama de la empresa y resto de procedimientos con los que cuenta la APC.

Se adjuntan los datos de identificación de la empresa en el siguiente cuadro:

DIAGNÓSTICO	
DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	AUTORIDAD PORTUARIA DE CASTELLÓN
NIF	Q 1267007 A
Domicilio social	MUELLE SERRANO LLOBERES s/n.
Forma jurídica	Organismo Público adscrito al Ministerio de Fomento
Año de constitución	1882
Responsable de la Entidad	
Nombre	Rafael Simó Sancho

Cargo	Presidente					
Telf.	964281140					
e-mail						
Responsable de Igualdad						
Nombre	M Fernanda Vidal Causanilles					
Cargo	Jefa de Unidad de Desarrollo Profesional					
Telf.	964281140					
e-mail	mfvidal@portcastello.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Actividades anexas al transporte marítimo					
CNAE	5222					
Descripción de la actividad	Actividades anexas al transporte marítimo y por vías navegables interiores.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Castellón					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	44	Hombres	85	Total	129
Centros de trabajo	uno					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Departamento de RR. HH					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	En el año 2021 la APC se certificó como empresa Familiarmente Responsable (EFR)					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	2	Hombres	7	Total	9

PLANTILLA:

PLANTILLA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	Índice de feminización*	Brecha de género
NÚMERO	44	85	129	34,1%	65,9%	0,52	-31,8%

Tabla 1

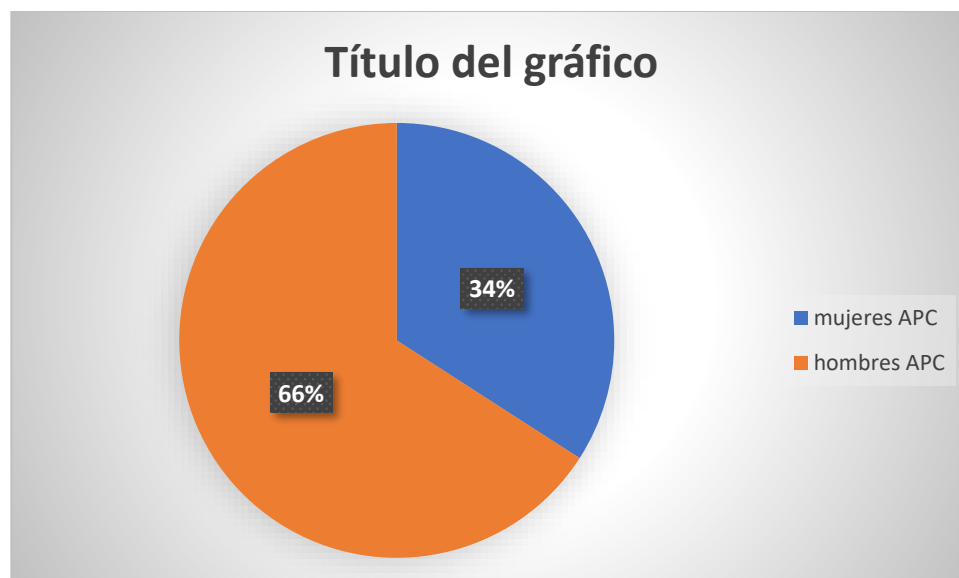
La plantilla la conforman 129 personas, de ellas 44 mujeres (el 34,1%) y 85 hombres (el 65,9%).

Se observa que la representación femenina de la empresa supone un 34,1% no llegando al equilibrio que marca la Ley de Igualdad, aunque sí podemos decir que es un porcentaje superior a la media del resto de las Autoridades Portuarias (19% de mujeres).

Siendo el índice de feminización de 0,52 puntos, extraído de dividir el número de mujeres entre el número de hombres. Siempre que el índice es inferior a 1 muestra menor número de mujeres en la empresa.

Y con una brecha del 31,8% que representa la diferencia entre las tasas o porcentajes de mujeres frente a la de hombres, resultante de restar el porcentaje de representación de las mujeres del porcentaje de representación de los hombres, cuanto más se acerca a cero más cerca está la empresa de la igualdad, por encima de un 20% en valores absolutos indica desequilibrio como ocurre en esta entidad.

En el siguiente gráfico se muestra la distribución de la plantilla:



DISCAPACIDAD

DISCAPACIDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	%TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
SÍ	3	4	7	5%	43%	57%	6,82%	4,71%
NO	41	81	122	95%	34%	66%	93,18%	95,29%
TOTAL	44	85	129	100%	34,11%	65,89%	100,00%	100,00%

Tabla 2

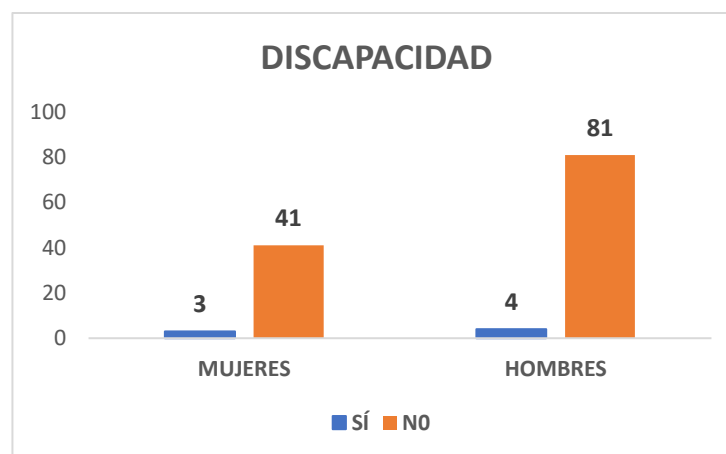
En APC hay un total de 7 personas con discapacidad, de ellas 3 mujeres (el 43% del total de las personas con discapacidad) y 4 hombres (el 57% de las personas con discapacidad).

Al analizar estos datos de forma segregada se observa que el 6,82% del conjunto de las mujeres cuenta con alguna discapacidad frente al 4,71% de los hombres.

El artículo 42 del real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el *Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social*, establece que las empresas públicas y privadas con 50 o más trabajadores, están obligadas a reservar un mínimo del 2% de puestos para personas con discapacidad.

En este punto, se cumple la Ley con un porcentaje del 5%.

En el siguiente gráfico se observan estos datos:



EDAD

EDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
18-29 años	0	0	0	0,00%	0%	0%	0,00%	0,00%
30-39 años	5	21	26	20,16%	0,00%	81%	11,36%	24,71%
40-49 años	22	33	55	42,64%	40,00%	60%	50,00%	38,82%
50 + años	17	31	48	37,21%	35,42%	65%	38,64%	36,47%
TOTAL	44	85	129	100,00%	34,11%	66%	100,00%	100,00%

Tabla 3

Al analizar los datos de edad de la plantilla se observa que la mayoría cuenta con menos de 50 años (el 63% del total de la plantilla).

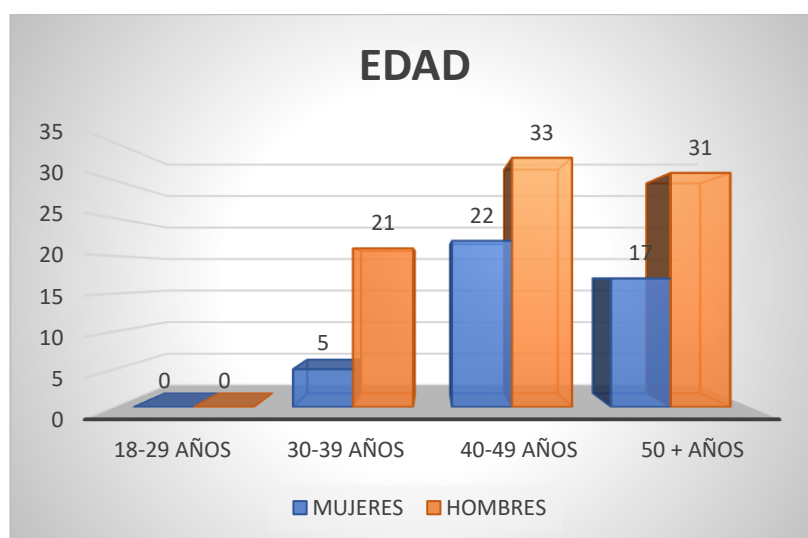
Si examinar los distintos tramos de edad, nos encontramos como la franja más numerosa es la comprendida entre los 40 y 49 años, con un total de 55 personas que representa el 42,6% del conjunto de la plantilla. A continuación, las personas de más de 50 años, con un 37,2% del total, siendo el más reducido el porcentaje de personas entre los 30 y 39 años, que se queda en el 20% y un total de 26 personas.

Al revisar los datos segregadamente se observa que el 51% de las mujeres se concentran en el tramo entre los 40 y los 49 años, con una representación de 13% por encima de los hombres. Seguidas en la franja de más de 50 años, franja en la que están equilibradas con los hombres. Sin embargo, en la franja de personas más jóvenes vemos como la concentración de mujeres es un 12% por debajo de la de los hombres.

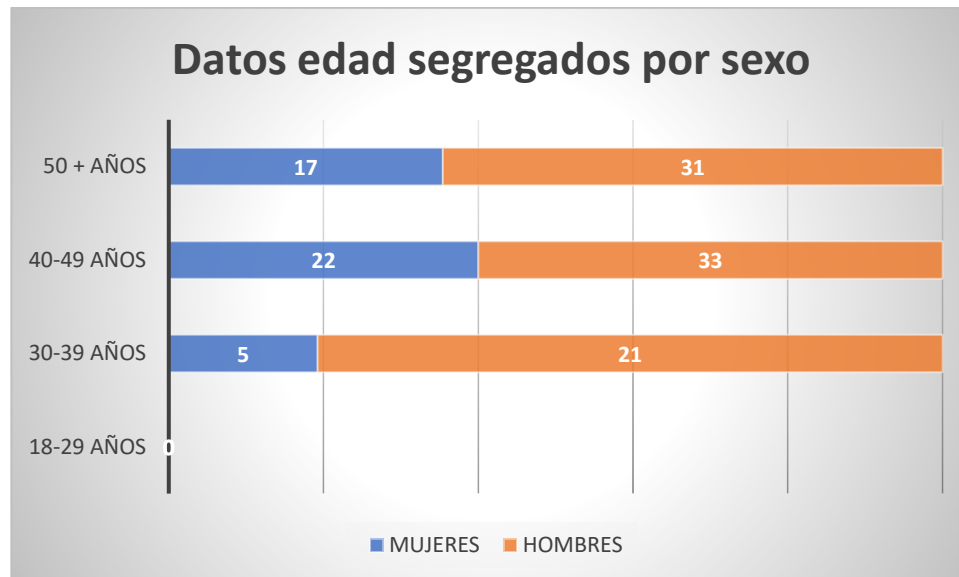
Plantilla que, debido a su edad media, tiene necesidades específicas de conciliación relacionadas con los hijos e hijas, si bien estas necesidades no parecen que supongan una barrera u obstáculo en la empresa.

Destacar que el 37% de la plantilla tiene más de 50 años, por lo que se puede utilizar esta información para organizar y planificar correctamente los relevos oportunos por jubilaciones.

En el siguiente gráfico se muestra la distribución del conjunto de la plantilla en las distintas franjas de edad.



A continuación, segregamos por sexo distribuyendo en las distintas franjas de edad a mujeres y hombres:



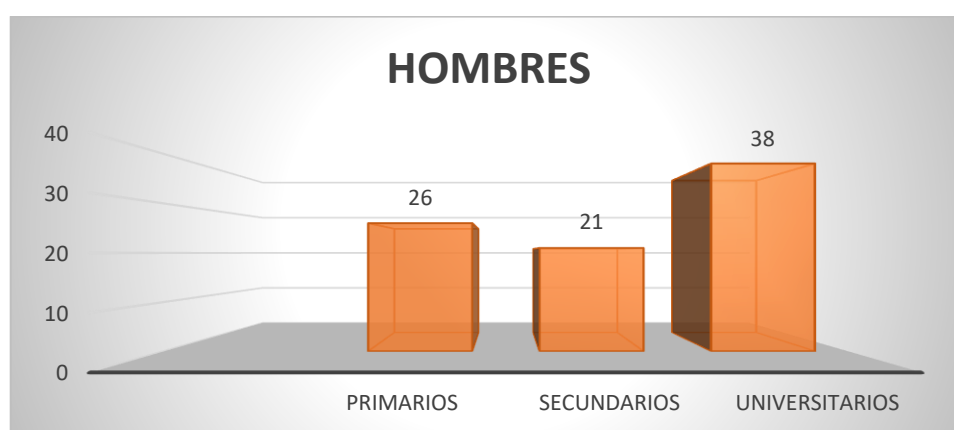
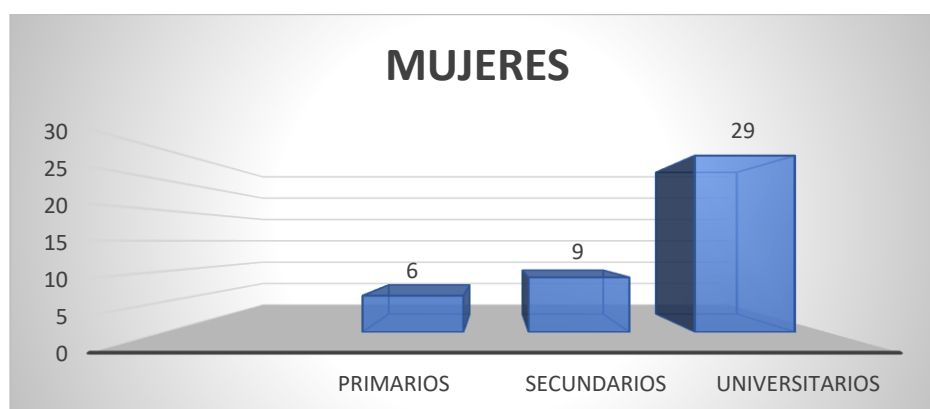
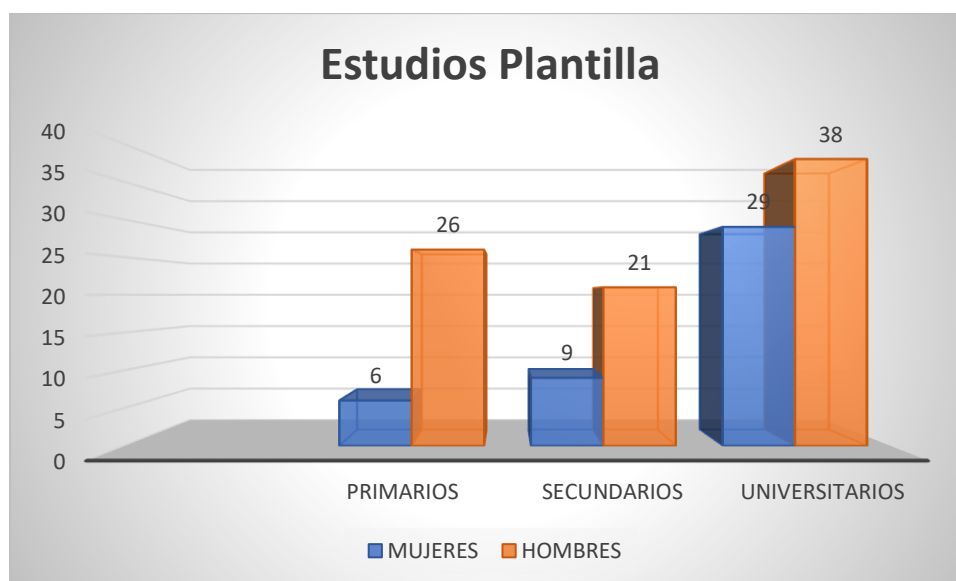
NIVEL DE ESTUDIOS:

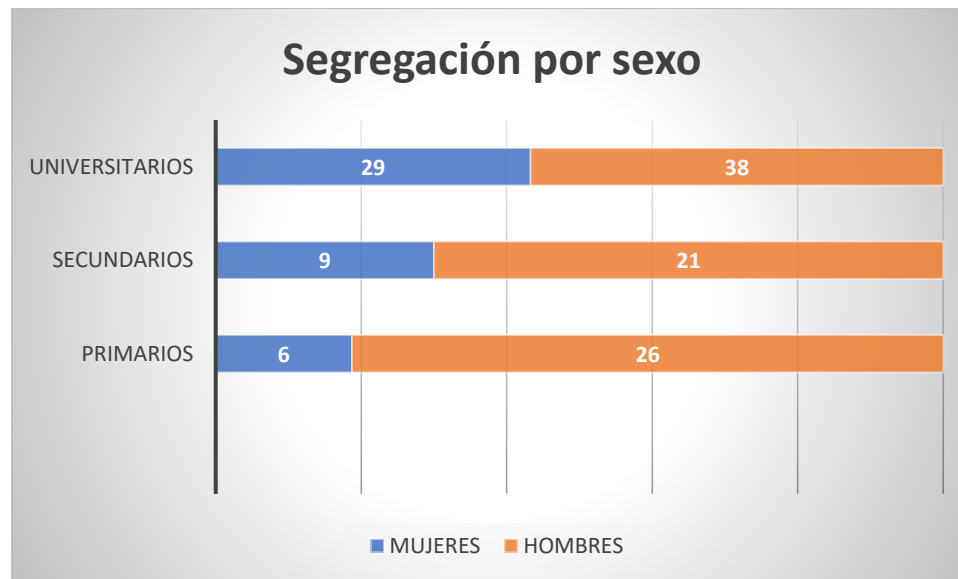
Nivel de Estudios	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
Primarios	6	26	32	24,8%	18,8%	81,3%	13,6%	30,6%
Secundarios	9	21	30	23,3%	30,0%	70,0%	20,5%	24,7%
Universitarios	29	38	67	51,9%	43,3%	56,7%	65,9%	44,7%
TOTAL	44	85	129	100,0%	34,1%	65,9%	100,0%	100,0%

Tabla 4

El análisis de los datos nos muestra que la mayoría de la plantilla, un total de 67 personas, que representan el 53,6% de la misma, cuenta con estudios universitarios, de ella 29 mujeres (el 43,3%) y 38 hombres (el 56,7%).

En los siguientes gráficos se muestran estos datos de estudios del conjunto de la plantilla y segregados por sexo:





ANTIGÜEDAD:

ANTIGÜEDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
Menos de 1 año	5	9	14	10,9%	35,7%	64,3%	11,4%	10,6%
De 1 a 3 años	2	9	11	8,5%	18,2%	81,8%	4,5%	10,6%
De 4 a 5 años	3	5	8	6,2%	37,5%	62,5%	6,8%	5,9%
De 6 a 10 años	4	3	7	5,4%	57,1%	42,9%	9,1%	3,5%
Más de 10 años	30	59	89	69,0%	33,7%	66,3%	68,2%	69,4%
TOTAL	44	85	129	100,0%	34,1%	65,9%	100,0%	100,0%

Tabla 5

Se observa, según los datos, que la mayoría de la plantilla se concentra en el tramo de más de 10 años de antigüedad, un 69% de la plantilla, y un total de 89 personas dato que nos indica un alto grado de fidelización de la plantilla.

Al analizar este tramo de antigüedad vemos que el 33,7% de las 89 personas son mujeres, un total de 30 trabajadoras, frente al 66,3% de hombres y un total de 59 trabajadores.

El resto de la plantilla tiene una antigüedad distribuida de la siguiente forma:

Menos de 1 año de antigüedad hay 14 personas, que representan el 11% del total de la plantilla, de ellas 5 mujeres (36%) y 9 hombres (el 64%).

Entre 1 y 3 años de antigüedad hay un total de 11 personas, que representan el 8,5% de la plantilla, de ellas un total de 2 mujeres (el 18%) y 9 hombres (el 82%).

Cuentan con antigüedad entre 4 y 5 años un total de 8 personas (el 6,2% de la plantilla), de ellas 3 mujeres (el 37,5%) y 5 hombres (el 62,5%).

Finalmente llevan entre 6 y 10 años un total de 7 personas (el 5,4% de la plantilla), 4 mujeres que representa el 57% y 3 hombres, el 43%.

Al hacer el análisis vertical vemos que las mujeres tienen en su mayoría, con un 68% una antigüedad de más de 10 años, igual que los hombres con un 69% del total de los mismos. Estos datos muestran que tanto hombres como mujeres mantienen una larga antigüedad en la empresa, más significativa en caso de los hombres.

El resto de las mujeres se distribuyen entre las que cuentan con una antigüedad de menos de 1 año, un total de 5 mujeres (el 11% de las trabajadoras).

Entre 1 y 3 años de antigüedad tienen 2 mujeres, representando el 4,5% de las trabajadoras.

De 4 a 5 años de antigüedad cuenta 3 mujeres (el 6,8% de las mujeres).

Y finalmente de 6 a 10 años de antigüedad tiene 4 mujeres, lo que representa el 9% de las mujeres.

Al analizar los datos de los hombres vemos que además de los 59 trabajadores (el 69%) que llevan más de 10 años en la empresa, nos encontramos con 9 hombres (el 10,6%) que llevan menos de 1 año.

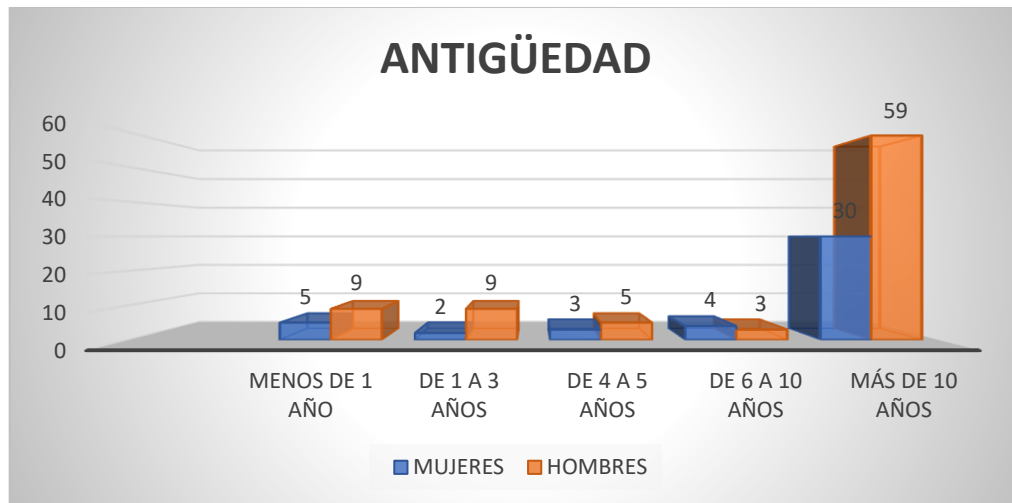
Entre 1 a 3 años hay otros 9 hombres (el 10,6%).

Mientras que entre 4 a 5 años hay un total de 5 trabajadores (el 5,9% del total).

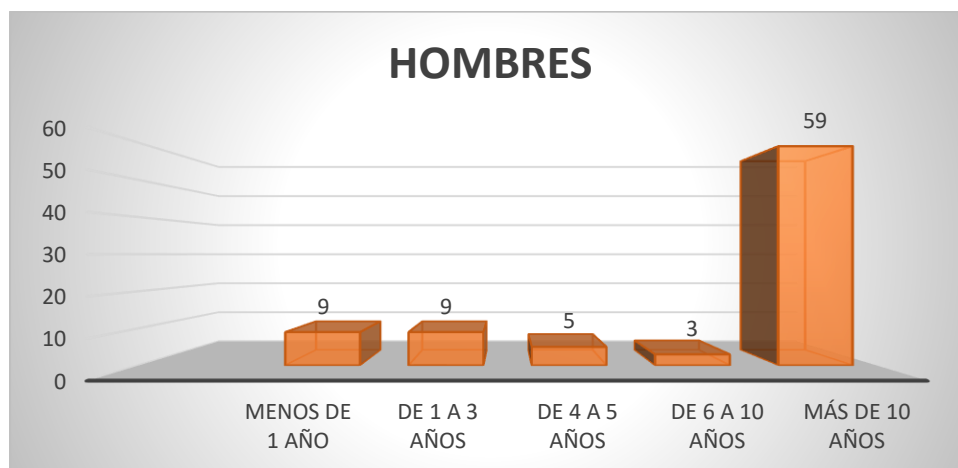
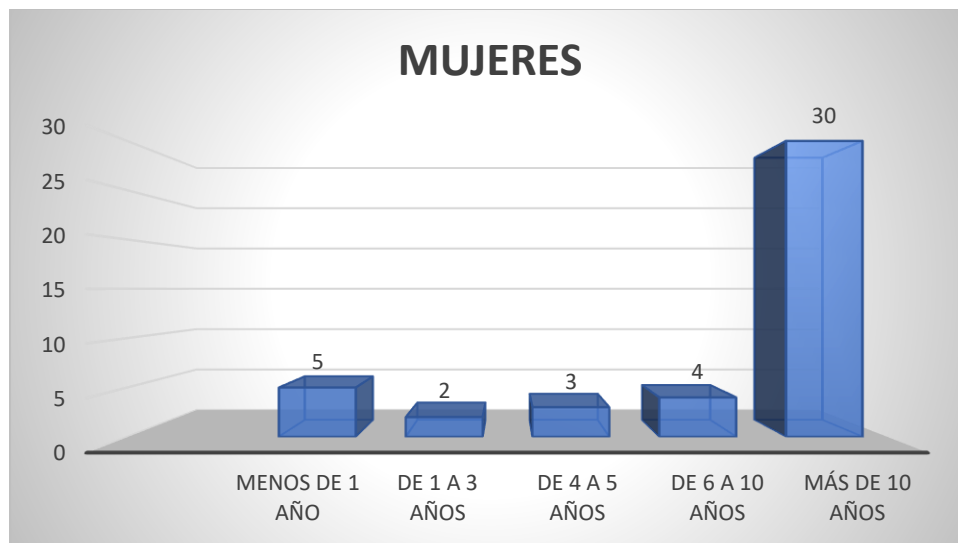
Entre 6 a 10 años baja a 3 trabajadores (el 3,5% de los hombres).

Con estos datos se puede observar que los análisis verticales muestran que las mujeres con mayor antigüedad representan un porcentaje similar que los hombres con esa antigüedad, están representadas en todas las franjas con porcentajes superiores al de los hombres, salvo en la antigüedad de 2 a 3 años donde los hombres cuentan con porcentajes más elevados de representación. En todo caso va creciendo el número de mujeres que se incorporan a la empresa, datos positivos para ir equilibrando su representación en APC.

En la siguiente gráfica se observa la distribución de la plantilla por años de antigüedad:



Las siguientes gráficas muestran estos datos de forma segregada:



Lo más destacable es la **permanencia** y la **escasa rotación** en la empresa, lo que muestra que ni la edad ni las responsabilidades familiares han sido un obstáculo para permanecer en la organización.

TIPO DE CONTRATO:

TIPO DE CONTRATO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
Indefinido tiempo completo	42	79	121	93,80%	34,71%	65,29%	95,45%	92,94%
Temporal tiempo completo	2	6	8	6,20%	25,00%	75,00%	4,55%	7,06%
TOTAL	44	85	129	100,00%	59,71%	65,89%	100,00%	100,00%

Tabla 6

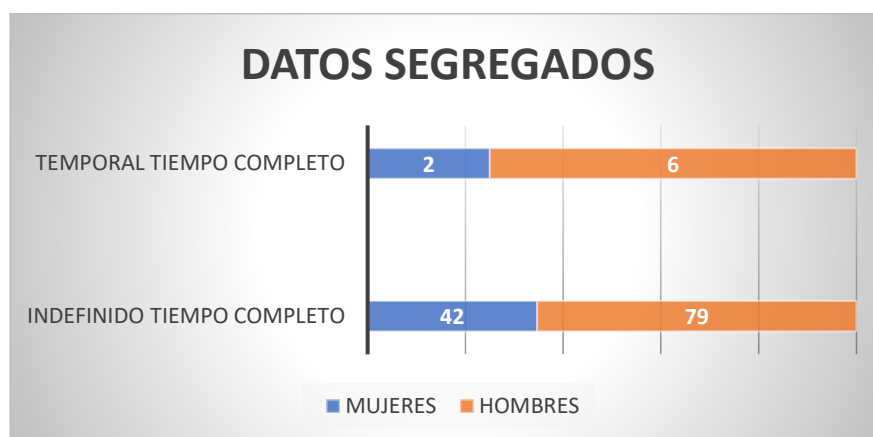
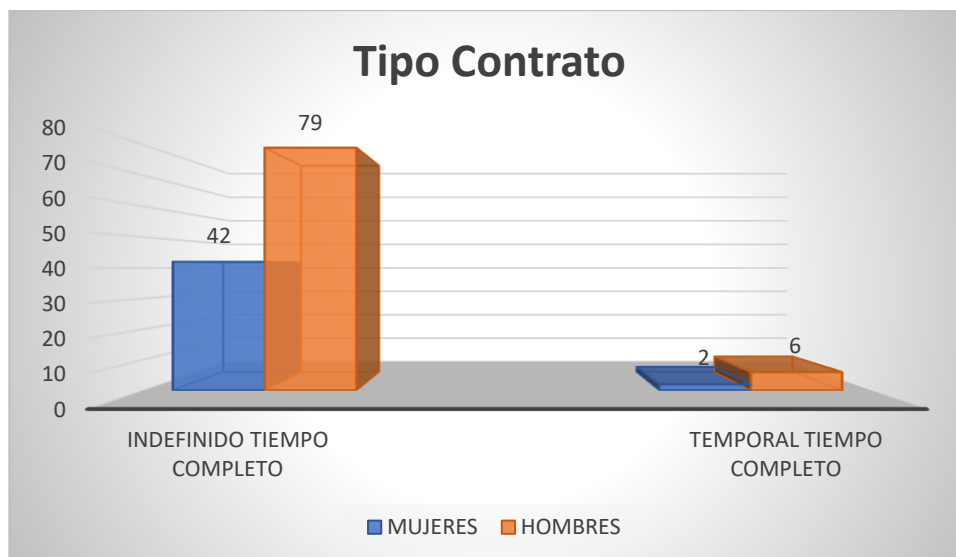
Respecto al tipo de contrato hay que destacar que el 93,80% de la plantilla y un total de 121 personas cuentan con un contrato indefinido a tiempo completo, de ellas 42 mujeres (el 34,71%) y 79 hombres (el 65,29%).

Sólo el 6,20% y un total de 8 personas tienen un contrato temporal, de ellas 2 mujeres (el 25%) y 6 hombres (el 75%).

En análisis segregado muestra que, de las 44 mujeres de la empresa, el 95,45% y un total de 42 trabajadoras cuentan con un contrato indefinido a tiempo completo frente al 4,55% y 2 mujeres que tienen un contrato temporal.

Mientras que el 92,94% de los hombres y un total de 79 trabajadores tienen un contrato indefinido a tiempo completo y sólo el 7,06% de los mismos (6 hombres) tienen contrato temporal, señalar que los contratos temporales representan un porcentaje superior de 2 puntos entre hombres que entre mujeres.

Las siguientes gráficas muestran estos datos de plantilla y segregados por sexo:



Destaca el dato de que en APC la mayoría de los contratos son indefinidos, teniendo este tipo de contratos una concentración mayor de 2 puntos entre las mujeres que entre los hombres, por lo que no existen diferencias de género en lo que se refiere al tipo de contrato.

TIPO DE JORNADA:

Respecto al tipo de jornada más del 90% de la plantilla trabaja de 37,50 horas semanales, en este aspecto existe igualdad de género.

Además, en el momento de recoger los datos de diagnóstico 1 mujer tenía reducción de jornada por lactancia de una hora al día. Lo que representa el 2,3% del conjunto de las trabajadoras y el 0,77% del conjunto de la plantilla, no estando en el

momento de recoger los datos ningún hombre haciendo uso de este permiso de conciliación.

Por otra parte, cuentan con turnos de trabajo un total de 41 personas, de ellas 1 mujer y 40 hombres.

Por tanto 42 mujeres y 45 hombres, que no cuentan con turnos tienen flexibilidad horaria de entrada y salida a su puesto de trabajo.

En el año 2020, como consecuencia de la situación sanitaria COVID-19, la plantilla estuvo teletrabajando días alternos, a excepción de los puestos esenciales como son la policía portuaria y taller. Posteriormente la plantilla volvió a trabajar presencialmente.

En cuanto a la distribución de la plantilla por sexo y en función de las horas semanales trabajadas, se observa que toda la jornada laboral de la plantilla es de 37,5 semanales, tal y como lo estipula el III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuaria,

Las horas queda distribuida para la plantilla que no trabaja a turnos de lunes a viernes de 7:30 a 16:00 horas siendo horario fijo de 9:00 a 14:30 horas, pudiendo alargar si fuera necesario, por motivos de trabajo o falta de horas, de 16:00 a 19:00 de lunes a jueves.

Cabe destacar que sólo la policía portuaria tiene turnos de trabajo, y son a 2 turnos de 12 horas con descanso de 3 días.

La plantilla dispone de flexibilidad horaria de entrada y salida con un horario troncal de permanencia. Esta regla es excepcional en el colectivo de policía que son ocupaciones de presencialidad necesaria.

Los datos indican que 1 mujer cuenta con reducción de jornada para cuidados y 1 hombre cuenta con una excedencia para cuidados. Por lo que las medidas de conciliación están siendo usadas indistintamente por mujeres y hombres de la APC.

INCORPORACIONES:

INCORPORACIONES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL
AÑO 2019	3	14	17	17,6%	82,35%
AÑO 2020	4	14	18	22,2%	77,78%
AÑO 2021	3	16	19	15,8%	84,21%
AÑO 2022	9	28	37	24,3%	75,68%
TOTAL	19	72	91	20,9%	79,12%

Tabla 7

Analizando las incorporaciones durante los últimos años vemos los siguientes datos:

En el **año 2019** se incorporaron un total de 17 personas, de las cuales 3 (el 17,65%) fueron mujeres y 14 (el 82,35%) fueron hombres.

En el **año 2020** hubo un total de 18 personas incorporadas, de las cuales 4 (el 22,22%) son mujeres y 14 (el 77,78%) fueron hombres.

En el **año 2021** con 19 personas incorporadas, 3 son mujeres (15,8%) y 16 hombres (84,21%).

En el **año 2022** se incorporaron 37 personas, de las cuales 9 son mujeres (el 24,3%) y 28 hombres (75,7%).

Incorporaciones Categorías (2 últimos años)	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	%	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
Dirección	0	1	1	1,8%	0,0%	100,00%	0,0%	2,3%
Jefes área/departamento	0	1	1	1,8%	0,0%	100,0%	0,0%	2,3%
Jefaturas división	0	1	1	1,8%	0,0%	100,0%	0,0%	2,3%
Jefaturas unidad	0	1	1	1,8%	0,0%	100,0%	0,0%	2,3%
Responsables	3	2	5	8,9%	60,0%	40,0%	25,0%	4,5%
Técnicos	4	0	4	7,1%	100,0%	0,0%	33,3%	0,0%
Servicios Administrativos /policía	5	39	44	78,6%	11,4%	88,6%	41,7%	88,6%
TOTAL	12	44	56	100,0%	21,4%	78,6%	100,0%	100,0%

Tabla 8

Al relacionar las incorporaciones de los dos últimos años con las categorías, vemos como un hombre se incorporó en **puestos de dirección** de la empresa, frente a ninguna mujer. Lo mismo ocurre en las jefaturas de departamento, de división y de unidad, donde se incorpora un hombre en cada uno de los puestos y ninguna mujer.

En el nivel de **mandos intermedios** se incorporaron dos personas, de ellas 1 mujer y 1 hombre.

Entre el **personal responsable** suma la incorporación fue de 5 personas, de ellas 3 mujeres (el 60%) y 2 hombres (el 40%).

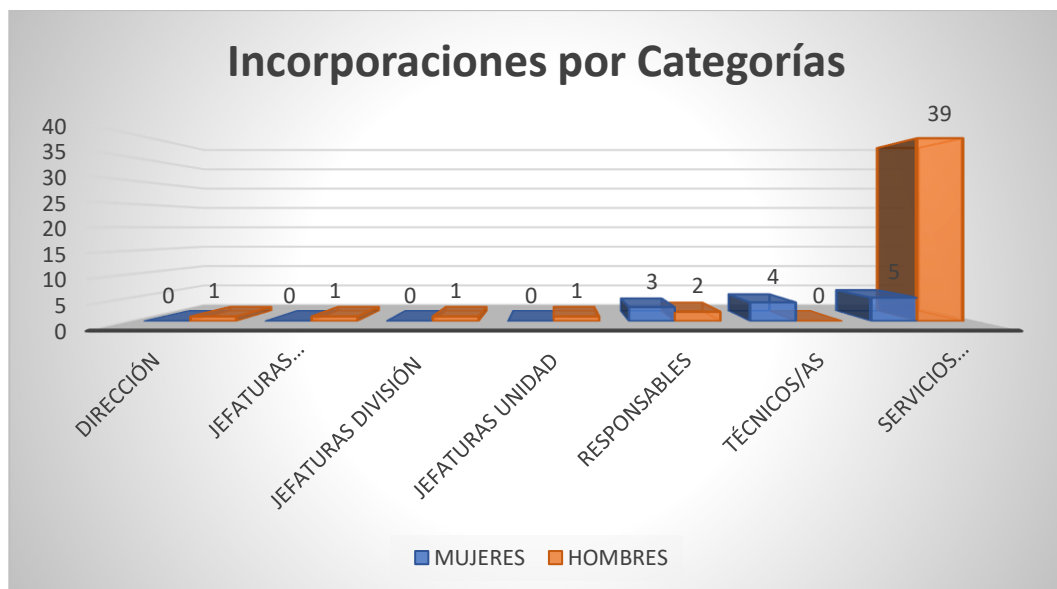
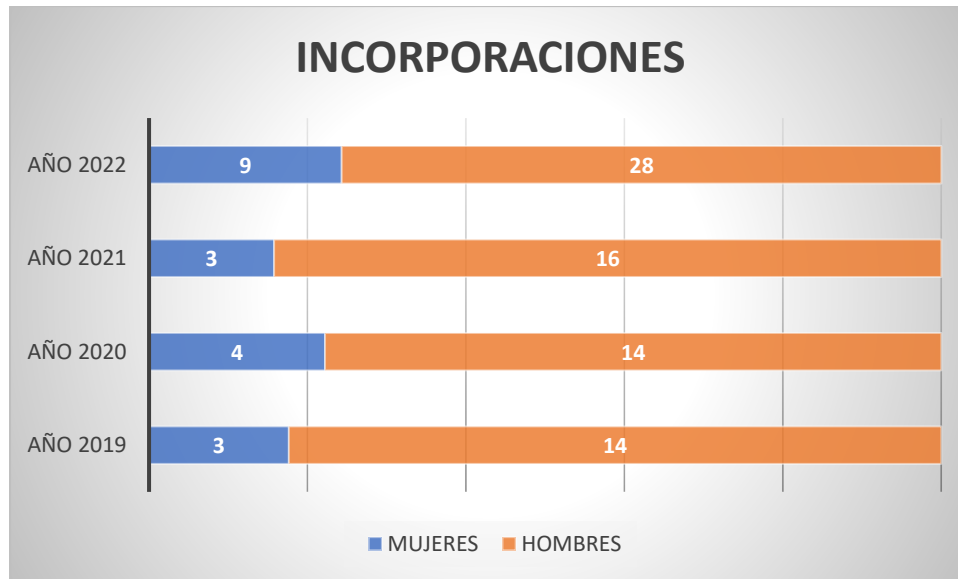
Entre el **personal técnico** se incorporaron 4 mujeres y ningún hombre.

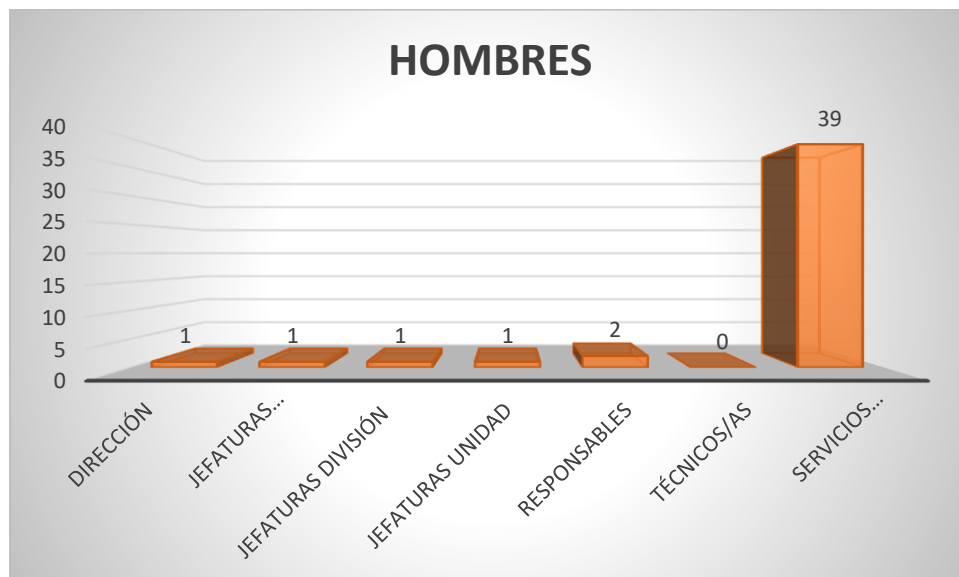
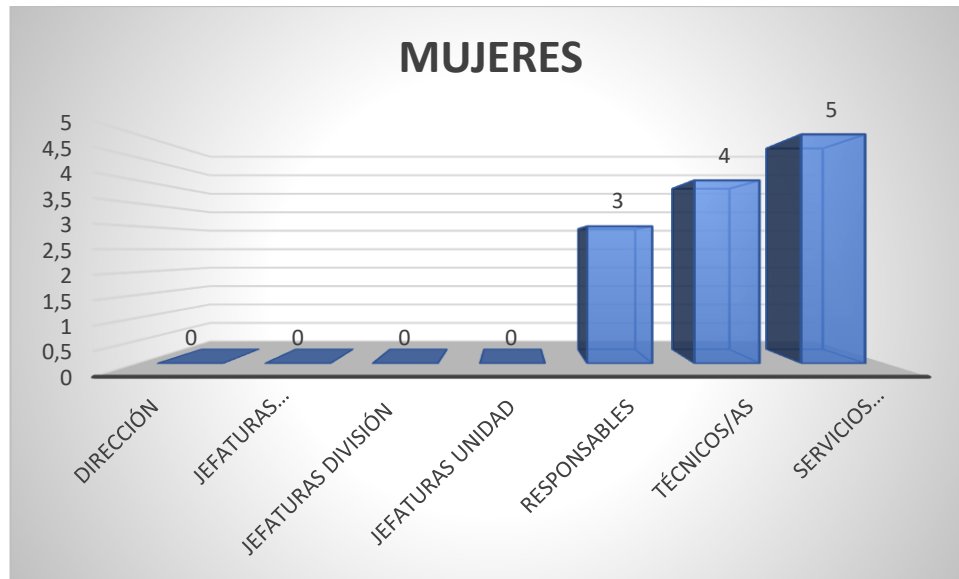
Mientras que en **servicios administrativos/policías/mantenimiento y obras (grupo III Convenio)** se registra el mayor número de incorporaciones con 5 mujeres (el 11%) y 39 hombres (el 89% de las incorporaciones en esta categoría).

Al realizar el análisis vertical se observa que la mayoría de las mujeres se incorporan a los servicios administrativos seguidos del nivel técnico, mientras que los hombres se incorporan en un casi 89% a los servicios administrativos.

En el siguiente gráfico se ven reflejados estos datos:







BAJAS:

BAJAS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL
AÑO 2019	4	15	19	21,1%	79%
AÑO 2020	2	14	16	12,5%	87,5%
AÑO 2021	3	11	14	21,4%	78,6%
AÑO 2022	9	29	38	23,7%	76,3%
TOTAL	18	69	87	20,7%	79,3%

Tabla 9

Descripción Bajas definitivas (años 2021/2022)	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
Jubilación	0	2	2	3,8%	0,0%	100,0%	0,0%	5,0%
Despido	0	1	1	1,9%	0,0%	100,0%	0,0%	2,5%
Finalización del contrato	10	35	45	86,5%	22,2%	77,8%	83,3%	87,5%
Cese voluntario	1	1	2	3,8%	50,0%	50,0%	8,3%	2,5%
Otros	1	1	2	3,8%	50,0%	50,0%	8,3%	2,5%
TOTAL	12	40	52	100,0%	23,1%	76,9%	100,0%	100,0%

Tabla 10

La suma de las bajas de los dos últimos años es de 52 bajas en total, de las cuales 12 son de mujeres (el 23% del total) y 40 de hombres (el 77%).

Los datos de bajas, nos muestran que en el **año 2019** se produjeron **un total de 19 bajas**, de las cuales 4 fueron de mujeres (el 21,05%) y 15 de hombres (el 78,95%).

Mientras que en el **año 2020** las **16 bajas** de la empresa se reparten entre las 2 de trabajadoras (el 12,5%) y las 14 bajas de trabajadores (87,5%).

Las bajas en **2021** suman 14, 3 de ellas de mujeres (el 21,4%) y 11 hombres (78,6%).

En 2022 ascienden a 38 personas, distribuidas entre 9 mujeres (el 23,7%) y 29 hombres (el 76,3%).

Por lo tanto, vemos que el porcentaje de bajas de hombres es superior al de mujeres y superior al peso de los trabajadores en la empresa, por lo que son ellos los que más rotación sufren.

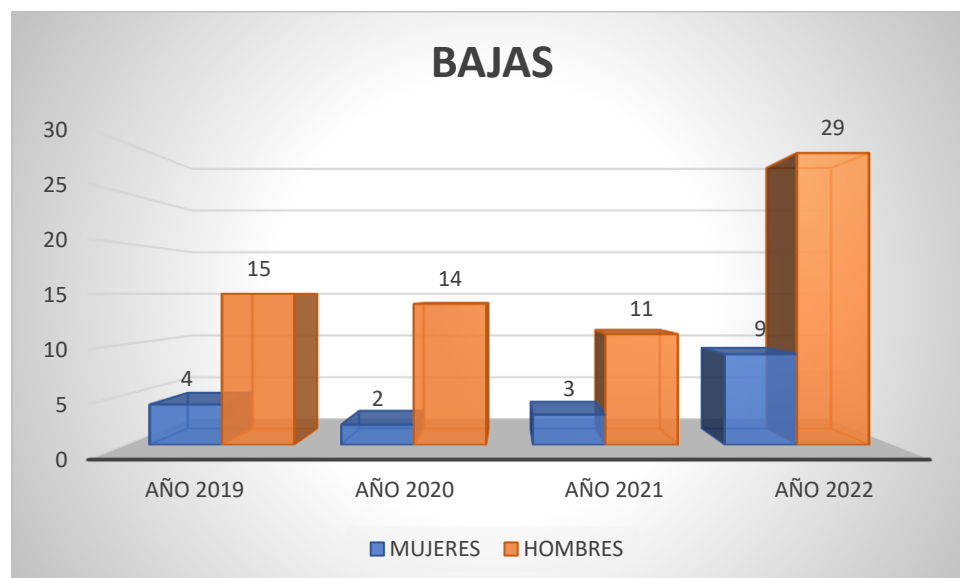
Al analizar las razones de las bajas de los años 2021 y 2022 vemos que sólo ha habido 1 despido de un hombre y que la mayoría de las mismas tienen su origen en la **finalización del contrato**, es lo que ocurre con 45 de las bajas por esta razón que representa el 86,5% del total de las mismas. Y en menor porcentaje las que tienen su origen en un **cese voluntario**, 2 de ellas (el 3,8%), repartidas entre 1 mujer y 1 hombre. Seguidas de 2 por **jubilación** de 2 hombres. Y finalmente 1 por excedencia por cuidados de 1 trabajador.

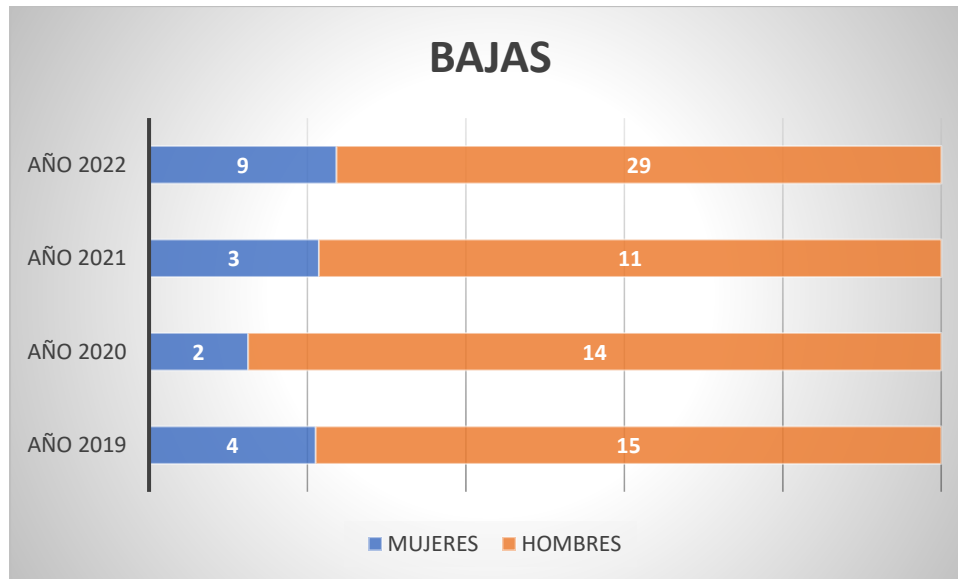
Al hacer la segregación vertical las bajas de las 12 mujeres se reparten entre las 10 por finalización de contrato (el 83%), 1 cese voluntario (el 8,5%) y 1 por otros motivos (el 8,5%).

Respecto a los trabajadores vemos que la principal razón de las bajas lo es por finalización del contrato, que afecta a 35 hombres (el 87,5% de las bajas de trabajadores). Seguidas de 2 jubilaciones (5%), 1 despido y 1 por cese voluntario y finalmente 1 por excedencia por cuidados.

Respecto a las bajas relacionadas con la conciliación, se observa que mujeres y hombres hacen uso de los derechos de conciliación que tienen, destacando que son similares los permisos por nacimiento y cuidados de trabajadores y trabajadoras y que hay 1 trabajador que ha hecho uso de la excedencia para cuidados.

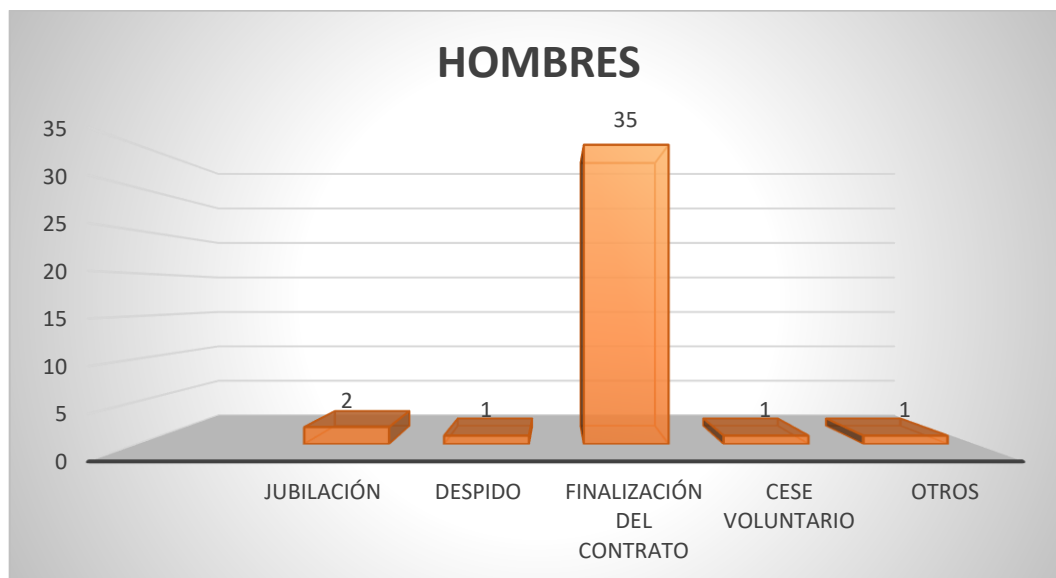
Pudiéndose apreciar que este tipo de permisos de conciliación y corresponsabilidad son conocidos por hombres y mujeres en la empresa, haciendo uso de ellos indistintamente unos y otras.





Los datos de bajas muestran, como hemos comentado que los porcentajes de bajas de los hombres son muy superiores al de las mujeres y que son ellos los que tienen más bajas, siendo la mayoría de las bajas de los mismos por finalización de contrato, por tanto, no se pueden relacionar las bajas con ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

En los siguientes gráficos se observa la naturaleza de las bajas desagregadas por sexos:



DIAGNÓSTICO POR ÁREAS:

a) PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Los procesos de selección se inician cuando se recibe de Puertos del Estado el número de plazas de Oferta de empleo público que conceden al Puerto de Castellón. Dirección y Presidencia junto con Comité de dirección y siguiendo las necesidades del Organigrama destinan las mismas a los diferentes puestos y departamentos.

Se cuida que los anuncios y las bases de convocatoria de las plazas se realicen en lenguaje neutro.

Los Tribunales encargados de selección son mixtos. Aunque sólo algunas de las personas encargadas de selección cuentan con formación en igualdad.

Las pruebas realizadas en los procesos de selección son de conocimientos generales, de competencias genéricas (sólo en ocasiones es una entrevista), competencias técnicas y Valoración de méritos.

En cuanto a las entrevistas de selección, las únicas que se realizan son las de la prueba de competencias genéricas que realiza una empresa externa, se les realizan las mismas preguntas a todas las personas aspirantes y se basan en las competencias en el entorno laboral.

Respecto a las **candidaturas** que se presentan, hay que señalar que el número de candidaturas de mujeres y de hombres es diferente en función del puesto de trabajo requerido, así para taller y policía aplican más hombres que mujeres.

Aun así, superan las pruebas de selección por igual hombres y mujeres.

Las candidaturas se anuncian en redes sociales profesionales, empresas de contratación, etc. Tras la publicación de la oferta las candidaturas se presentan mediante solicitud al registro de la Autoridad Portuaria por la sede electrónica.

En el onboarding se recorre la empresa presentando a todos los y las compañeras. Se proporciona un pack de bienvenida, a continuación, se le hace la foto corporativa. Se explica todo el funcionamiento de la empresa, portal del empleado/a, sistema de control horario, beneficios sociales etc.

Se dispone de PLAN DE ACOGIDA para las nuevas incorporaciones en el que se detallan las distintas fases por las que pasa desde su llegada a la empresa, tanto en lo que respecta al material entregado y uso de las herramientas informáticas, como al recorrido por las instalaciones y presentación del resto de la plantilla, información de los beneficios sociales, asignación de mentor/a y revisión médica.

En las últimas incorporaciones se puede ver cómo se están incorporando mujeres, aunque es deseable que lo hagan en porcentajes superiores para ir equilibrando la representación entre ambos sexos.

Al analizar las incorporaciones de los últimos dos años (2021 y 2022) se observan los siguientes datos:

INCORPORACIONES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL
AÑO 2019	3	14	17	17,6%	82,35%
AÑO 2020	4	14	18	22,2%	77,78%
AÑO 2021	3	16	19	15,8%	84,21%
AÑO 2022	9	28	37	24,3%	75,68%
TOTAL	19	72	91	20,9%	79,12%

**En estas incorporaciones se incluye el personal eventual de policía que cubre vacaciones, así como la cobertura de excedencias y personal de baja.*

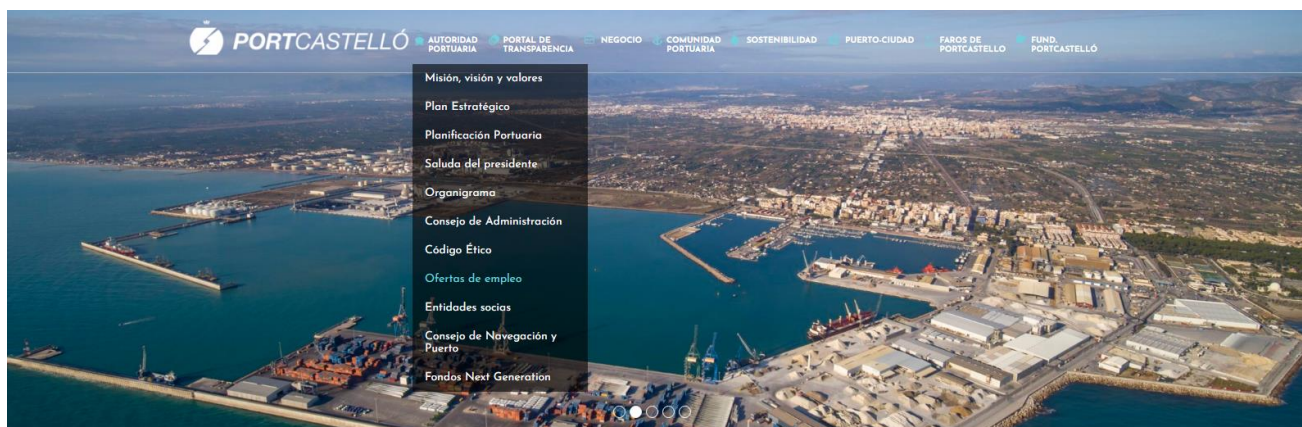
Datos que muestran que aumenta la incorporación de mujeres a la plantilla, sin embargo, con estos datos aislados el equilibrio en la empresa puede ser difícil de alcanzar, si los comparamos con las bajas, como se veía anteriormente se producen muchas más bajas de hombres que de mujeres, aunque los datos siguen mostrando la dificultad de poder alcanzar el equilibrio. Así en el año 2021 se incorporaron 3 mujeres y otras 3 dejaron la empresa por lo que no se alteró la representación de mujeres en el conjunto de la plantilla, mientras que dicho año se incorporaron 16 hombres y dejaron la empresa 11 por lo que hay un saldo a favor de 5 hombres. Durante el año 2022 se incorporaron 9 mujeres, las mismas que abandonaron la APC, en cuanto a los hombres entraron 28 y salieron 29 con un saldo negativo de 1 hombre.

CONVOCATORIA	H	M	Candidatos	INCORPORACIÓN. SEXO	AÑO INCORPORACIÓN
Convocatoria 01-2020 - Jefe División Seguridad y Medioambiente	2	1	3	Hombre	2021
Convocatoria 02-2020 -Técnico de Infraestructuras	15	5	20	Mujer	2021
Convocatoria 03-2020 - Administrativo	34	59	93	Hombre	2021
Convocatoria 04-2020 - Responsable de Operaciones Portuarias	32	12	44	Hombre	2021
Convocatoria 05-2020 - Técnico de calidad	17	16	33	Hombre	2021
Convocatoria 06-2020 - Bolsa taller	13	0	13	Hombre	2021
Convocatoria 07-2020 - 2Jefes de Servicio	8	1	9	Hombres	2021
Convocatoria 08-2020 –Bolsa Resp. Oficina de Secretaria	8	8	16	Desierta	2021

Convocatoria 09-2020 - Policía Portuario	14	3	17	Hombre	2021
Convocatoria 01-2021 – 3 Jefes de Servicio de Policía Portuaria	12	0	12	Hombre	2022
Convocatoria 03-2021 – 1 Jefe de Departamento de Proyectos y Obras	10	0	10	Hombre	2022
Convocatoria 04-2021 – 4 Policías Portuarios	54	13	67	Hombres	2022
Convocatoria 05-2021 – 1 Responsables de Comercial y Marketing	4	14	18	Mujer	2022
Convocatoria 06-2021 – 1 Responsable de RRHH	10	12	22	Mujer	2022
Convocatoria 07-2021 – 1 Responsable de Obras y Mantenimiento	9	1	10	Hombre	2022
Convocatoria 08-2021 – 1 Jefe de Unidad de Innovación	6	7	13	Hombre	2022
Convocatoria 09-2021 – 1 Responsable de Operaciones y Servicios Portuarios	8	1	9	Hombre	2022
Convocatoria 10-2021 – 1 Técnico de Sistemas de Información	8	2	10	Hombre	2022
Convocatoria 12-2021 – 1 Técnico de Obras y Mantenimiento	14	1	15	Hombre	2022
Convocatoria 13-2021 – 1 Responsable de Infraestructuras	3	2	5	Mujer	2022
Convocatoria 14-2021 – 5 Promociones Internas Jefes de Equipo Policía	9	0	9	Hombres	2022

A pesar de no observarse discriminación en los procesos, sólo algunas de las personas responsables de Recursos Humanos en el Departamento de Gestión del Talento cuentan con formación en igualdad, no contando con la misma los mandos intermedios y responsables de los departamentos, por lo que será una de las medidas a incorporar en el Plan de Igualdad.

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO: Ejemplo a través de la página web



— Puerto de Castellón —

PortCastelló es la plataforma logística del Mediterráneo. Las cifras le sitúan en el podium del crecimiento del sistema portuario español. Está en el noveno puesto de los 46 puertos españoles de interés general y se consolida en la segunda posición en graneles sólidos. Es palanca de crecimiento de la economía y el empleo de Castellón. Su perfecto engranaje logístico está al servicio de los sectores productivos de la provincia.



AUTORIDAD PORTUARIA



PORTAL DE TRANSPARENCIA



NEGOCIO



COMUNIDAD PORTUARIA



Convocatorias en curso

+ BASES DE LA CONVOCATORIA 04/2022 PARA LA CONTRATACIÓN MEDIANTE PRUEBAS SELECTIVAS, DE UNA (1) PLAZA DE RESPONSABLE DE DOMINIO PÚBLICO DE PERSONAL LABORAL FIJO SUJETO AL III CONVENIO COLECTIVO DE PUERTOS DEL ESTADO Y AUTORIDADES PORTUARIAS EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE CASTELLÓN.

+ BASES DE LA CONVOCATORIA 02/2022 PARA LA CONTRATACIÓN MEDIANTE PRUEBAS SELECTIVAS, DE UNA (1) PLAZA DE RESPONSABLE DE SISTEMAS DE AYUDA A LA NAVEGACIÓN DE PERSONAL LABORAL FIJO SUJETO AL III CONVENIO COLECTIVO DE PUERTOS DEL ESTADO Y AUTORIDADES PORTUARIAS EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE CASTELLÓN.

A la vista de los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos, se observa que sigue habiendo diferencias de representación entre mujeres y hombres en la empresa y, a pesar de que la representación de mujeres está por encima de la media en las Autoridades Portuarias de España, se hace necesario seguir trabajando por mejorar esta situación, es por ello que **el plan de igualdad debe recoger medidas para seguir mejorando el acceso de mujeres a la empresa, así como medidas destinadas a la formación en**

igualdad de las personas responsables de los procesos de selección, especialmente los y las mandos intermedios y responsables de departamento como se ha visto.

b) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En APC el convenio colectivo de aplicación es el de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

Siendo las distintas categorías profesionales las siguientes:

Denominación Categorías PLANTILLA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
Presidencia	0	1	1	0,8%	0,0%	100,0%	0,0%	1,2%
Dirección	0	1	1	0,8%	100,0%	100,0%	0,0%	1,2%
Jefatura área/departamento	4	5	9	7,0%	44,4%	55,6%	9,1%	5,9%
Jefaturas división	4	2	6	4,7%	66,7%	33,3%	9,1%	2,4%
Jefaturas unidad	3	3	6	4,7%	50,0%	50,0%	6,8%	3,5%
Secretaría Presidencia	1	0	1	0,8%	100,0%	0,0%	2,3%	0,0%
Responsables	11	14	25	19,4%	44,0%	56,0%	25,0%	16,5%
Técnicos/as	12	21	33	25,6%	36,4%	63,6%	27,3%	24,7%
Servicios Administrativos/ Policía	9	38	47	36,4%	19,1%	80,9%	20,5%	44,7%
TOTAL	44	85	129	100,0%	34,1%	65,9%	100,0%	100,0%

Las 129 personas que componen la plantilla están distribuidas entre las siguientes categorías profesionales:

Hay una única persona en **presidencia**, que es hombre y representa el 0,8% del total de la plantilla.

La **dirección** la ocupa un hombre, que representa también el 0,8% del total de la plantilla.

Entre las **jefaturas de fuera de convenio se dividen entre área/departamento, división y unidad**, habiendo paridad en las jefaturas de unidad, mientras que en la de departamento los hombres están un 11% representados por encima de las mujeres y en

las de división las mujeres un 30% por encima de los hombres, teniendo en cuenta que las mujeres representan el 34% de la plantilla se puede destacar que en las jefaturas están representadas por encima de su representación en el conjunto de la plantilla.

Los **niveles técnicos** están distribuidos de forma similar que el conjunto de la plantilla. Mientras que en el caso de los servicios administrativos las mujeres sacan 60 puntos a los hombres en porcentaje de representación (80% las mujeres y 20% los hombres), y es un 46% superior su representación a su peso en la entidad.

Igual ocurre en la única mujer que ocupa el cargo de secretaria de dirección, categoría en la que hay sólo representación femenina.

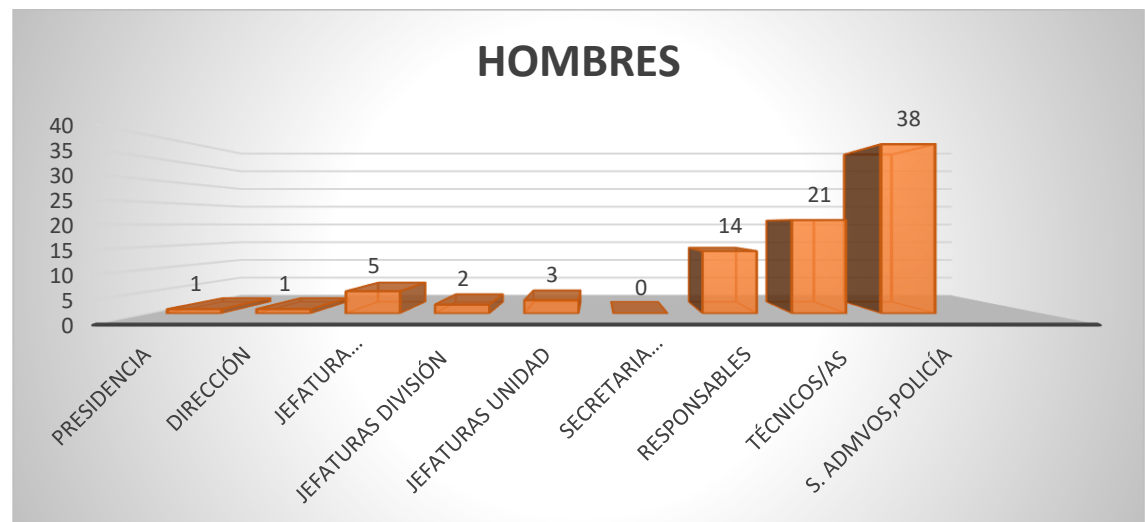
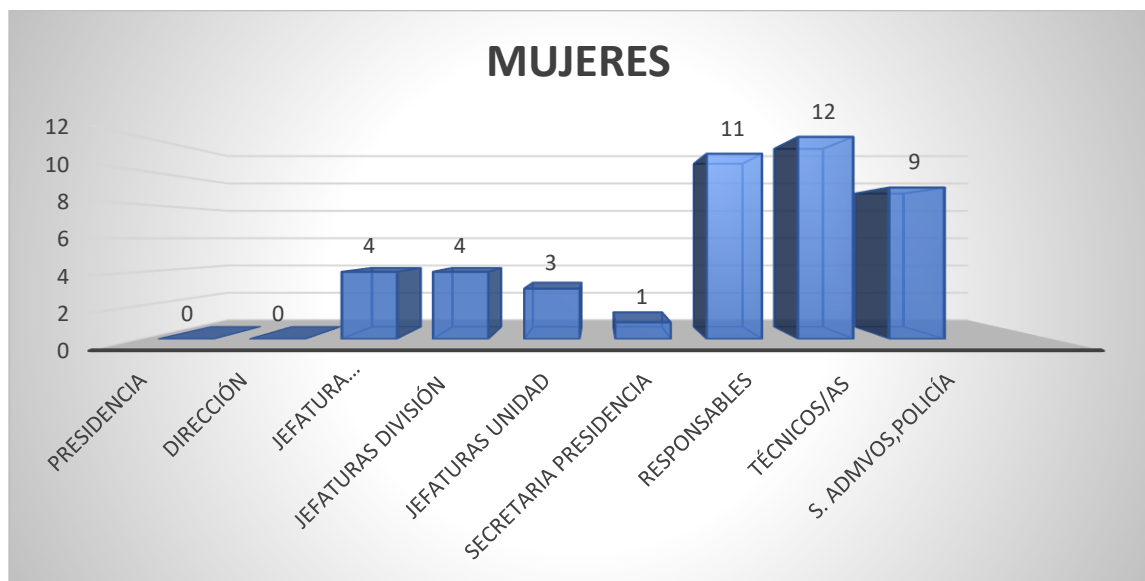
Las gráficas siguientes representan estos datos:



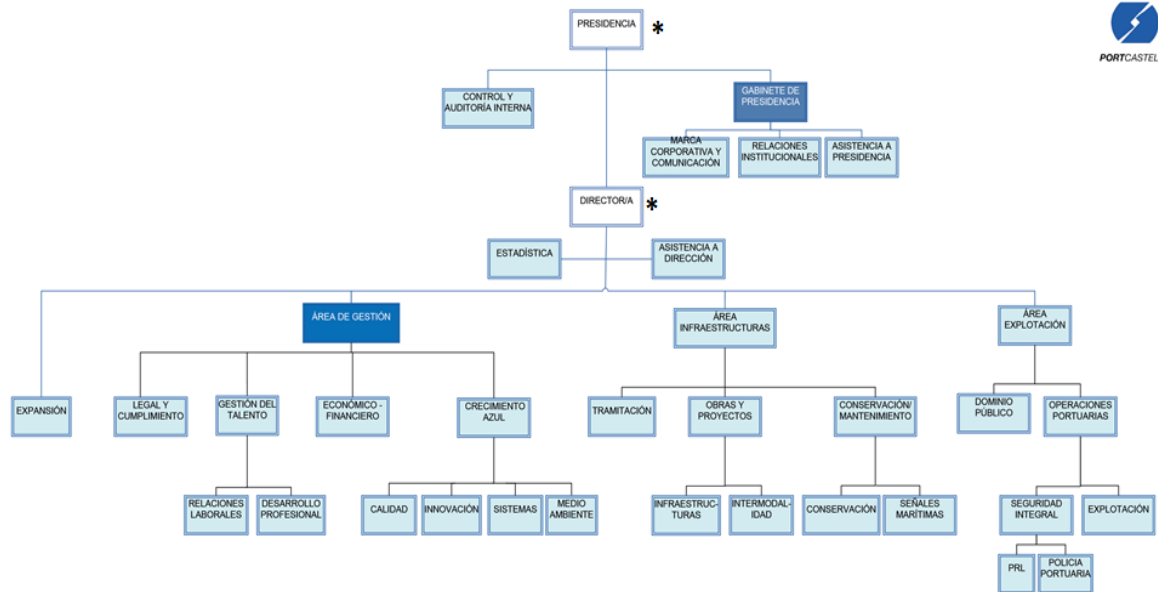
Al analizar los datos segregados, se observa cómo hay segregación profesional en la empresa, no encontrándonos mujeres ni en la presidencia ni en la dirección. Un peso de las mujeres por encima de su peso en la empresa en las jefaturas, una única mujer como secretaria de dirección, y una presencia mucho más numerosa de hombres tanto en los puestos técnicos como en los servicios administrativos y/o policía portuaria.

Por tanto, el grueso de las mujeres de APC se congrega entre puestos técnicos, responsables y servicios administrativos, lo mismo que el grueso de los hombres, aunque estos ocupan además los puestos de alta dirección de la APC.

Las siguientes gráficas muestran los datos segregados de hombres y mujeres:



c) ORGANIGRAMA:



Aprobado Consejo de administración 28/02/2022

Tras el análisis de estos datos, el Plan de Igualdad deberá contener medidas de acción positiva tendentes a equilibrar la presencia de ambos sexos en todas y cada una de las categorías existentes.

d) FORMACIÓN

Las actividades formativas desarrolladas durante el año 2022, han tratado de responder a la necesidad de formar a todo el personal de la APC, en aquellas materias que se consideran tienen alguna deficiencia o requieren de un reciclaje específico, para afrontar la actividad diaria con las herramientas y los conocimientos adecuados.

En el año 2022, se hizo un mayor uso de la metodología a distancia /on-line, a través de la plataforma de e-learning de Puertos del Estado, dado que dichos cursos mejoran el perfil competencial del personal de dentro de convenio y pueden optar a mejoras promocionales dentro de la empresa.

El objetivo último es contribuir, no sólo a la aportación de conocimientos, sino a la mejora del perfil profesional para el personal de Fuera y Dentro de Convenio, aportando un plus para la mejora continua y desarrollo profesional de la plantilla y contribuir al futuro desarrollo de los Planes de Carrera y desarrollo profesional.

Para que la formación fuera lo más operativa posible se realizó un estudio de todos los perfiles de la plantilla evaluando las deficiencias existentes para realizar un enfoque hacia las competencias en las que existen mayores carencias.

La Autoridad Portuaria de Castellón utiliza el modelo de Gestión por Competencias, tal y como queda estipulado en el III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias. Este modelo, que se basa en la gestión estratégica de los recursos humanos, analiza e identifica cada una de las competencias que son necesarias para el correcto desempeño laboral de cada uno de los puestos de trabajo. La Comisión Local de Gestión por Competencias es la encargada de elaborar el Plan anual de formación, encaminado a la mejora de las competencias de la plantilla.

La empresa intenta que todas las personas puedan tener las mismas horas de formación para su desarrollo profesional. Teniendo especial cuidado para que en los cursos de habilidades directivas puedan asistir hombres y mujeres de forma equilibrada.

En la intranet o portal del empleado se informa de la memoria anual de formación realizada. La mayoría de los cursos siguen un esquema formativo de mejoras de perfiles competenciales para facilitar la promoción interna de la plantilla.

Los cursos impartidos durante el año 2022 han sido los siguientes:

CURSOS COLECTIVOS

1º SEMESTRE

CURSOS 1º SEMESTRE	HORAS curso	Matrículas	TOTAL HORAS	SEXO		FINALIZADOS Mujeres		FINALIZADOS Hombres	
				Mujer	Hombre	D.C.	F.C.	D.C.	F.C.
INGLÉS BASICO A2 - 1º SEM.	38	1	38	1	0	1	0	0	0
INGLÉS INTERMEDIO B1.2 – 1º SEM.	37	1	37	0	1	0	0	1	0
INGLÉS INTERMEDIO B2.2 – 1º SEM.	34	1	34	1	0	0	1	0	0
INGLÉS AVANZADO C1.1 – 1º SEME.	16,5	0	0	0	0	0	0	0	0
INGLÉS AVANZADO C2.1– 1º SEME.	23	1	23	1	0	0	1	0	0
GESTIÓN CONFLICTOS - POLICÍA PORTUARIA	1,5	38	57	2	36	2	0	36	0
FORMACIÓN INTERNA POLICÍA PORTUARIA	10,5	38	399	2	36	2	0	36	0
GESTIÓN COMUNICACIÓN INTERNA	60	2	120	2	0	1	1	0	0
BIENHUMORADOS - ENGAGEMENT	2	60	120	23	37	23	0	37	0
EMERGENCIAS	6	15	90	1	14	1	0	12	2
TOTAL		157	918	33	124	30	3	122	2

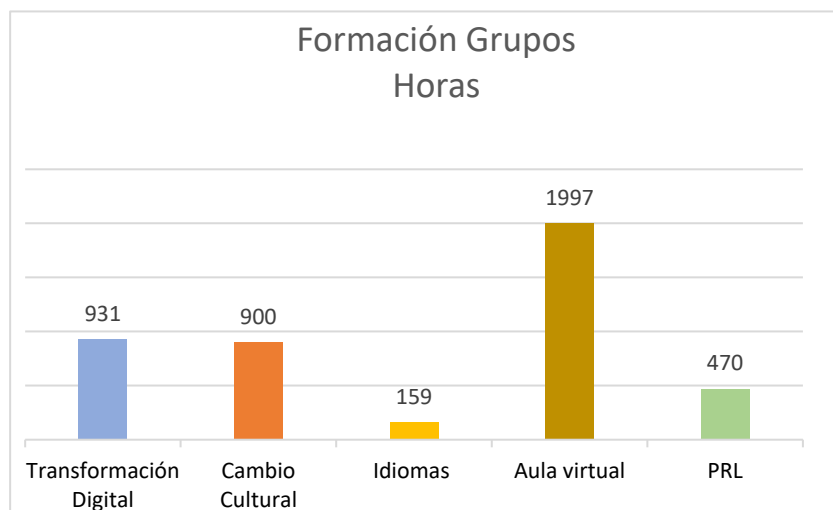
2º SEMESTRE

CURSOS 2º SEMESTRE	HORAS curso	Matrículas	TOTAL HORAS	SEXO		FINALIZADOS Mujeres		FINALIZADOS Hombres	
				Mujer	Hombre	D.C.	F.C.	D.C.	F.C.

INGLÉS A2 - 2º SEMESTRE	30	0	0	0	0	0	0	0	0
INGLÉS B1 – 2º SEMESTRE	27	1	27	0	1	0	0	1	0
INGLÉS C1 – 2º SEMESTRE	28,5	0	0	5	3	0	0	0	0
PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES- EVENTUALES	2	5	10	0	5	0	0	5	0
ESCUCHA SOCIAL	22	2	44	2	0	1	1	0	0
LOGÍSTICA E INTERMODALIDAD-NIVEL 3	90	1	90	1	0	0	1	0	0
CÓDIGO ÉTICO	1,5	69	103,5	26	43	26	0	43	0
RECICLAJE DOMINIO PÚBLICO-PRODEVELOP	10	3	30	3	0	2	1	0	0
RECICLAJE DOMINIO PÚBLICO-PRODEVELOP	7,5	1	7,5	0	1	0	0	1	0
RECICLAJE DOMINIO PÚBLICO-PRODEVELOP	5	1	5	1	0	1	0	0	0
RECICLAJE DOMINIO PÚBLICO-PRODEVELOP	2,5	16	40	5	11	3	2	8	3
ASESORIA JURÍDICA	4	8	32	3	5	3	0	5	0
CHARLA ECOEMBES	0,5	17	8,5	14	3	10	4	6	3
		134	397,5	60	72	19	7	20	6

Durante el primer semestre, un total de 33 mujeres y 124 hombres, 157 matrículas, por lo tanto, de las formaciones realizadas sólo el 21% corresponden a mujeres, un 13% por debajo del peso de las mujeres en la empresa.

En el segundo semestre, un total de 132 personas distribuidas entre 60 mujeres y 72 hombres realizaron formación, las 60 mujeres representan un 45,45% del total por lo tanto un 10% más de su peso en el conjunto de la empresa.



AULA VIRTUAL

El **AULA DE COMPETENCIAS Técnicas** es un conjunto organizado de cursos en línea, que tienen por objeto ofrecer una formación complementaria en competencias técnicas que contribuyan al desarrollo integral de los trabajadores y las trabajadoras mejorando su perfil competencial.

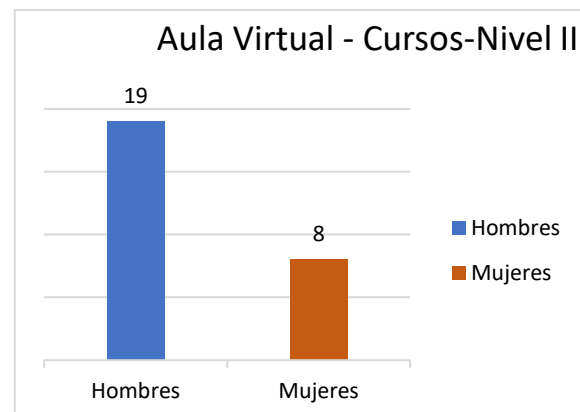
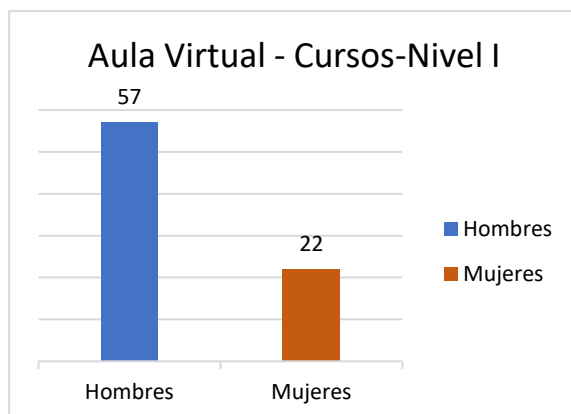
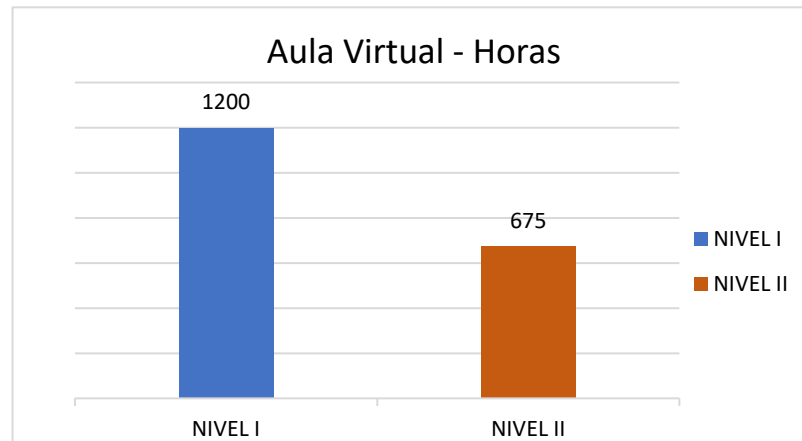
En el sistema portuario hay 30 competencias técnicas y 6 genéricas. Las Competencias técnicas, relacionadas con el dominio de las tareas y contenidos de un ámbito de trabajo, con base en los conocimientos y destrezas necesarios para la ejecución y desempeño de su puesto de trabajo. Las competencias genéricas son habilidades como liderar, negociar, planificar, trabajo en equipo que mejoran la capacidad de la persona trabajadora a la hora de ejecutar sus tareas.

Este año ha tenido mucho éxito dado que se han ofertado promociones internas en diferentes departamentos, la plantilla ha estado más motivada en mejorar su perfil y ha habido una mayor demanda de solicitudes.

Para una mejor organización se generaron unas normas de funcionamiento para la formación en niveles 1 y 2 y se desarrolló una instrucción técnica que recogía la normativa de concesión de los niveles 3 organizado por el OPPE. De todo ellos se informó a la Comisión Local de competencias.

CURSOS 1º y 2º Semestre	Horas	Matrículas	TOTAL Horas	SEXO		Finalizados		Finalizados Mujer		Finalizados Hombre	
				Mujer	Hombre	D.C.	F.C.	D.C.	F.C.	D.C.	F.C.
CALIDAD. NIVEL I	15	5	75	2	3	5		2		3	
CALIDAD. NIVEL II	25	3	75	2	1	3		2		1	
COMERCIAL Y MARKETING. NIVEL I	15	1	15	0	1	1		0		1	
COMERCIAL Y MARKETING. NIVEL II	25	1	25	0	1	1		0		1	
CONTABILIDAD Y AUDITORIA. NIVEL I	15	1	15	0	1	1		0		1	
CONTABILIDAD Y AUDITORIA. NIVEL II	25	1	25	0	1	1		0		1	
GESTIÓN ACTIVIDADES PESQUERAS. NIVEL I	15	7	105	2	5	7		2		5	
GESTIÓN ACTIVIDADES PESQUERAS. NIVEL II	25	3	75	0	3	3		0		3	
GESTIÓN DE MERCANCÍAS. NIVEL I	15	7	105	1	6	7		1		6	
GESTIÓN DE MERCANCÍAS. NIVEL II	25	1	25	0	1	1		0		1	
LOGÍSTICA E INTERMODALIDAD. NIVEL I	15	4	60	2	2	3	1	2		1	1
LOGÍSTICA E INTERMODALIDAD. NIVEL II	25	2	50	1	1	2		1		1	
MEDIO AMBIENTE. NIVEL I	15	10	150	1	9	10		1		9	
MEDIO AMBIENTE. NIVEL II	25	3	75	1	2	3		1		2	
NAUTICA. NIVEL I	15	1	15	0	1	1		0		1	
NORMATIVA PORTUARIA. NIVEL I	15	11	165	5	6	11		5		6	
NORMATIVA PORTUARIA. NIVEL II	25	3	75	1	2	3		1		2	
OPERACIONES Y SERVICIOS PORTUARIOS. NIVEL I	15	9	135	0	9	9		0		9	
OPERACIONES Y SERVICIOS PORTUARIOS. NIVEL II	25	5	125	0	5	5		0		5	
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. NIVEL II	25	1	25	1	0	1		1		0	
RELACIONES LABORALES. NIVEL I	15	5	75	3	2	5		3		2	
RELACIONES LABORALES. NIVEL II	25	2	50	2	0	2		2		0	
SECTOR Y ESTRATEGIA PORTUARIA. NIVEL I	15	1	15	0	1	1		0		1	

SEGURIDAD INDUSTRIAL. NIVEL I	15	3	45	2	1	3		0		1	
SEGURIDAD INDUSTRIAL. NIVEL II	25	1	25	0	1	1		0		1	
SISTEMAS AYUDA A LA NAVEGACIÓN. NIVEL I	15	10	150	1	9	10		1		9	
TRÁFICO DE PASAJEROS. NIVEL I	15	5	75	3	2	5		3		2	
TRÁFICO DE PASAJEROS. NIVEL II	25	1	25	0	1	1		0		1	
TOTAL		107	1875	30	77	106	1	28		76	1



FORMACIÓN A LA POLICÍA PORTUARIA

PortCastelló imparte formación a su policía portuaria




 11 marzo 2022



El colectivo de policías portuarios, recibe formación de reciclaje para mantenerse actualizados. Se imparten 12 horas de reciclaje en 5 grupos de diferentes materias, desde dominio público, gestión y control de conflictos, atención al cliente, tramitación administrativa y seguridad vial, entre otras.

Este ciclo se suma a los cursos de formación relacionados con

la utilización de elementos de autoprotección y defensa y en el ámbito de la protección portuaria, medioambiente y emergencias que ha recibido recientemente la policía portuaria.

FORMACIÓN TÉCNICA INDIVIDUAL

Durante el presente año 12 personas trabajadoras, han realizado, sumando un total de 1.267 horas formativas.

Los cursos aprobados han sido:

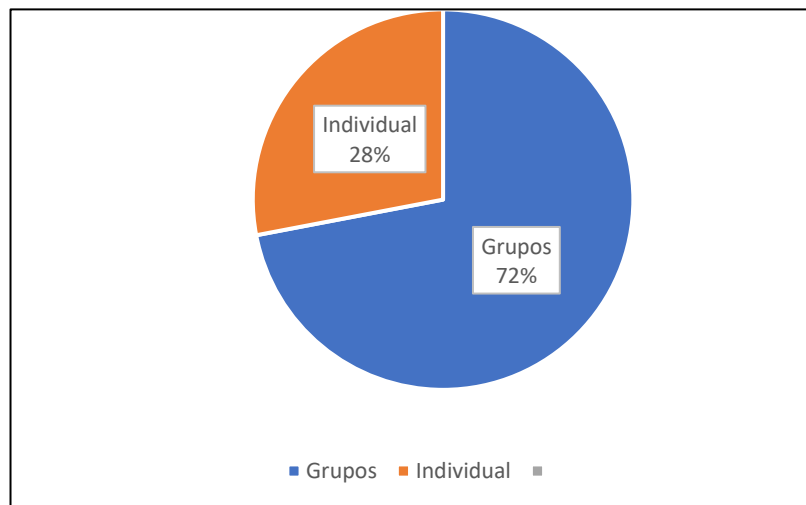
CURSOS - 1º SEMESTRE	HORAS	FECHAS	EMPRESA PROVEEDORA	HOMBRE	MUJER	D.C	F.C	FINALIZADOS
Digital Marketing Management	100	17enero a 15 abril	Cámara Comercio	0	1	1		1
OPIP-Oficial Protección Instalaciones Portuarias	30	6 a 9 junio	Comismar	1	0	1		1
	130			1	1	2		2

CURSOS - 2º SEMESTRE	HORAS curso	FECHAS	EMPRESA PROVEEDORA	HOMBRE	MUJER	D.C	F.C.	FINALIZADOS
Jornadas Smart Business	8	27 octubre	Smart Business	0	1		1	1
Transformación Digital Puertos	7,15	7 octubre	Univ. Menéndez Pelayo	0	1		1	1
Desafío Energético Puertos	7,15	6 septiembre	Univ. Menéndez Pelayo	0	1		1	1

Contaminación nivel Dirección	32	7 al 16 noviembre	Cámara Comercio	0	1	1		1
VIII Congreso de la ATPYC	18	26 a 28 octubre	Puerto Cartagena	1	0		1	1
	72,3			1	4	1	4	5

Horas de formación.

La formación colectiva (incluida el aula virtual) e individual a fecha 31-12-2022 asciende a un total de 4.457 horas (3.190 horas de Formación Colectiva y 1.267 horas de Formación Individual).



Tras el análisis de estos datos se observa que los cursos del Aula Virtual son realizados en un 28% de los casos por mujeres, mientras que el 72% restante lo realizan hombres, por lo que se puede concluir que el porcentaje de mujeres que están haciendo uso de esta formación está por debajo de la media de las mujeres de la plantilla.

Se observan algunos cursos que generan más interés por parte de los hombres que de las mujeres y viceversa, que no tienen relación con discriminaciones sino con el puesto de trabajo que cada uno ocupa en la empresa.

También destaca que las mujeres realizan más cursos presenciales que los cursos del Aula Virtual.

Por otra parte, se procura que la formación sea en **horario laboral** para asegurar que todas las personas puedan asistir. Además, se compensa la formación realizada fuera del horario laboral.

Destaca también que en los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.

Respecto a las ayudas para masters, en el año 2016 se introdujo la posibilidad de hacer cursos de postgrado- máster de acuerdo con las bases aprobadas en la comisión local de formación de la APC.

Los datos al respecto son los siguientes:

CURSO 2022-2023

TÍTULO MÁSTER	LUGAR REALIZACIÓN	HORAS	MUJER	HOM BRE	D.C.	F.C.
Máster en Dirección de protocolo, producción, organización y diseño de eventos	U. Camilo José Cela	60 créditos	1	0		1
Máster en Inteligencia Económica	UJI	60 créditos	0	1	1	
Máster Universitario en Gestión de Proyectos	VIU- Valencia	60 créditos	1	0		1
Máster Universitario en Innovación y Digitalización del Sector logístico-Portuario	U. Politécnica Valencia y Fundación Valencia Port	20 créditos	1	0	1	
Máster en Seguridad Pública	Universidad de Salamanca	60 créditos	0	1	1	
Máster en Gestión y Planificación Portuaria e Intermodalidad	Puertos del Estado	60 créditos	1	0		1
Máster en Gestión y Planificación Portuaria e Intermodalidad	Puertos del Estado	60 créditos	0	1	1	
TOTAL			4	3	4	3

Aunque la empresa viene ofreciendo formación en igualdad, no habiéndose recibido el último año formación en Igualdad para toda la plantilla, en esta área se aconseja **incorporar sensibilización en igualdad** destinada al conjunto de la plantilla, ofreciendo una formación más especializada a la persona del **Departamento de Gestión del Talento** y al resto de **responsables** que participan en la selección del personal de sus departamentos, por lo que serán medidas a incorporar en el Plan de Igualdad.

Contando la empresa con un **Plan de Formación**, puede ser este revisado para que no contenga sesgos de género.

e) PROMOCION PROFESIONAL

PROMOCIÓN últimos 4 años	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
2022	18	53	71	86,6%	25,4%	74,6%	78,3%	89,8%
2021	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2020	2	5	7	8,5%	28,6%	71,4%	8,7%	8,5%
2019	3	1	4	4,9%	75,0%	25,0%	13,0%	1,7%

TOTAL	23	59	82	100,0%	28,0%	72,0%	100,0%	100,0%
-------	----	----	----	--------	-------	-------	--------	--------

Respecto a la promoción vemos como en los 4 últimos años han promocionado un total de 82 personas, de ellas 23 mujeres (el 28,05% de las promociones) y 59 hombres (el 71,95%).

En el año 2021 no hubo promociones, mientras que el 2022 ascendieron a 71 personas, de las cuales 18 fueron mujeres (el 25,4% de las personas promocionadas, y 53 hombres (el 74,6%).

Durante el año 2020 promocionaron 7 personas, 2 de ellas mujeres (el 28,57%) y 5 hombres (el 71,43%).

En el año 2019 lo hicieron 4 personas, 3 mujeres (el 75%) y 1 hombre (el 25%).

El siguiente gráfico muestra las promociones de los últimos 4 años:



Tablas de datos de promociones año 2022:

PUESTO ORIGEN	PUESTO PROMOCIÓN	SEXO	AÑO PROMOCIÓN	AÑOS EMPRESA
322 Administración	321 Administración	M	2022	23
322 Administración	321 Administración	M	2022	18
226 Técnico/a	224 Técnico/a	M	2022	16
215 Responsable	213 Responsable	M	2022	16
228	226	M	2022	20

Técnico/a	Técnico/a			
322	321	M	2022	20
Administración	Administración			
322	321	M	2022	27
Administración	Administración			
227	225	M	2022	24
Técnico/a	Técnico/a			
215	214	M	2022	6
Responsable	Responsable			
215	214	M	2022	6
Responsable	Responsable			
226	224	M	2022	15
Técnico/a	Técnico/a			
326	325	M	2022	16
Administración	Administración			
326	324	M	2022	16
Administración	Administración			
215	213	M	2022	5
Responsable	Responsable			
215	213	H	2022	40
Responsable	Responsable			
226	224	H	2022	18
Técnico/a	Técnico/a			
213	211	H	2022	30
Responsable	Responsable			
228	227	H	2022	5
Técnico/a	Técnico/a			
215	214	H	2022	5
Responsable	Responsable			
218	217	H	2022	17
Responsable	Responsable			
228	226	H	2022	17
Técnico/a	Técnico/a			
218	216	H	2022	32
Responsable	Responsable			
323	322	H	2022	24
Policía portuaria	Policía portuaria			
323	322	H	2022	20
Policía portuaria	Policía portuaria			

323	322	H	2022	23
Policía portuaria	Policía portuaria			
323	322	H	2022	18
Policía portuaria	Policía portuaria			
323	322	H	2022	19
Policía portuaria	Policía portuaria			
323	322	H	2022	15
Policía portuaria	Policía portuaria			
323	322	H	2022	17
Policía portuaria	Policía portuaria			
323	322	H	2022	17
Policía portuaria	Policía portuaria			
323	322	H	2022	16
Policía portuaria	Policía portuaria			
323	322	H	2022	16
Policía portuaria	Policía portuaria			
323	322	H	2022	14
Policía portuaria	Policía portuaria			
323	322	H	2022	15
Policía portuaria	Policía portuaria			
323	322	H	2022	12
Policía portuaria	Policía portuaria			
323	322	H	2022	16
Policía portuaria	Policía portuaria			
323	322	H	2022	15
Policía portuaria	Policía portuaria			
323	322	H	2022	16
Policía portuaria	Policía portuaria			
323	322	H	2022	16
Policía portuaria	Policía portuaria			
323	322	H	2022	15
Policía portuaria	Policía portuaria			

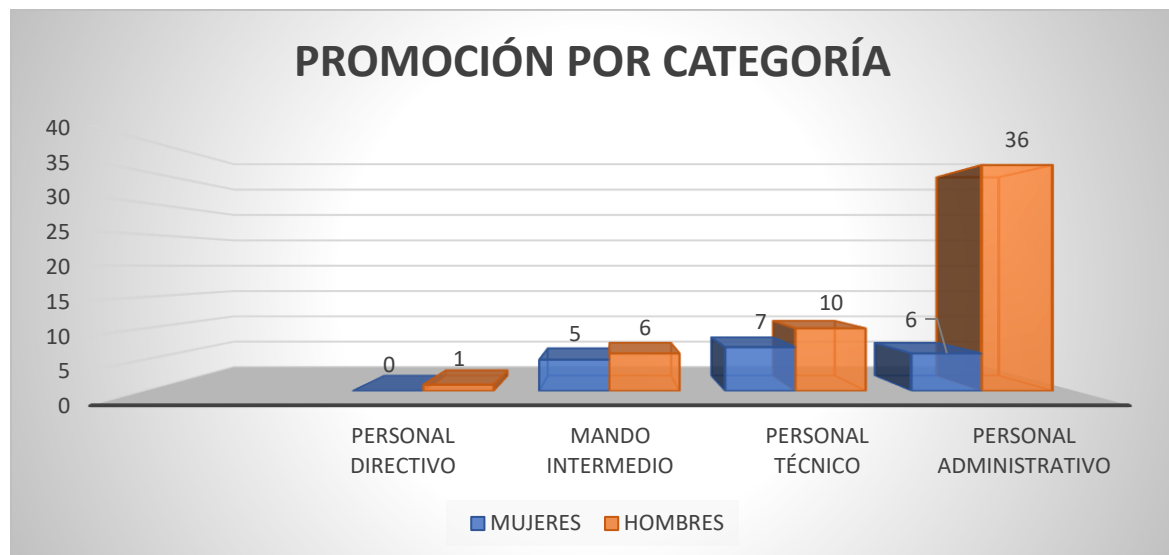
323	322	H	2022	17
Policía portuaria	Policía portuaria			
323	322	H	2022	16
Policía portuaria	Policía portuaria			
323	322	H	2022	3
Policía portuaria	Policía portuaria			
323	322	H	2022	3
Policía portuaria	Policía portuaria			
323	322	H	2022	16
Policía portuaria	Policía portuaria			
323	322	H	2022	16
Policía portuaria	Policía portuaria			
323	322	H	2022	7
Policía portuaria	Policía portuaria			
323	322	H	2022	7
Policía portuaria	Policía portuaria			
323	322	H	2022	5
Policía portuaria	Policía portuaria			
326	324	H	2022	17
Administración	Administración			
322	228	H	2022	17
Policía Portuaria	Jefe/a de servicio			
322	228	H	2022	14
Policía Portuaria	Jefe/a de servicio			
322	228	H	2022	19
Policía Portuaria	Jefe/a de servicio			
323	322	H	2022	42
Policía portuaria	Policía portuaria			

En esta tabla se recoge la promoción de 16 mujeres y 40 hombres, de los cuales 31 pertenecen a la policía portuaria.

PUESTO ORIGEN	PUESTO PROMOCIÓN	SEXO	AÑO PROMOCIÓN	AÑOS EMPRESA
322 Policía Portuaria	315 Jefe/a de equipo	H	2022	20
322 Policía Portuaria	315 Jefe/a de equipo	H	2022	20
322 Policía Portuaria	315 Jefe/a de equipo	H	2022	3
322 Policía Portuaria	315 Jefe/a de equipo	H	2022	12
322 Policía Portuaria	315 Jefe/a de equipo	H	2022	19
325 Oficial Obras	324 Oficial Obras	H	2022	19
325 Oficial Obras	324 Oficial Obras	H	2022	17
322 Policía Portuaria	228 Jefe/a de servicio	H	2022	24
321 Administración	228 Técnico/a	H	2022	27
322 Administración	228 Técnico/a	H	2022	19
228 Técnico/a	218 Responsable	H	2022	18
322 Policía Portuaria	228 Jefe/a de servicio	H	2022	23
221 Técnico/a	216 Responsable	M	2022	17
322 Administración	228 Técnico/a	M	2022	23
322 Administración	228 Técnico/a	M	2022	22
321 Administración	228 Técnico/a	M	2022	23

Los datos de la promoción de los años 2021/2022 por las categorías son los siguientes:

PROMOCIÓN por CATEGORÍA PROFESIONAL últimos dos años	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Personal Directivo		1	1
Mando intermedio (FC)	5	6	11
Personal Técnico (DC)	7	10	17
Personal Admvo. /Policía/ mantenimiento y obras	6	36	42
TOTAL	18	53	71



El procedimiento de promoción es conocido y regulado de forma objetiva, siendo accesible para todas las personas de la empresa, siempre que se superen con éxito o las pruebas o el Plan de Formación Específico.

Hay que tener en cuenta que hay convocatorias de oposiciones externas al estar la plantilla formada por personal laboral, aun así, cuando hay una posible promoción interna se informa a todas las personas de la empresa para que presenten su candidatura a la promoción.

El equipo encargado de realizar la promoción es mixto y la persona responsable de recursos humanos cuenta con formación en igualdad.

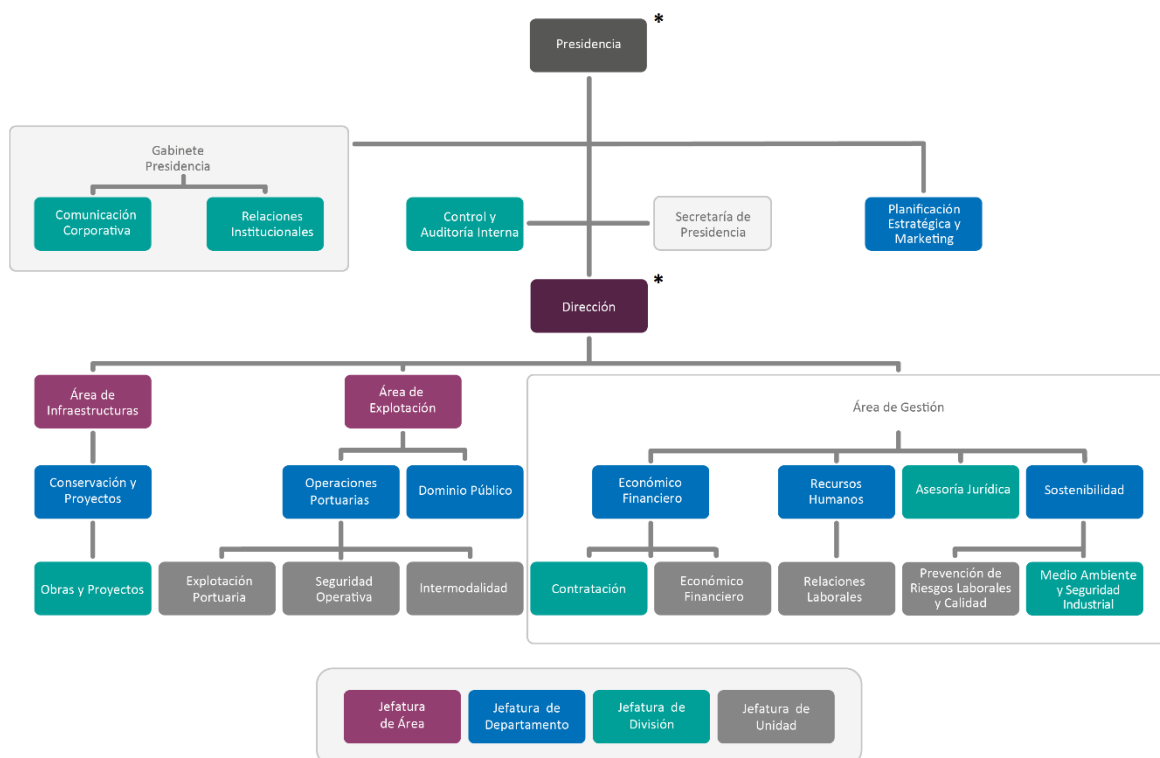
No se observan dificultades para que las mujeres promocionen en la empresa y las dificultades familiares no son un obstáculo para hombres ni para mujeres a la hora de promocionar.

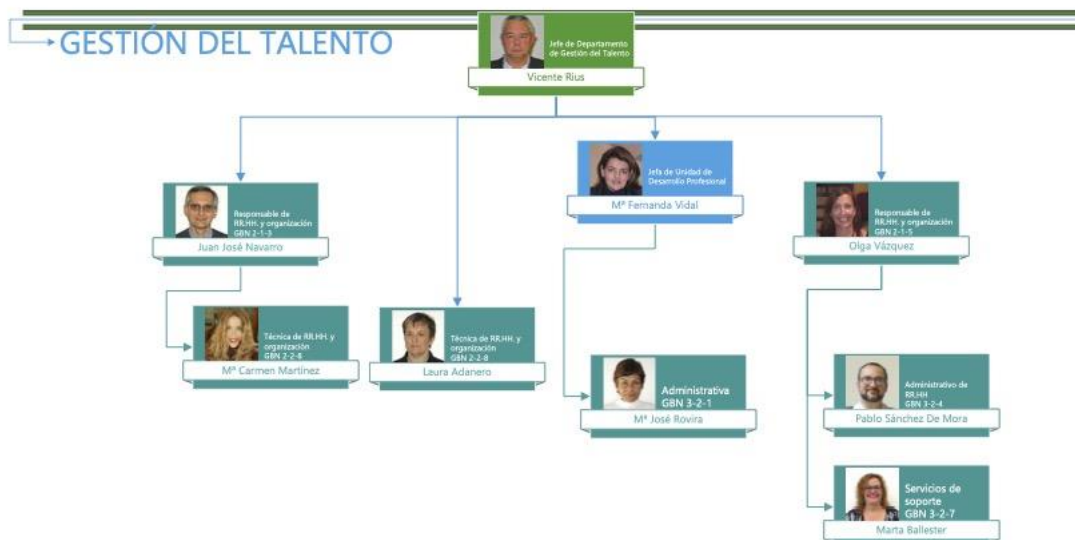
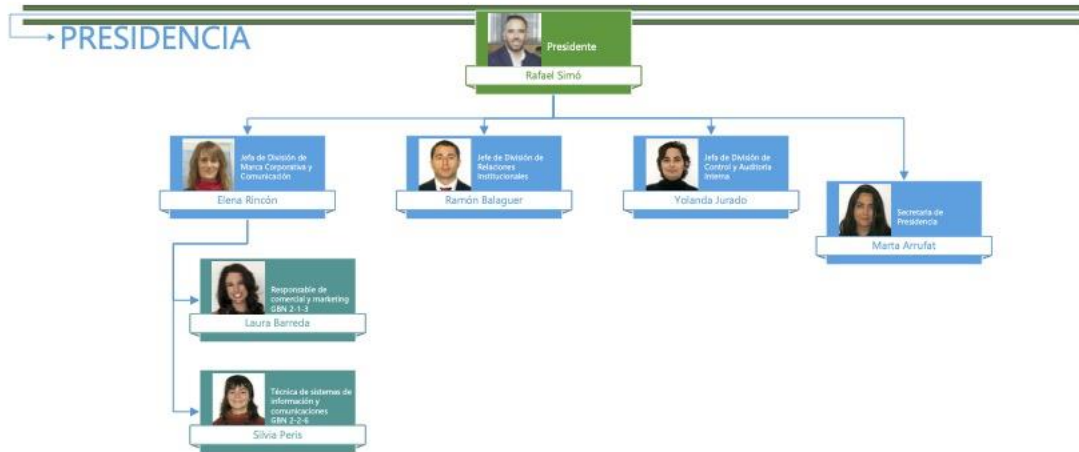
Analizando las últimas promociones no hay diferencias en cuanto el número de promociones de hombres y mujeres, por el contrario, los datos muestran cómo las mujeres están promocionando en APC en un porcentaje superior a su representación en la empresa.

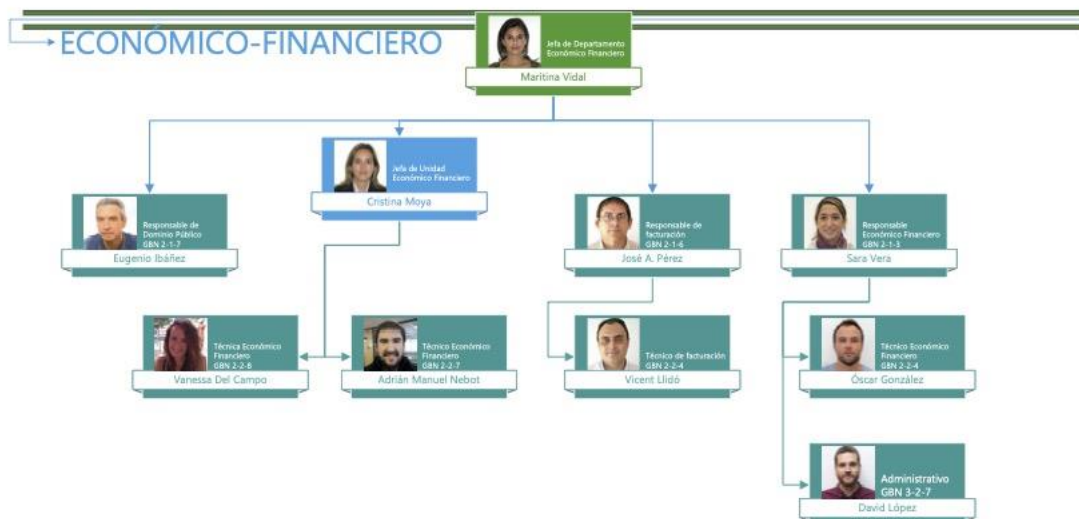
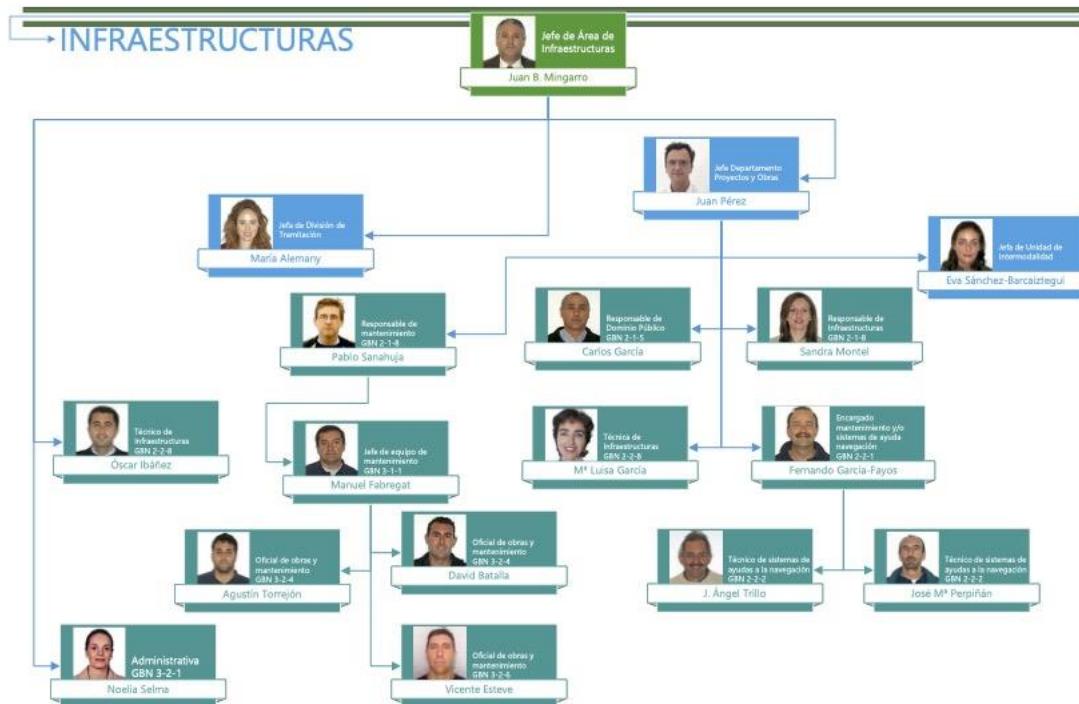
Por tanto, vemos a las mujeres muy bien posicionadas en cuanto a las promociones, a pesar de tener un peso inferior en el conjunto de la empresa. Mostrando con ello que **la empresa mantiene un compromiso con la promoción profesional de sus trabajadoras.**

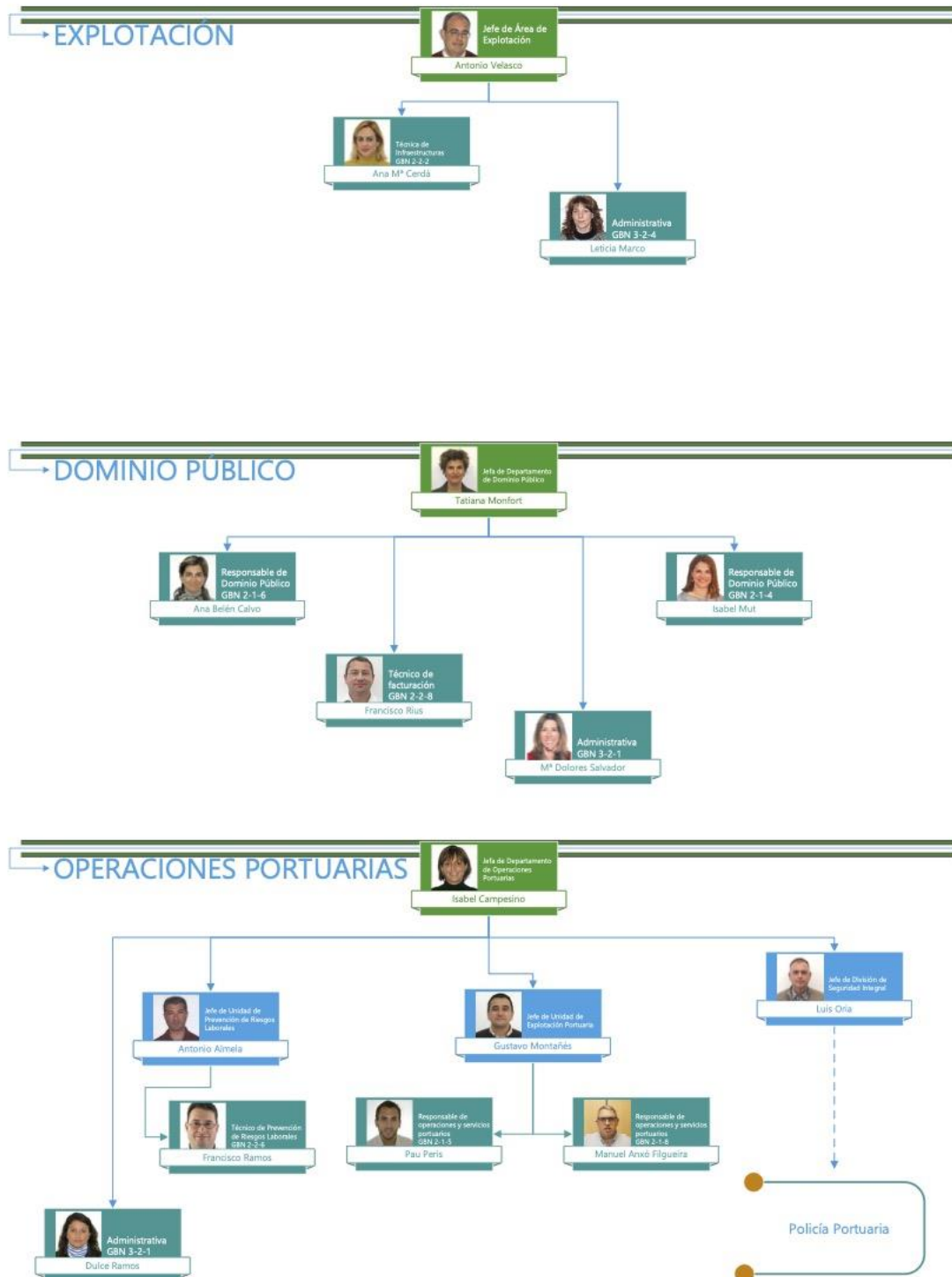
f) CONDICIONES DE TRABAJO/AUDITORÍA SALARIAL.

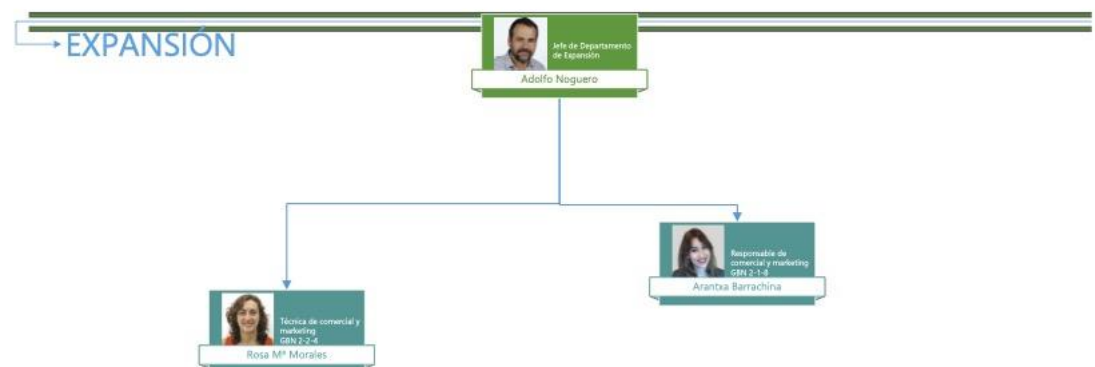
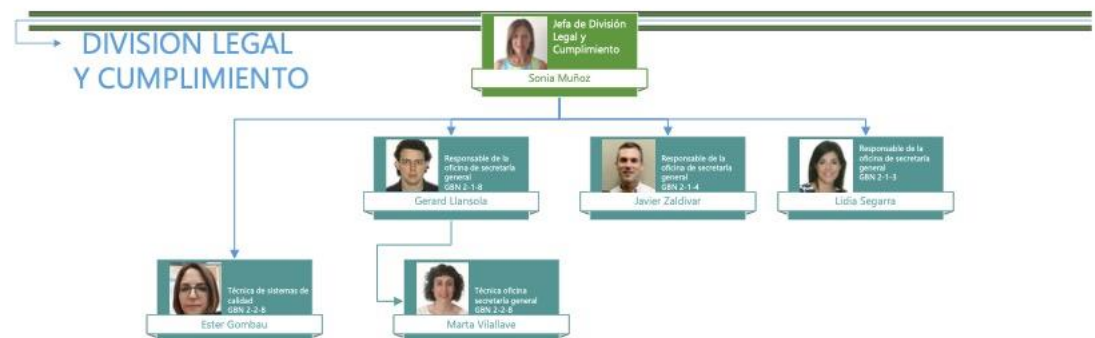
A continuación, se presentan los diversos organigramas de cada una de las áreas de trabajo:

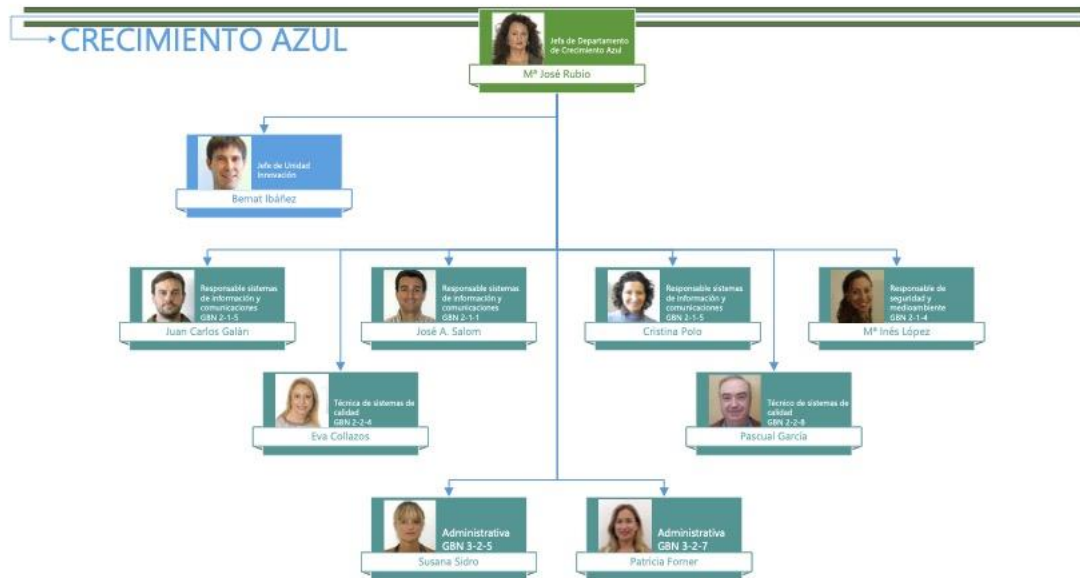












Cabe destacar que la **Autoridad Portuaria de Castellón** cuenta con las siguientes certificaciones:

- **ISO 9001:** establece los requisitos para un sistema de gestión de calidad (SGC). La norma ISO 9001 se basa en una serie de principios de gestión de calidad. La implementación de la ISO 9001 implica que se han establecido procesos y procedimientos claros, se han definido responsabilidades y competencias y se realiza un seguimiento y medición del desempeño, así como que se toman acciones para corregir y prevenir problemas. Además, la norma promueve la identificación de riesgos y oportunidades, la gestión de proveedores y la mejora continua de los procesos y productos.
- **ISO 45001:** establece los requisitos para un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. La norma ISO 45001 se basa en un enfoque de mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de prevenir lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, así como mejorar el bienestar de las personas trabajadoras. Proporciona un marco sólido que favorece la identificación y gestión de los riesgos laborales, el cumplimiento de la legislación y regulaciones aplicables, y la mejora continua en salud y seguridad ocupacional.

La implementación de la ISO 45001 implica que la organización ha establecido políticas y objetivos de salud y seguridad en el trabajo, así como

que identifica y evalúa los riesgos laborales, implementa controles y medidas de prevención adecuadas, proporciona formación y conciencia a las personas trabajadoras y establece procesos para la gestión de incidentes y la mejora continua.

- **ISO 14001:** establece los requisitos para un sistema de gestión ambiental, con el objetivo de minimizar el impacto ambiental de la organización, cumplir con los requisitos legales y reglamentarios y promover la mejora continua en el desempeño ambiental.

La implementación de la ISO 14001 implica que la organización ha establecido políticas y procedimientos ambientales, ha definido roles y responsabilidades claras en este ámbito, realiza evaluaciones de impacto ambiental, implementa medidas para prevenir la contaminación y reducir los residuos y establece programas de formación y concienciación ambiental para los empleados/as.

- **Certificado en conciliación EFR:** es un modelo internacional de dirección de personas que, formando parte de la RSE y la Gestión de la Excelencia, se ocupa de avanzar y dar respuestas en materia de responsabilidad y respeto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Así mismo, también fomenta el apoyo en la igualdad de oportunidades y la inclusión de las personas más desfavorecidas, tomando como base la legislación vigente y vinculante y la negociación colectiva, de forma que las organizaciones que optan por la certificación efr realizan una autorregulación voluntaria en la materia.



El convenio colectivo de aplicación es el **Convenio colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias** (Código de convenio n.º 99009785011995).

2.3 JUSTIFICACIÓN PRELIMINAR Y NORMATIVA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

2.3.1 JUSTIFICACIÓN PRELIMINAR Y NORMATIVA.

Las organizaciones requieren contar con un **sistema retributivo equitativo** y en concordancia con la normativa. Para ello, es necesario que se adopte **un sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de sexo** que mida objetivamente el **valor de cada puesto de trabajo** y permita, en función de esta valoración, asignarle una retribución. La **valoración de puestos de trabajo consiste en la asignación de una puntuación a los puestos de trabajo en una organización considerando una serie de criterios objetivos**. Basándose en la normativa vigente, el **Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades** recomienda adoptar procedimientos de valoración de puestos cuantitativos. Respecto a estos **sistemas de evaluación y clasificación de empleos**, la **Comisión Europea** recomienda basarse en el Anexo I 2 del documento de trabajo de los servicios de la Comisión, que acompaña al informe sobre la aplicación 3 de la Directiva 2006/54/CE⁴. Dicho anexo considera los **métodos de evaluación analíticos (cuantitativos)** como los más apropiados para realizar **una valoración desde el punto de vista de la igualdad de género**, permitiendo establecer uno de los componentes más importantes del **principio de igualdad retributiva** denominado **“trabajo de igual valor”**.

Estos **procedimientos cuantitativos** valoran los puestos según criterios denominados **categorías, factores y subfactores**, seleccionados y claramente definidos previamente. Después de la valoración, cada puesto de trabajo tendrá **asignado un valor numérico que permitirá cuantificar la diferencia de valor entre puestos**. La valoración de puestos de trabajo permitirá a las organizaciones contar con información racional y adecuada para conocer si su sistema de retribución está cumpliendo con el **principio de igualdad de trato y de oportunidades garantizado en la normativa**.

La **Auditoría Retributiva** es uno de los **instrumentos de transparencia retributiva** definidos en el Capítulo II del Real Decreto 902/2020, y cumple la **función de prevenir las situaciones de riesgo discriminatorio en el ámbito del empleo**. Como

metodología de análisis, **la Auditoría Retributiva realiza una valoración de puestos de trabajo, comparando los puestos de igual valor y examinando los sistemas de gestión de los recursos humanos de la empresa relacionados con la promoción y conciliación de la vida personal y laboral con el fin de visualizar prácticas discriminatorias desapercibidas en materia retributiva.**

NORMATIVA.

En la actualidad existe una extensa normativa en materia de igualdad que se enumera a continuación, no obstante, en el presente informe se desarrolla la que afecta de forma exclusiva al área retributiva.

A continuación, se indican las principales normas en **materia de igualdad entre mujeres y hombres**:

- **Ley 15/2022, de 12 de julio**, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el **Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo**, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- **Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo**, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad.
- **Ley 16/1983, de 24 de octubre**, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer.
- **Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo**, por el que se establece la nueva regulación del Instituto de la Mujer.
- **Constitución Española.**
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, **previa la negociación** que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

2.3.2 METODOLOGÍA.

La **Auditoría Retributiva** para **Autoridad Portuaria de Castellón**, presentada en este informe se ha realizado con la metodología de **Equipo Humano**:

- 1. Definición del sistema de valoración de puestos de trabajo** con perspectiva de sexo.
- 2. Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de sexo.**
- 3. Comparativa y análisis de sexo de las puntuaciones** de los puestos de trabajo.
- 4. Determinación de salarios.**
- 5. Comparativa de los salarios.**

Para la comparación de los salarios, se ha utilizado la **retribución normalizada**, es decir, aquella que la persona obtendría si hubiera estado contratada de principio a fin, a tiempo completo, sin darse de baja y sin reducción de jornada durante todo el periodo de referencia.

Adicionalmente, **se han evaluado cualitativa y cuantitativamente las medidas de conciliación de la vida personal con la laboral, el sistema de promoción de la empresa y el sistema de retribuciones interno**, según el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, en su **artículo 8** (contenido de la auditoría retributiva).

A continuación, mostramos una imagen, donde se puede observar el **procedimiento completo de la auditoría retributiva** para **Autoridad Portuaria de Castellón**.

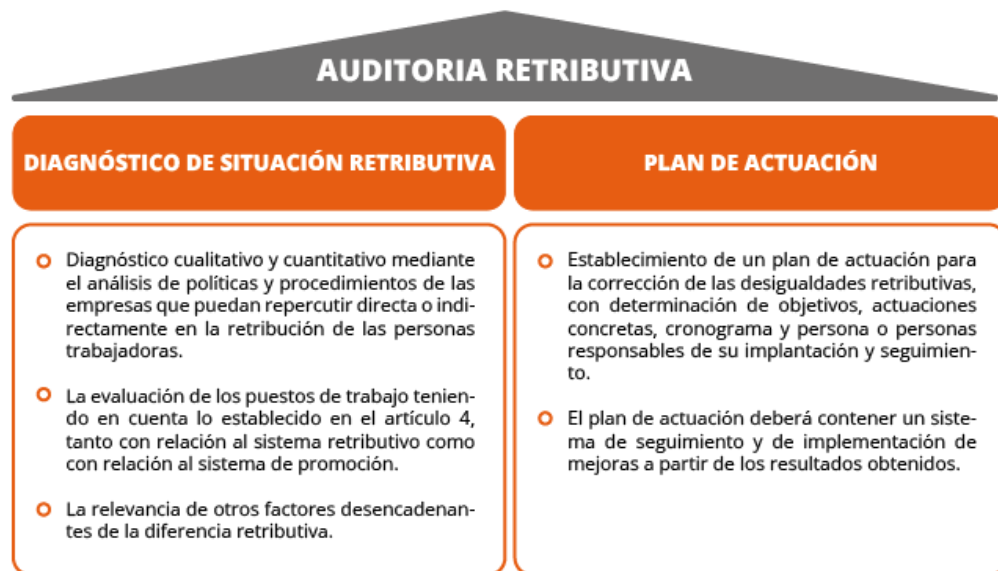


Imagen 02. Proceso de auditoría

Los **datos cualitativos** referidos a las **descripciones de puestos**, la **determinación de categorías, factores y subfactores** y la **valoración de puestos de trabajo**, fueron recabados entre el 10 de febrero de 2023 y el 21 de abril de 2023 y modificados en el mes de mayo del presente año.

Los **datos cuantitativos del registro retributivo** fueron enviados por la organización el día 10 de febrero de 2023 con información relativa al ejercicio del último año natural.

Los **datos cualitativos** referidos a las medidas de **corresponsabilidad y conciliación de la vida personal con la laboral**, el **sistema de promoción de la organización**, fueron recabados entre el 22 de mayo de 2023 y 30 de mayo de 2023.

El **análisis** que contiene el **presente informe** fue elaborado entre el 23 y 31 de mayo de 2023.

2.3.3 DIAGNÓSTICO AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

Definición categorías, factores y subfactores en la valoración de puestos.

Para **determinar las categorías, los factores y subfactores** a considerar para la valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de sexo, se han **analizado las tareas y las funciones de cada puesto de trabajo** descritas en los documentos proporcionados por la **Autoridad Portuaria de Castellón**. Además, se ha tomado en cuenta el **sector de actividad** de la organización y su **actividad económica** específica, así como toda la **información corporativa** (registro salarial, convenio colectivo), que se ha considerado de interés y que ha sido recopilada a través de las diferentes tomas de contacto entre **Equipo Humano** y la Autoridad.

Por otro lado, la asignación predeterminada de pesos relativos o ponderaciones a los distintos factores y subfactores que incluye la *Imagen 1 Factores y subfactores ponderados*, recogidas en la tabla inferior, se ha elaborado con el propósito de eliminar estereotipos de sexo y neutralizar la tradicional infravaloración de las cualidades que socialmente se consideran femeninas.

A continuación, en la Tabla 01, se puede observar de forma esquemática el **contenido de la valoración de los puestos de trabajo** en función de las **categorías, de los factores y de los subfactores** y entre paréntesis el porcentaje asignado, según la Guía de Uso de la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo del Ministerio de Igualdad actualizada a abril de 2022.

CATEGORÍA	FACTORES	SUBFACTORES
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS (40%)	A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES (30%)	---
	A.2.) ESFUERZO FÍSICO (30%)	A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas (20%) A.2.2) Movimientos repetitivos (20%) A.2.3) Esfuerzo visual (20%) A.2.4) Esfuerzo auditivo (20%) A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico (20%)
	A.3.) ESFUERZO MENTAL (35%)	---
	A.4.) ESFUERZO EMOCIONAL (35%)	---
	A.5.) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN (30%)	A.5.1.)Responsabilidad de organización y coordinación (50%) A.5.2.)Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad (50%)
	A.6.) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES (35%)	A.6.1)Responsabilidad sobre el bienestar de las personas (40%) A.6.2)Responsabilidad económica (25%) A.6.3)Responsabilidad sobre información confidencial (35%)
	A.7.) AUTONOMÍA (35%)	---
	A.8.) OTROS FACTORES (5%)	---
B) CONDICIONES EDUCATIVAS (20%)	B.1.) ENSEÑANZA REGLADA (100%)	---
C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN (25%)	C.1.) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN (45%)	C.1.1.)Procedimientos, materiales, equipos y máquinas (15%) C.1.2.)Competencias digitales (15%) C.1.3.)Gestión de la diversidad (10%) C.1.4.)Conocimiento o dominio de un idioma extranjero (17,5%) C.1.5.)Formación no reglada (17,5%) C.1.6.)Experiencia (10%) C.1.7.)Actualización de conocimientos (15%)
	C.2.) APTITUDES (50%)	C.2.1.)Destreza (25%) C.2.2.)Minuciosidad (25%) C.2.3.)Aptitudes sensoriales (25%) C.2.4.)Capacidad para plantear ideas y soluciones (25%)
	C.3.) HABILIDADES SOCIALES (50%)	C.3.1.)Capacidad comunicativa (35%) C.3.2.)Capacidad emocional (30%) C.3.3.)Capacidad de resolución de conflictos (35%)
	C.4.) OTROS FACTORES (5%)	---
D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO (15%)	D.1.) ENTORNO (60%)	D.1.1.)Condiciones físicas (50%) D.1.2.)Condiciones psicosociales (50%)
	D.2.) CONDICIONES ORGANIZATIVAS (35%)	D.2.1.)Horarios, descansos y vacaciones (50%) D.2.2.)Desplazamientos y viajes (50%)
	D.3.) OTROS FACTORES (5%)	---

Tabla 01. Factores y subfactores ponderados, según la guía de uso de la herramienta de valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Igualdad (versión abril 2022)

RESULTADOS DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO CON PERSPECTIVA DE SEXO.

En este apartado se presenta el **resultado de la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de sexo de la Autoridad Portuaria de Castellón**, atendiendo a las características de dicha organización y a la concurrencia de cada uno de los factores de acuerdo con la definición establecida.

En cada puesto y **por cada factor o subfactor**, se ha seleccionado el **nivel del factor aplicable**. Todos los factores contemplan un “nivel cero” que indica que el factor no es relevante para el puesto de trabajo analizado.

La herramienta del **Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo** calcula automáticamente, los puntos correspondientes a cada factor sobre el total de 1.000 puntos del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, de acuerdo con el peso (%) del factor dentro de su tipo, y al peso (%) del tipo al que el factor pertenece.

La **fórmula de cálculo** es la siguiente:

Puntos

$$= \frac{[\text{peso (\%)} \text{ del factor dentro de su tipo}] \times [\text{peso (\%)} \text{ del tipo al que el factor pertenece}]}{1000}$$

Fórmula 1. Fórmula de cálculo del SVPT
(automatizada a través de Excel)

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
	PRESIDENTE/A	0% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	353	171	151	80	755 Puntos

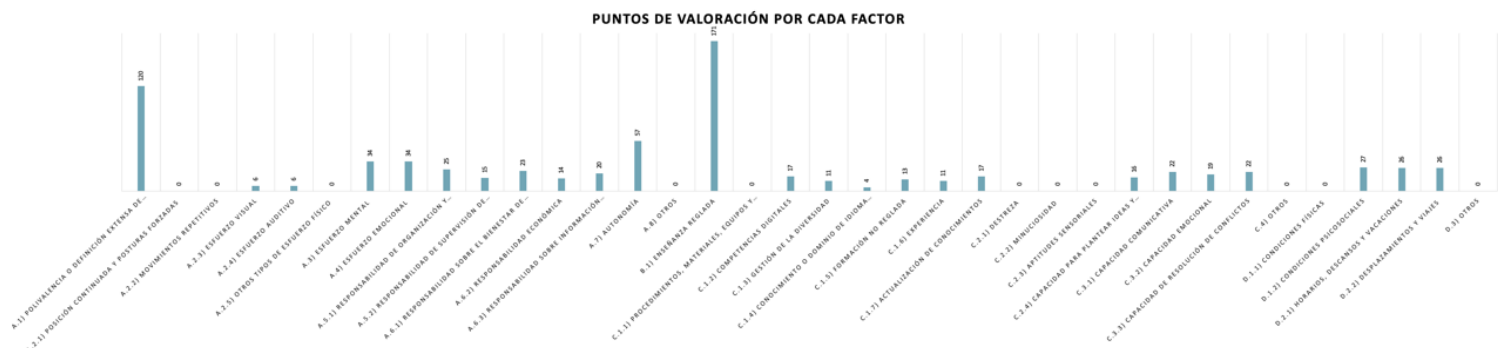


Gráfico 01. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **PRESIDENTE/A**, vemos que está ocupado solo por hombres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 353 puntos.
- B) Condiciones educativas: 171 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 151 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 80 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 755

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
	DIRECTOR/A	0%	351	171	151	80	753 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

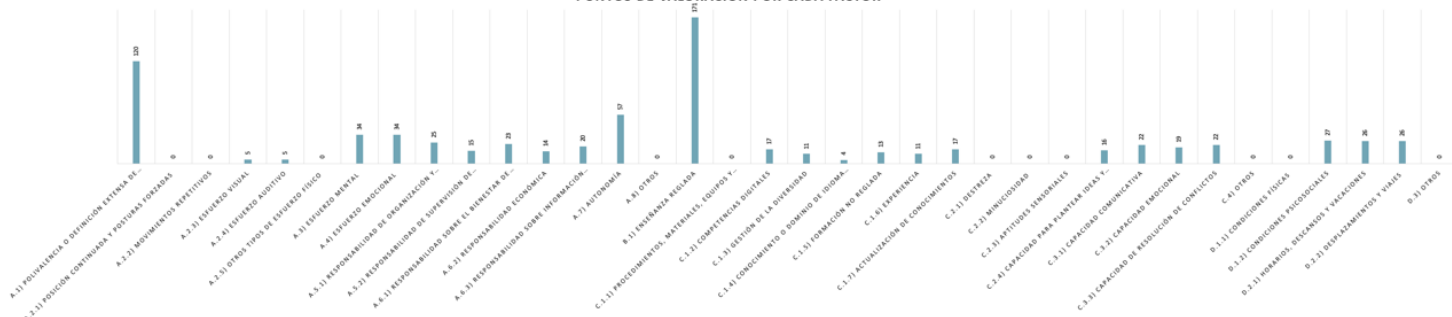


Gráfico 02. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **DIRECTOR/A**, vemos que está ocupado solo por hombres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 351 puntos.
- B) Condiciones educativas: 171 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 151 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 80 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 753

**Puesto:**

Gráfico 03. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **SECRETARIA/O DE PRESIDENCIA**, vemos que está ocupado solo por mujeres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 202 puntos.
- B) Condiciones educativas: 114 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 67 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 0 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 383

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:

		A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRUCTURALMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	100%	248	114	92	14	469 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

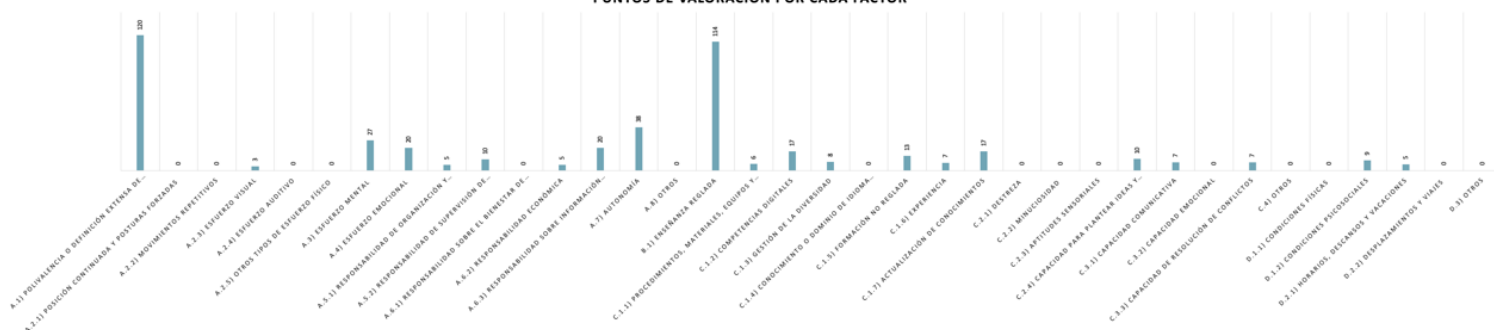


Gráfico 04. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**, vemos que está ocupado solo por mujeres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 248 puntos.
- B) Condiciones educativas: 114 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 92 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 14 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 469

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:

			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
	ASISTENTE DE DIRECCIÓN	100% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	202	114	72	0	388 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

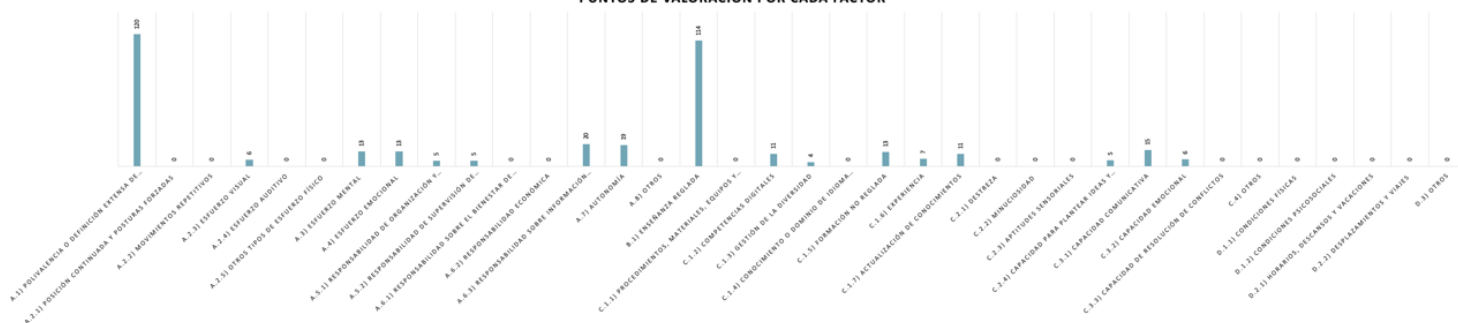


Gráfico 05. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **ASISTENTE/A DE DIRECCIÓN**, vemos que está ocupado solo por mujeres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 202 puntos.
- B) Condiciones educativas: 114 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 72 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 0 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 388

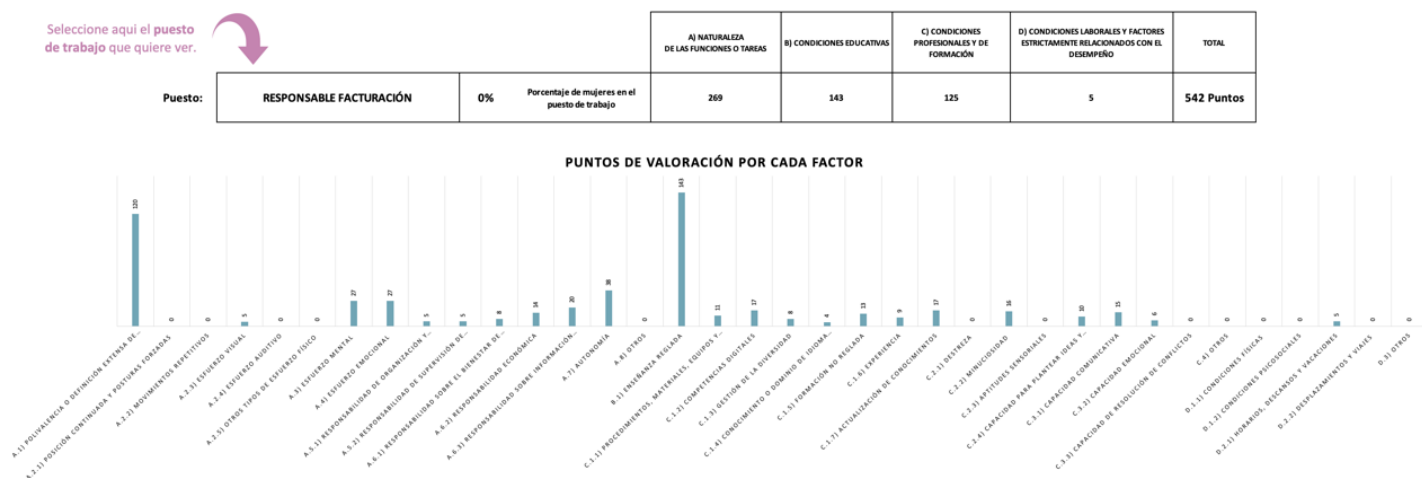


Gráfico 06. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **RESPONSABLE DE FACTURACIÓN**, vemos que está ocupado solo por hombres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 269 puntos.
- B) Condiciones educativas: 143 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 125 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 5 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 542

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



puesto ere ver.			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
Puesto:	JEFE DE DEPARTAMENTO DE GESTION DEL TALENTO	0% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	267	143	127	56	592 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

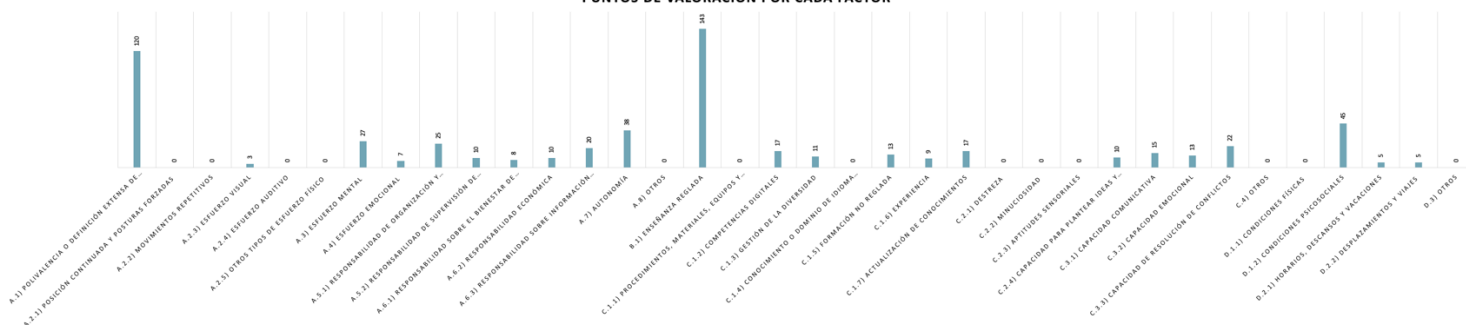


Gráfico 07. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL TALENTO**, vemos que está ocupado solo por hombres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 267 puntos.
- B) Condiciones educativas: 143 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 127 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 56 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 592

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
JEFE/A DE UNIDAD DE DESARROLLO PROFESIONAL	100%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	269	143	102	11	524 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

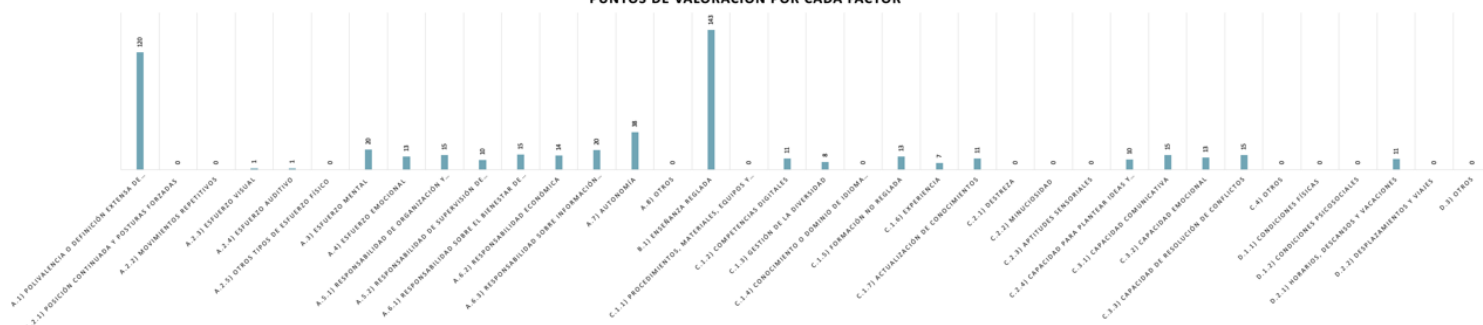


Gráfico 08. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **JEFE/A DE UNIDAD DE DESARROLLO PROFESIONAL**, vemos que está ocupado solo por mujeres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 269 puntos.
- B) Condiciones educativas: 143 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 102 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 11 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 524

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:

RESPONSABLE DE RR.HH. Y ORGANIZACION

50%

Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo

A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRUCTURALMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
275	143	102	11	531 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

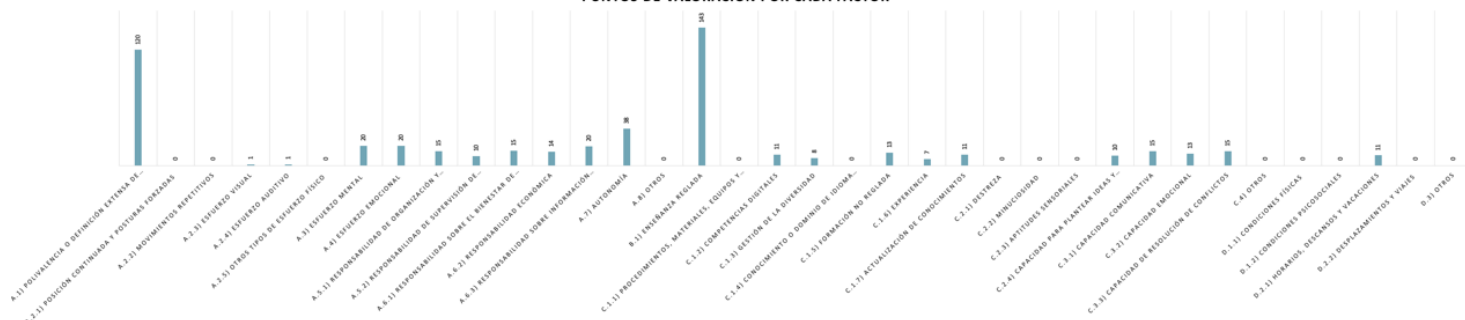


Gráfico 09. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **RESPONSABLE DE RRHH Y ORGANIZACIÓN**, vemos que está ocupado en un 50% por mujeres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 275 puntos.
- B) Condiciones educativas: 143 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 102 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 11 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 531

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:		A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
	TECNICO DE RR.HH. Y ORGANIZACION	204	114	89	5	412 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Gráfico 10. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **TÉCNICO/A DE RRHH Y ORGANIZACIÓN**, vemos que está ocupado solo por mujeres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 204 puntos.
- B) Condiciones educativas: 114 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 89 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 5 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 412

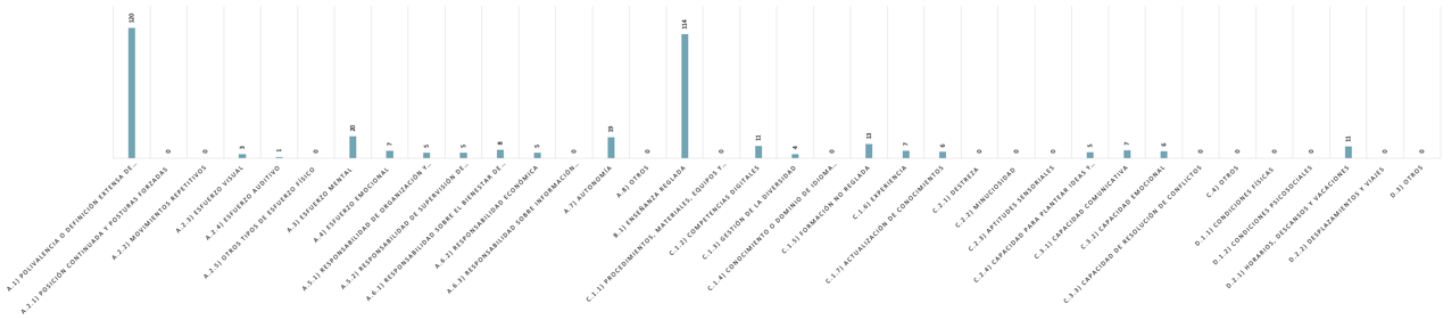
**Puesto:**

Gráfico 10. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **ADMINISTRATIVO/A**, vemos que está ocupado en un 78% por mujeres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 193 puntos.
- B) Condiciones educativas: 114 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 59 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 11 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 377

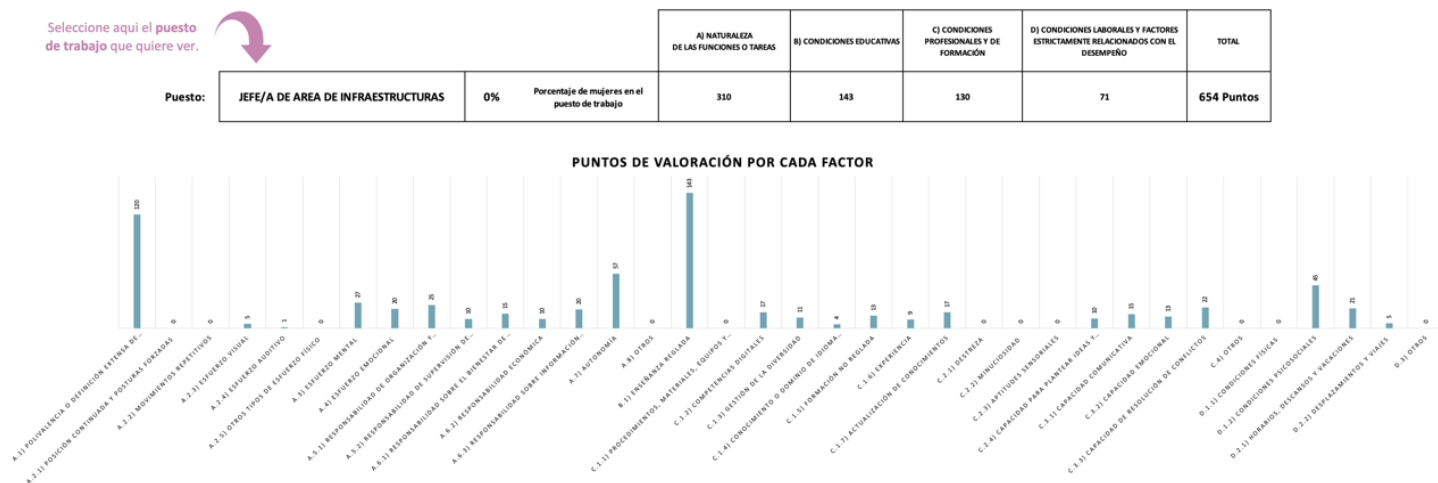


Gráfico 11. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **JEFE/A ÁREA DE INFRAESTRUCTURAS**, vemos que está ocupado solo por hombres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 310 puntos.
- B) Condiciones educativas: 143 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 130 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 71 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 654

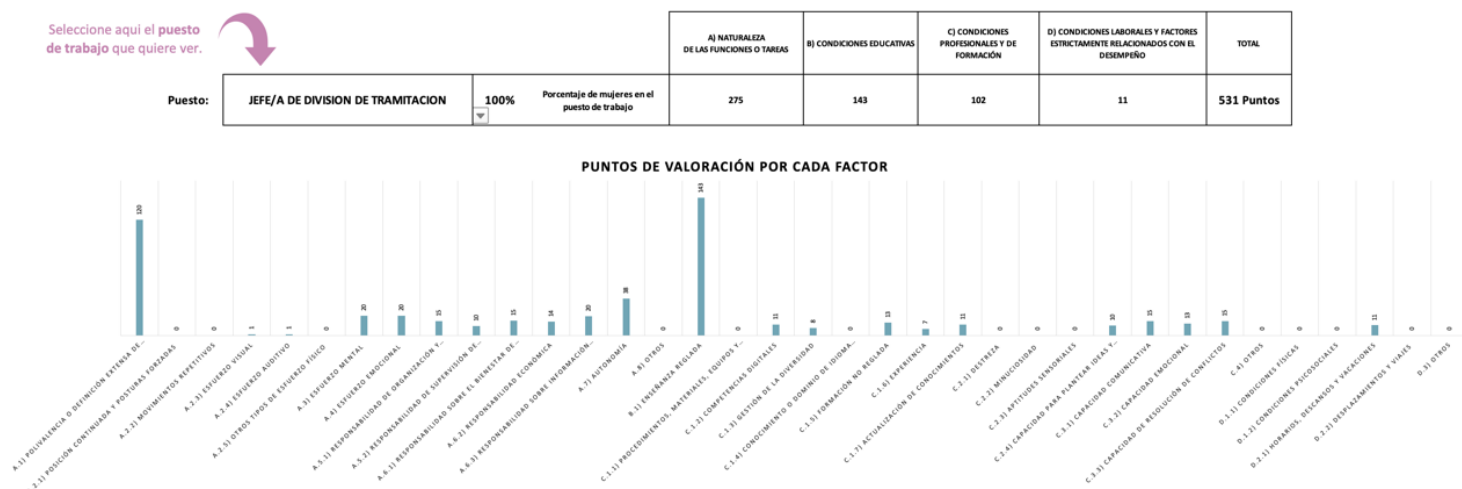


Gráfico 12. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **JEFE/A DE DIVISIÓN DE TRAMITACIÓN**, vemos que está ocupado solo por mujeres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 275 puntos.
- B) Condiciones educativas: 143 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 102 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 11 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 531

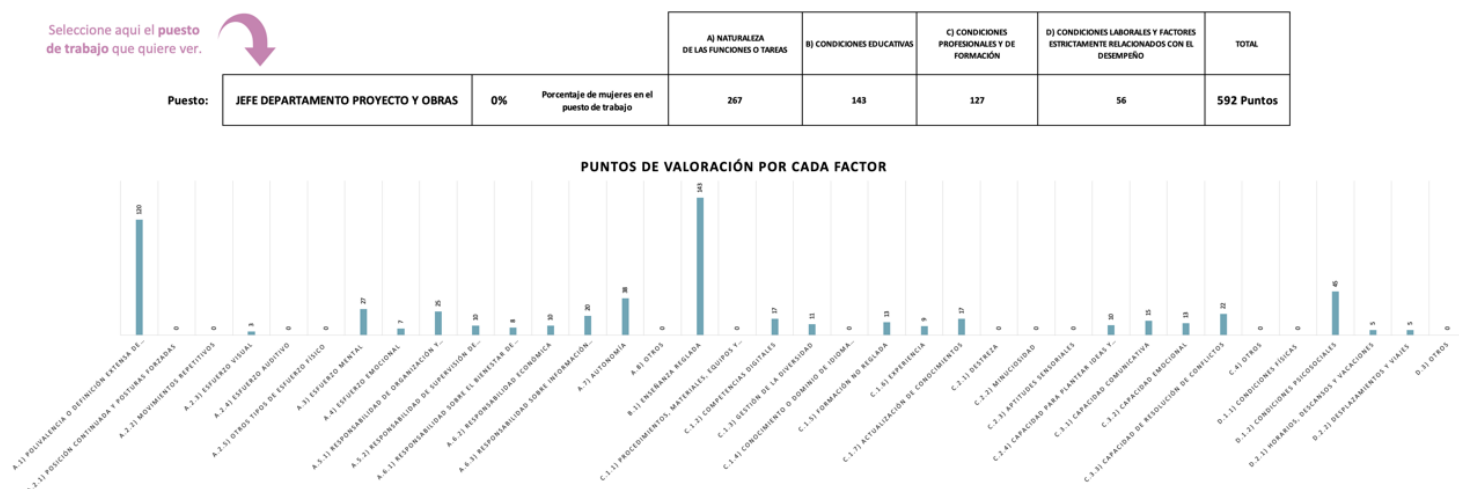


Gráfico 13. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **JEFE/A DEPARTAMENTO PROYECTO Y OBRAS**, vemos que está ocupado solo por hombres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 267 puntos.
- B) Condiciones educativas: 143 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 127 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 56 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 592

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:

JEFE/A DE UNIDAD DE INTERMODALIDAD

100%

Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo

A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
269	143	102	11	524 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

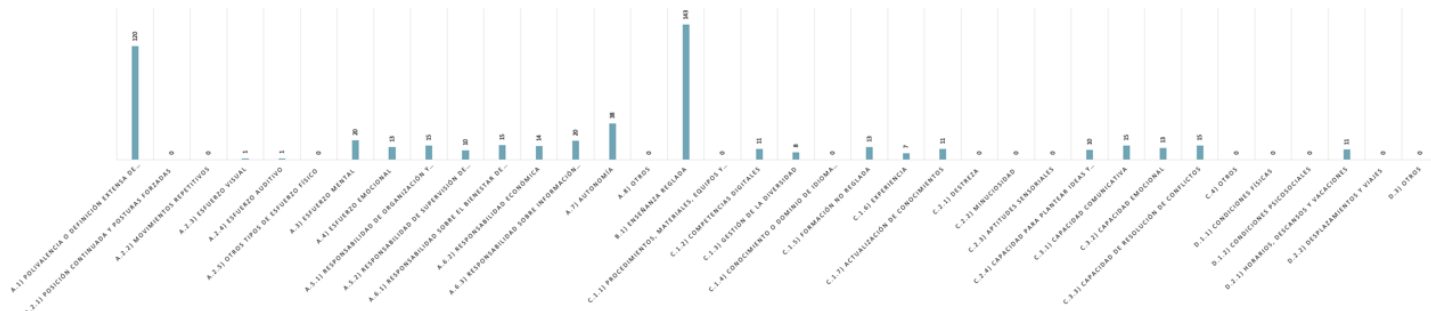


Gráfico 14. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **JEFE/A DE UNIDAD DE INTERMODALIDAD**, vemos que está ocupado solo por mujeres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 269 puntos.
- B) Condiciones educativas: 143 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 102 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 11 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 524

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
	RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO	0% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	228	114	85	29	456 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

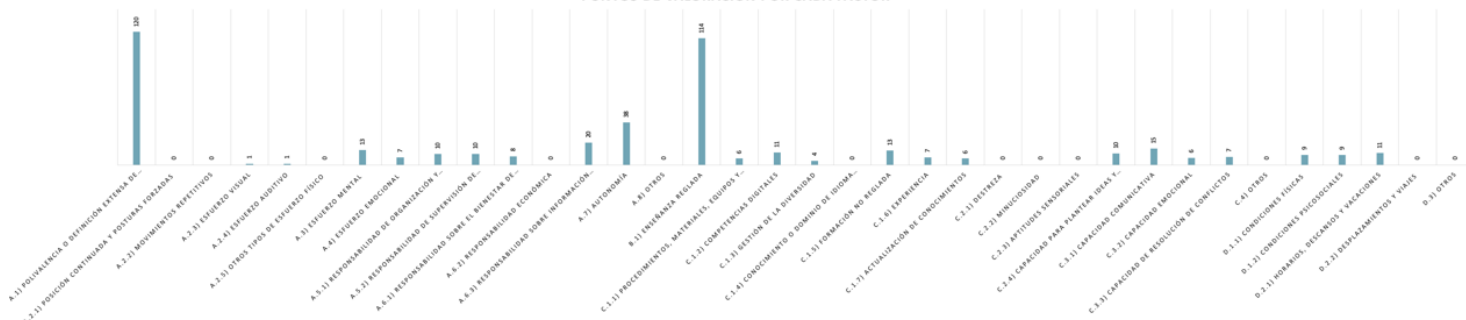


Gráfico 15. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO**, vemos que está ocupado solo por hombres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 228 puntos.
- B) Condiciones educativas: 114 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 85 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 29 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 456

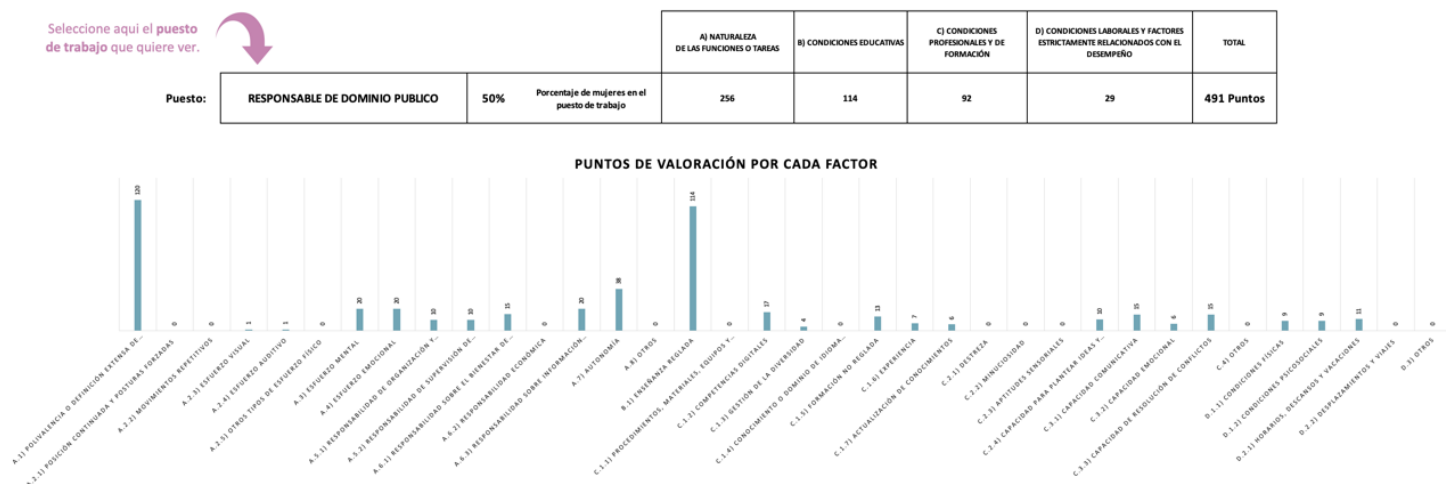


Gráfico 16. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **RESPONSABLE DE DOMINIO PÚBLICO**, vemos que está ocupado en un 50% por mujeres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 256 puntos.
- B) Condiciones educativas: 114 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 92 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 29 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 491

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
	RESPONSABLE DE INFRAESTRUCTURAS	100% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	256	143	96	29	523 Puntos

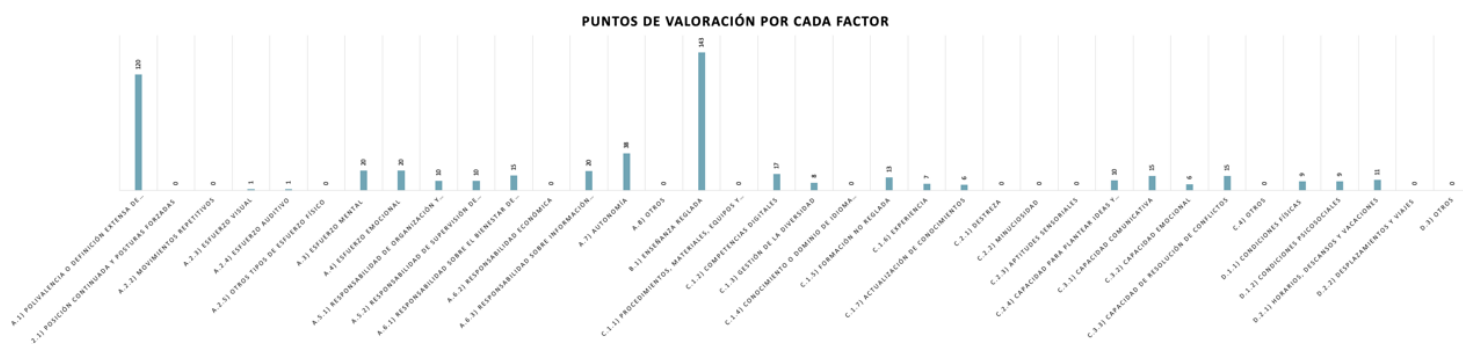


Gráfico 17. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **RESPONSABLE DE INFRAESTRUCTURAS**, vemos que está ocupado solo por mujeres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 256 puntos.
- B) Condiciones educativas: 143 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 96 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 29 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 523

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:

TECNICO DE INFRAESTRUCTURAS

0%

Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo

A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
224	143	78	11	455 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

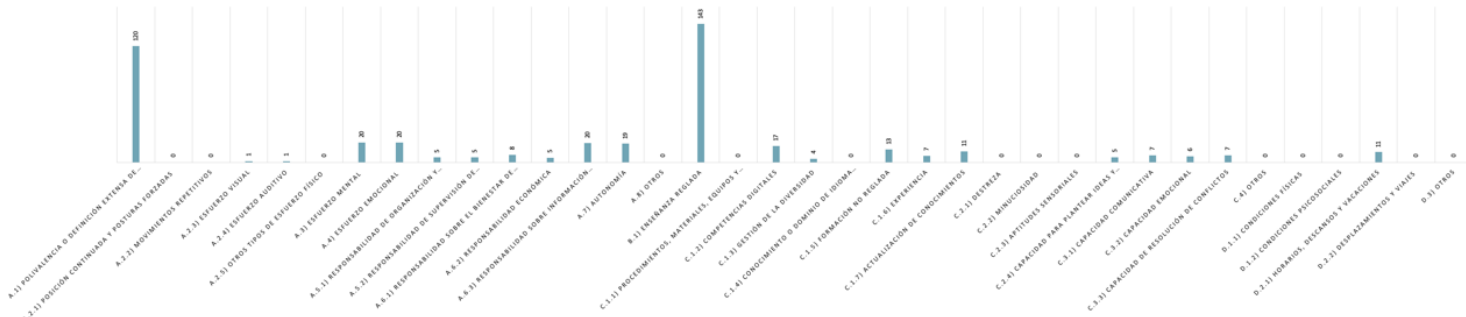


Gráfico 18. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **TÉCNICO/A DE INFRAESTRUCTURAS**, vemos que está ocupado solo por hombres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 224 puntos.
- B) Condiciones educativas: 143 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 78 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 11 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 455

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
JEFE DE EQUIPO DE MANTENIMIENTO	0%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	204	86	77	61	428 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

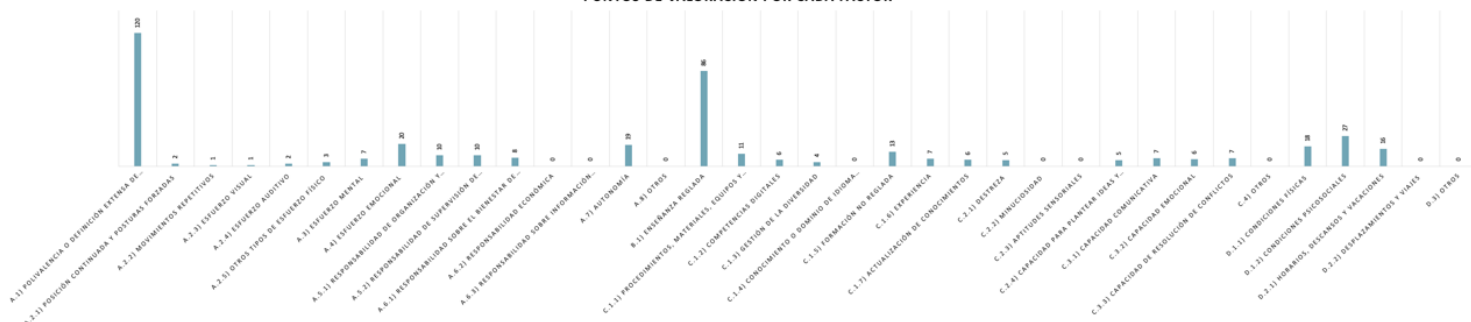


Gráfico 19. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **JEFE/A DE EQUIPO DE MANTENIMIENTO**, vemos que está ocupado solo por hombres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 204 puntos.
- B) Condiciones educativas: 86 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 77 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 61 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 428

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:

		A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
ENCARGADO MANTENIMIENTO Y/O SISTEMAS DE AYUDA NAVEGACIÓN	0%	230	86	92	88	495 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

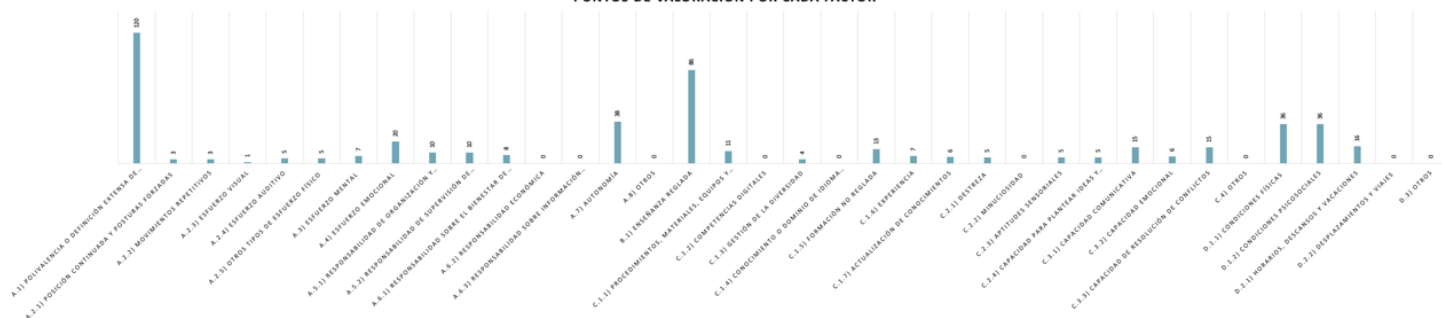


Gráfico 20. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **ENCARGADO/A MANTENIMIENTO Y/O SISTEMAS DE AYUDA NAVEGACIÓN**, vemos que está ocupado solo por hombres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 230 puntos.
- B) Condiciones educativas: 86 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 92 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 88 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 495

Puesto:



Gráfico 21. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **OFICIAL DE OBRAS Y MANTENIMIENTO**, vemos que está ocupado solo por hombres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 179 puntos.
- B) Condiciones educativas: 29 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 74 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 106 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 387

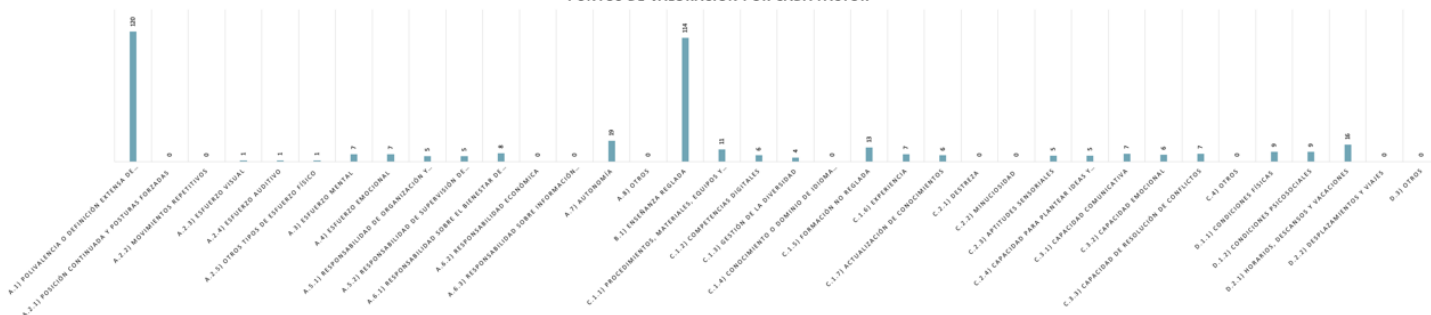
**Puesto:**

Gráfico 22. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE AYUDAS A LA NAVEGACIÓN**, vemos que está ocupado solo por hombres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 174 puntos.
- B) Condiciones educativas: 114 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 77 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 34 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 399

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:	JEFE DE DEPARTAMENTO ECONOMICO FINANCIERO	100%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
				271	143	127	56	596 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

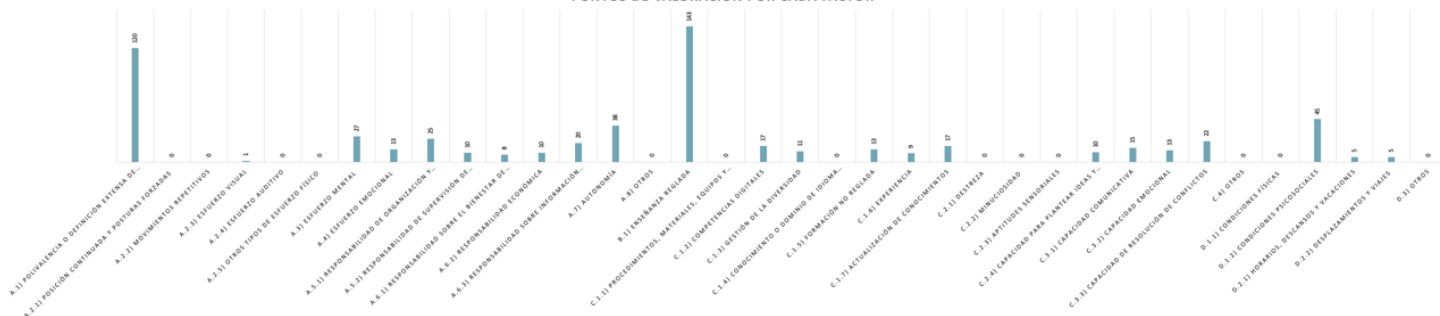


Gráfico 23. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **JEFE/A DE DEPARTAMENTO ECONOMICO FINANCIERO**, vemos que está ocupado solo por mujeres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 271 puntos.
- B) Condiciones educativas: 143 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 127 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 56 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 596

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
JEFE DE UNIDAD ECONOMICO FINANCIERO	100%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	275	143	102	11	531 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

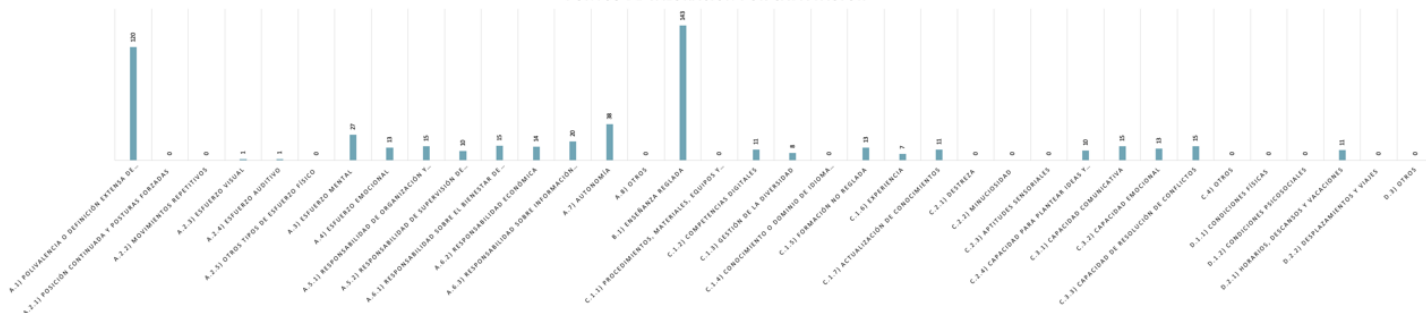


Gráfico 24. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **JEFE/A DE UNIDAD ECONÓMICO-FINANCIERA**, vemos que está ocupado solo por mujeres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 275 puntos.
- B) Condiciones educativas: 143 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 102 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 11 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 531

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:

			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
	RESPONSABLE ECONOMICO-FINANCIERO	100% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	269	143	102	11	524 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

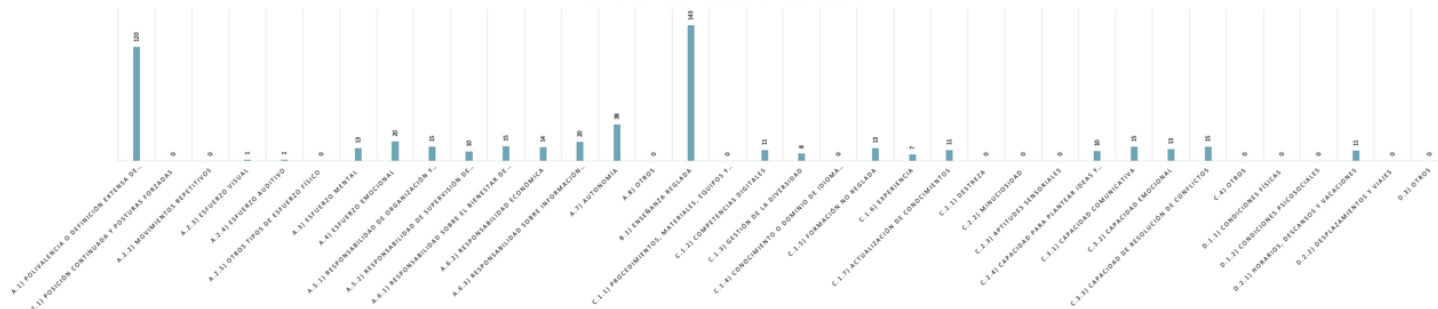


Gráfico 25. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **RESPONSABLE ECONÓMICO-FINANCIERO**, vemos que está ocupado solo por mujeres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 269 puntos.
- B) Condiciones educativas: 143 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 102 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 11 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 524

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:	TECNICO DE FACTURACION	0%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
				217	114	89	5	426 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

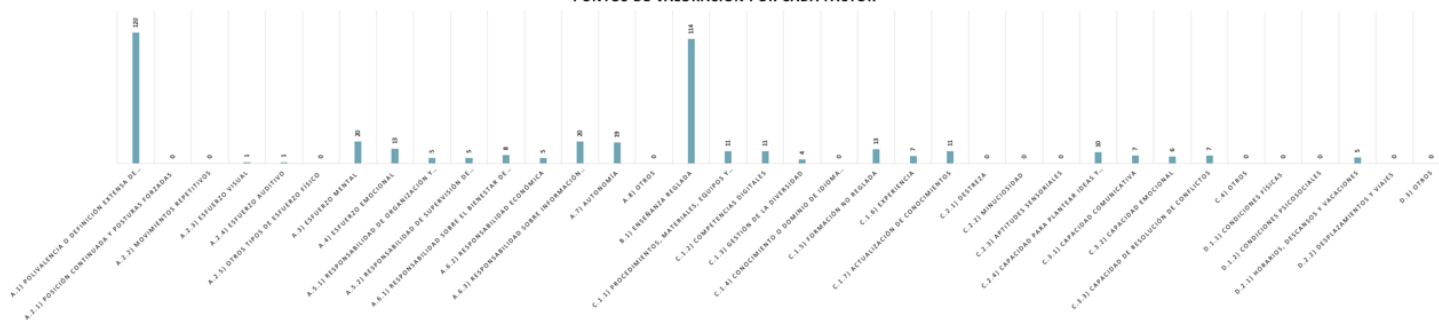


Gráfico 26. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **TÉCNICO/A DE FACTURACIÓN**, vemos que está ocupado solo por hombres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 217 puntos.
- B) Condiciones educativas: 114 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 89 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 5 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 426

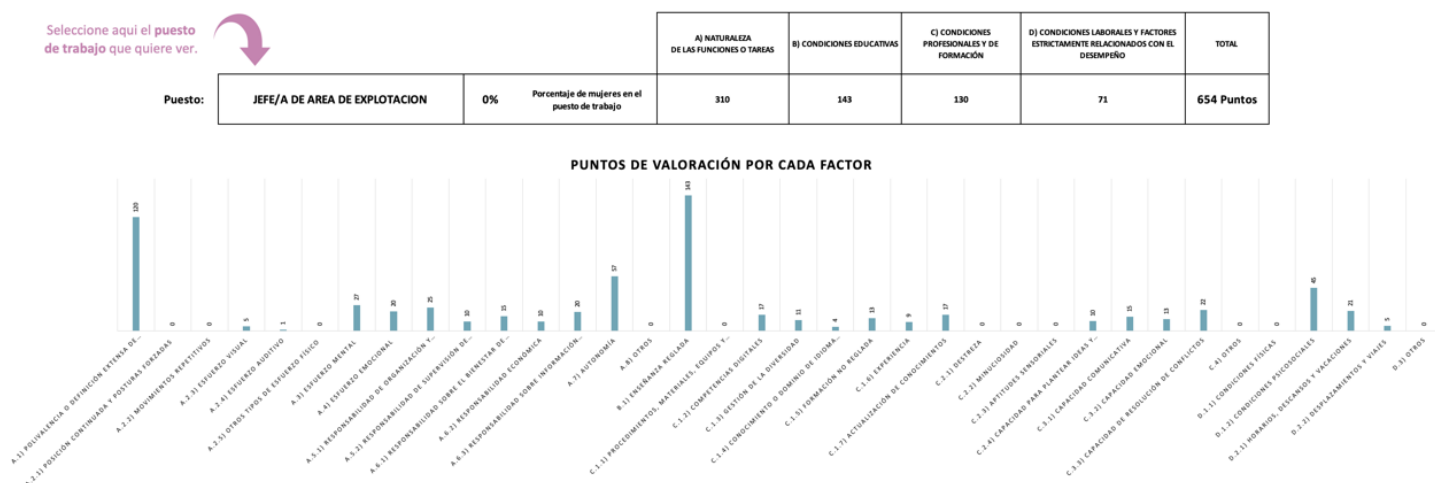


Gráfico 27. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **JEFE/A DE ÁREA DE EXPLOTACIÓN**, vemos que está ocupado solo por hombres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 310 puntos.
- B) Condiciones educativas: 143 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 130 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 71 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 654

**Puesto:**

Gráfico 27. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE DOMINIO PÚBLICO**, vemos que está ocupado solo por mujeres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 266 puntos.
- B) Condiciones educativas: 143 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 127 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 56 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 591

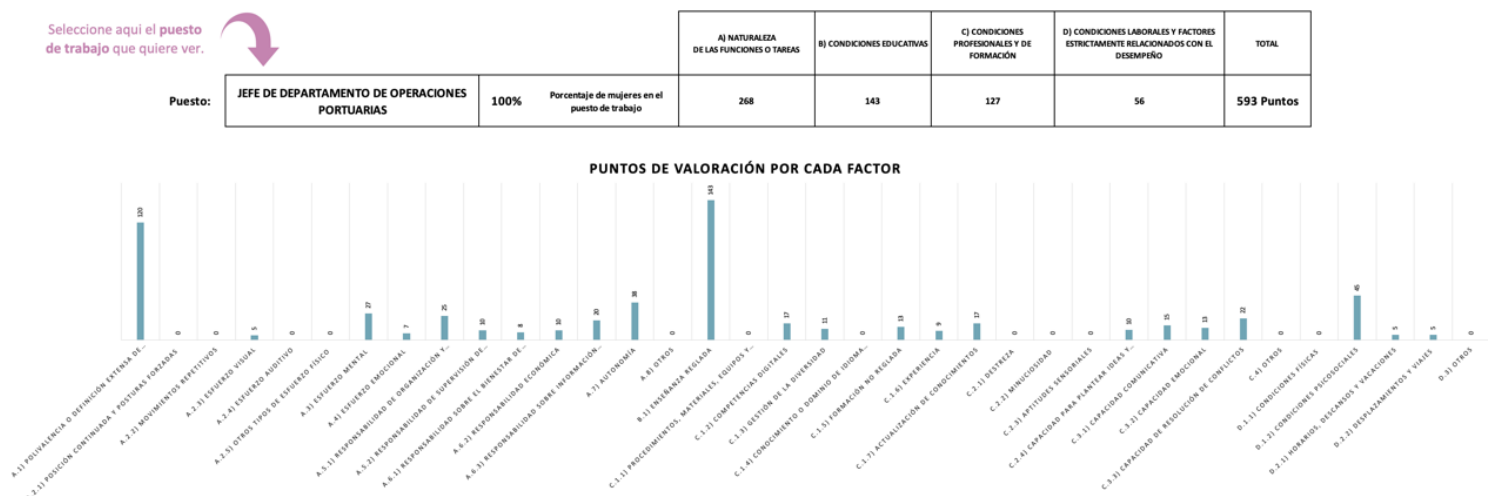


Gráfico 28. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **JEFE/A DEPARTAMENTO DE OPERACIONES PORTUARIAS**, vemos que está ocupado solo por mujeres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 268 puntos.
- B) Condiciones educativas: 143 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 127 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 56 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 593

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
Puesto:	JEFE DE DIVISION DE SEGURIDAD INTEGRAL	0% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	264	143	102	11	519 Puntos



Gráfico 29. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **JEFE/A DE DIVISIÓN DE SEGURIDAD INTEGRAL**, vemos que está ocupado solo por hombres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 264 puntos.
- B) Condiciones educativas: 143 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 102 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 11 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 519

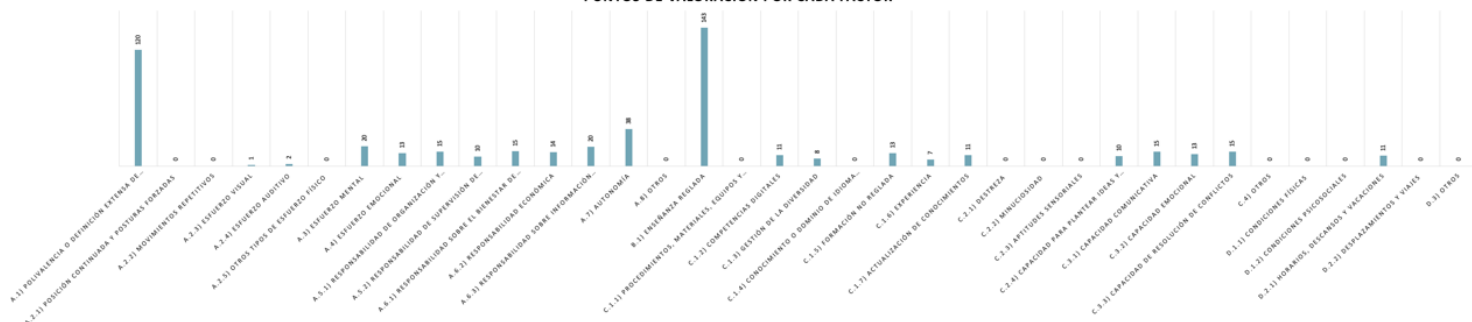
**Puesto:**

Gráfico 30. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **JEFE/A DE UNIDAD DE PREVENCIÓN DE RIESGOS Y LABORALES**, vemos que está ocupado solo por hombres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 270 puntos.
- B) Condiciones educativas: 143 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 102 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 11 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 525



Puesto:



Gráfico 31. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **JEFE/A DE UNIDAD DE EXPLOTACIÓN PORTUARIA**, vemos que está ocupado solo por hombres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 272 puntos.
- B) Condiciones educativas: 143 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 102 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 11 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 527

Puesto:



Gráfico 32. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **TÉCNICO/A DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**, vemos que está ocupado solo por hombres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 211 puntos.
- B) Condiciones educativas: 143 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 89 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 5 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 447

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:

			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
	RESPONSABLE DE OPERACIONES Y SERVICIOS PORTUARIOS	0% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	270	143	102	11	525 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

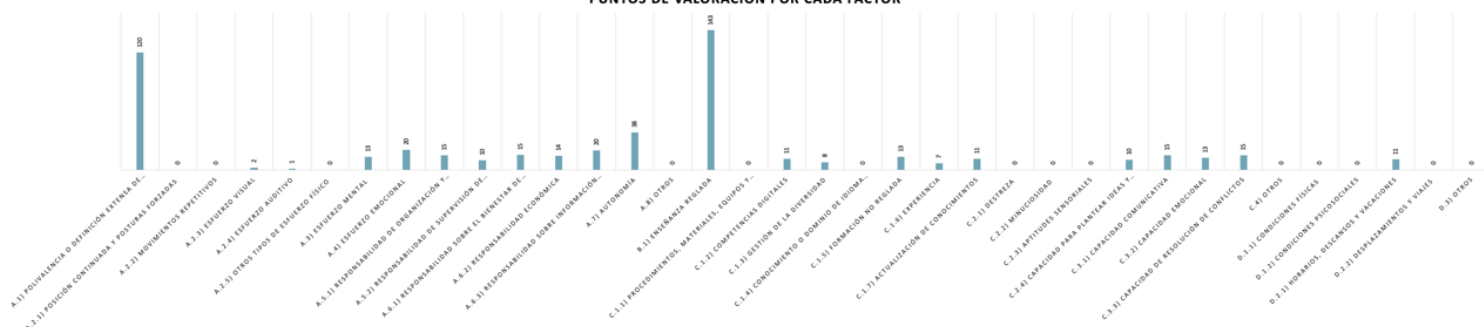


Gráfico 33. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **RESPONSABLE DE OPERACIONES Y SERVICIOS PORTUARIOS**, vemos que está ocupado solo por hombres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 270 puntos.
- B) Condiciones educativas: 143 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 102 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 11 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 525

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:

RESPONSABLE DE POLICIA PORTUARIA

0%

Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo

A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
283	114	113	38	548 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

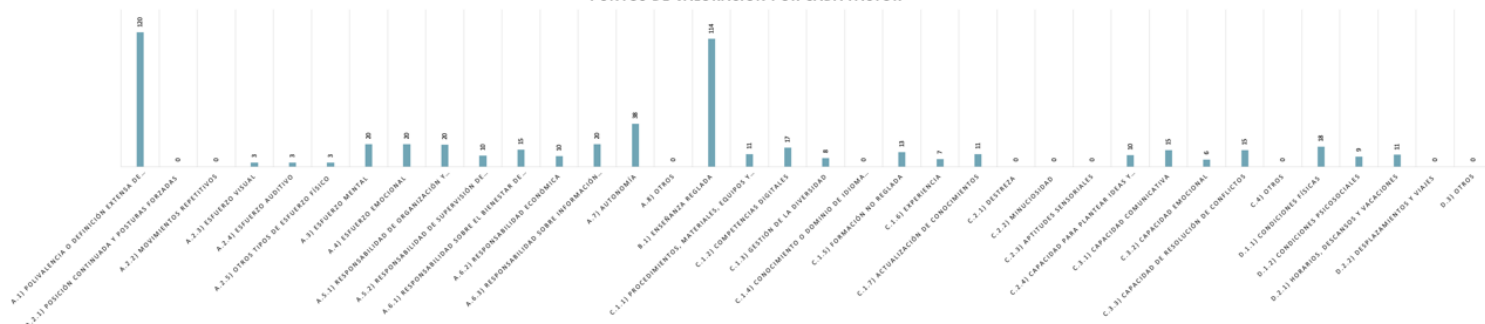


Gráfico 34. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **RESPONSABLE DE POLICÍA PORTUARIA**, vemos que está ocupado solo por hombres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 283 puntos.
- B) Condiciones educativas: 114 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 113 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 38 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 548

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:

JEFE/A DE SERVICIO DE POLICÍA PORTUARIA

0%

Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo

A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
265	114	86	88	552 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

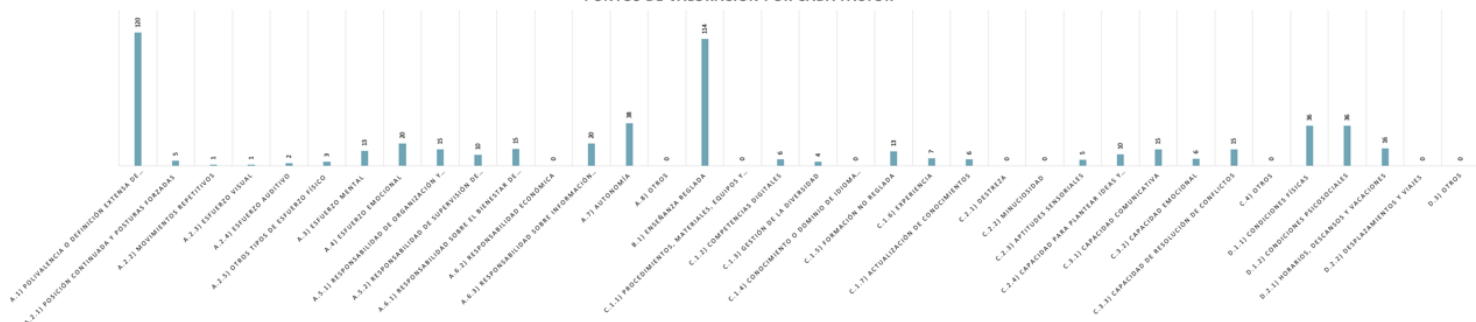


Gráfico 35. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **JEFE/A DE SERVICIO DE POLICÍA PORTUARIA**, vemos que está ocupado solo por hombres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 265 puntos.
- B) Condiciones educativas: 114 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 86 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 88 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 552

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
Puesto:	JEFE/A DE EQUIPO DE POLICIA PORTUARIA	0% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	265	114	81	88	547 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

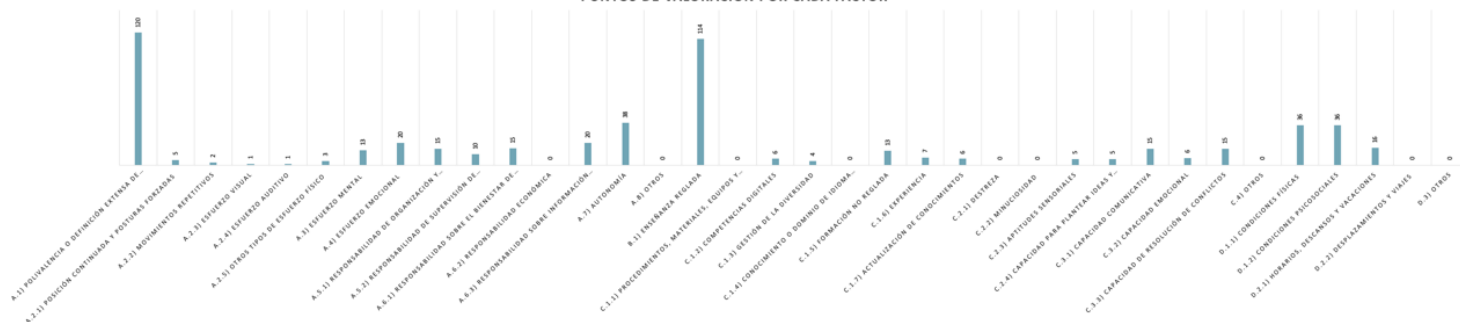


Gráfico 36. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **JEFE/A DE EQUIPO DE POLICÍA PORTUARIA**, vemos que está ocupado solo por hombres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 265 puntos.
- B) Condiciones educativas: 114 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 81 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 88 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 547

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:

POLICÍA PORTUARIA

3%

Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo

A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
211	86	88	106	490 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

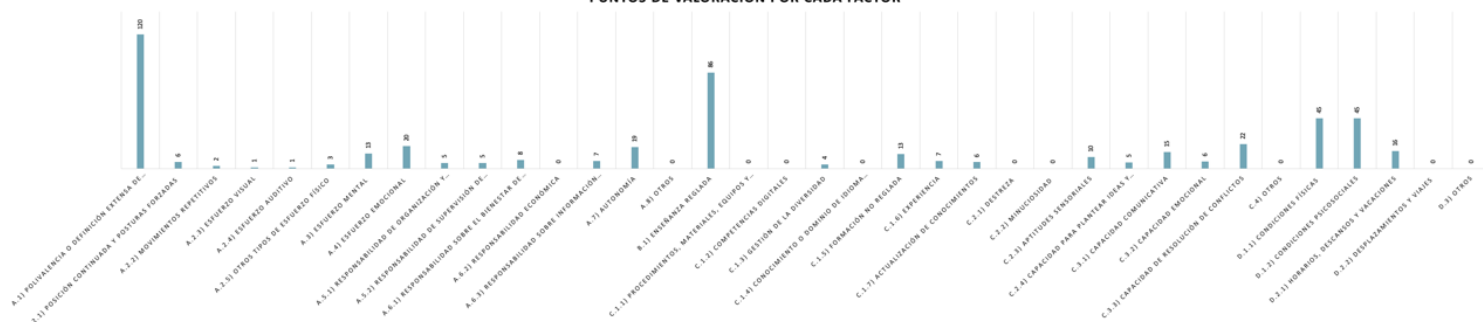


Gráfico 37. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **POLICÍA PORTUARIA**, vemos que está ocupado solo un 3% de mujeres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 211 puntos.
- B) Condiciones educativas: 86 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 88 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 106 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 490

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
Puesto:	JEFE/A DE DIVISION LEGAL Y CUMPLIMIENTO	100% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	282	143	102	11	537 Puntos



Gráfico 38. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **JEFE/A DE DIVISIÓN LEGAL Y CUMPLIMIENTO**, vemos que está ocupado solo por mujeres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 282 puntos.
- B) Condiciones educativas: 143 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 102 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 11 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 537

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:

			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRUCTURALMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
	RESPONSABLE DE LA OFICINA DE SECRETARÍA GENERAL	100% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	275	143	102	11	531 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

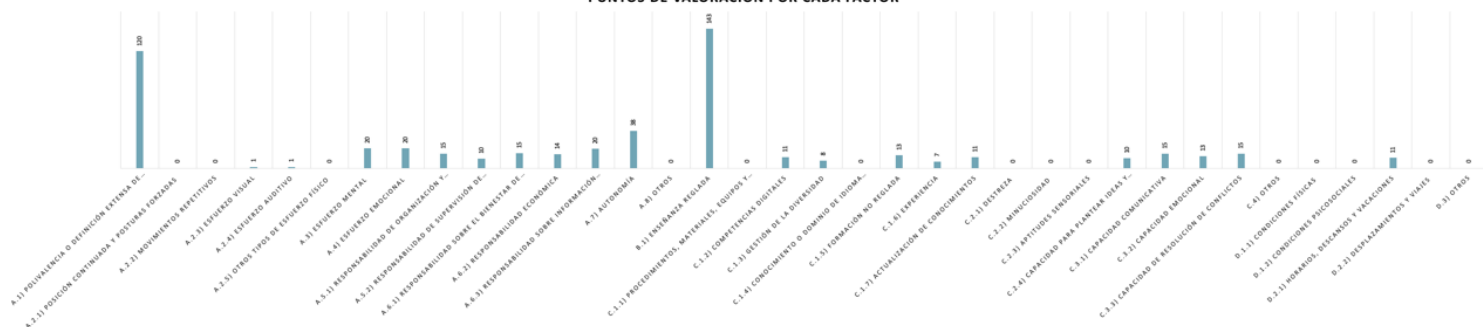


Gráfico 39. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **RESPONSABLE DE LA OFICINA DE SECRETARÍA GENERAL**, vemos que está ocupado solo por mujeres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 275 puntos.
- B) Condiciones educativas: 143 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 102 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 11 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 531

Puesto:



Gráfico 40. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE CALIDAD**, vemos que está ocupado en un 50% por mujeres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 211 puntos.
- B) Condiciones educativas: 114 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 89 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 5 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 419

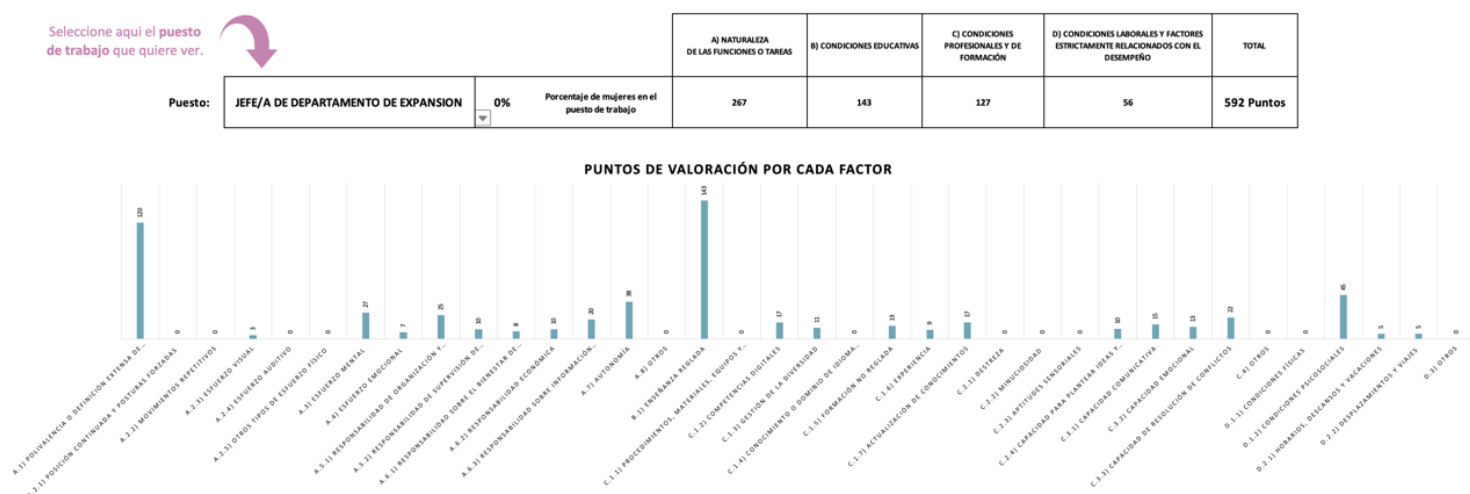


Gráfico 41. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE EXPANSIÓN**, vemos que está ocupado solo por hombres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 267 puntos.
- B) Condiciones educativas: 143 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 127 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 56 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 592

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
	RESPONSABLE DE COMERCIAL Y MARKETING	100% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	275	143	102	11	531 Puntos

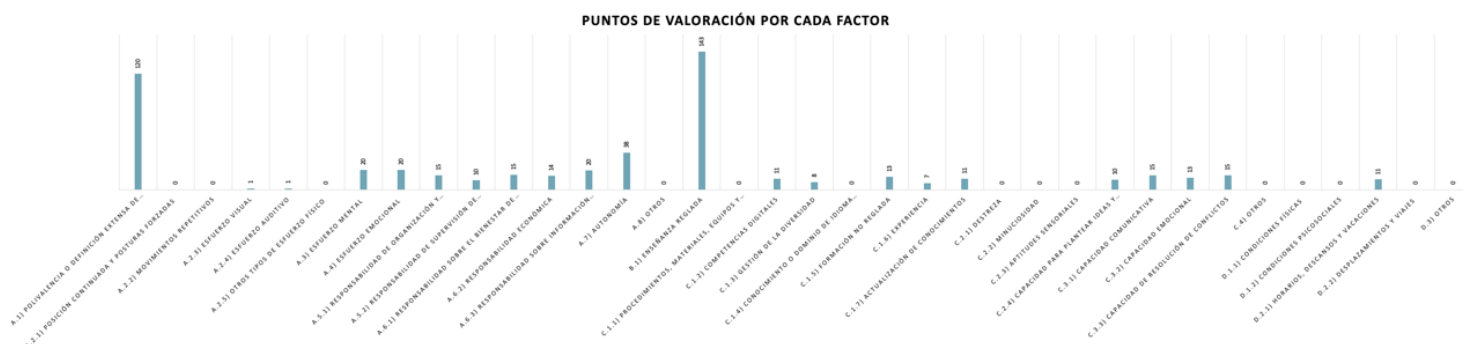


Gráfico 42. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **RESPONSABLE DE COMERCIAL Y MARKETING**, vemos que está ocupado solo por mujeres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 275 puntos.
- B) Condiciones educativas: 143 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 102 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 11 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 531

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
TECNICO/A DE COMERCIAL Y MARKETING	100%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	211	114	89	5	419 Puntos

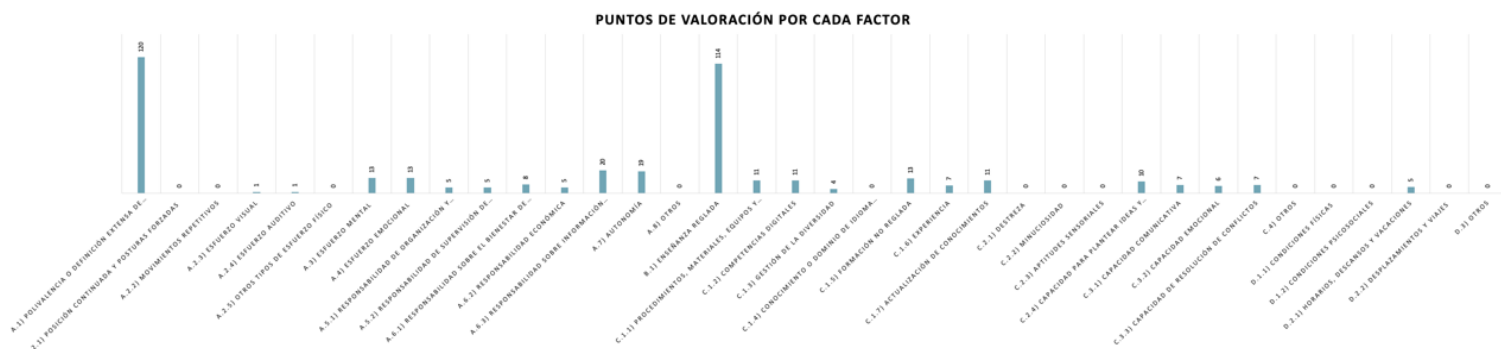


Gráfico 43. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **TÉCNICO/A DE COMERCIAL Y MARKETING**, vemos que está ocupado solo por mujeres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 211 puntos.
- B) Condiciones educativas: 114 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 89 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 5 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 419

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:

			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
	JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE CRECIMIENTO AZUL	100% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	267	143	127	56	592 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

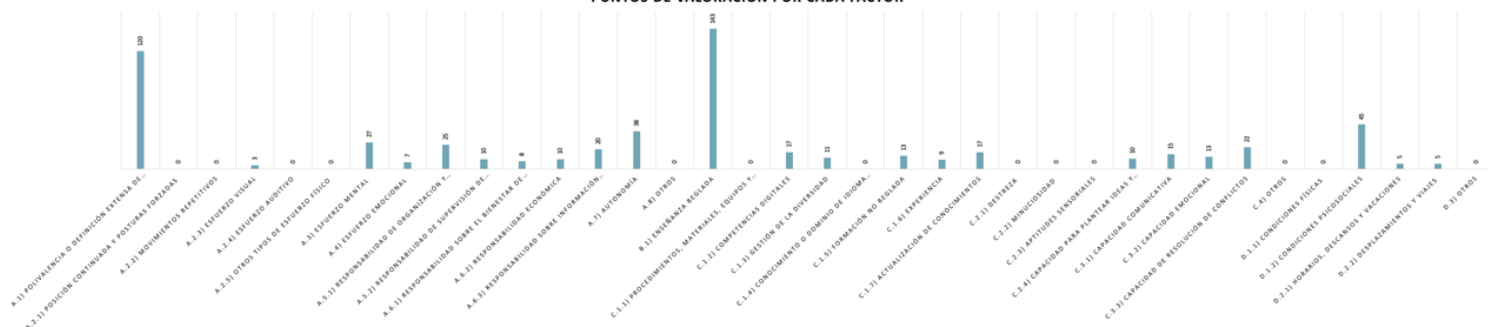


Gráfico 44. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE CRECIMIENTO AZUL**, vemos que está ocupado solo por mujeres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 267 puntos.
- B) Condiciones educativas: 143 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 127 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 56 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 592

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:

			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRUCTURALMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
	JEFE/A DE UNIDAD DE INNOVACIÓN	0% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	269	143	102	11	524 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

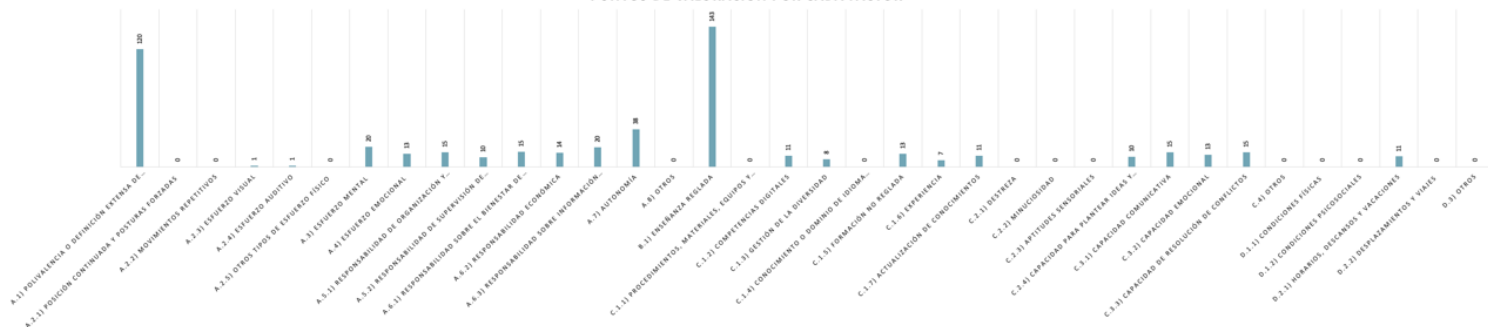


Gráfico 45. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **JEFE/A DE UNIDAD DE INNOVACIÓN**, vemos que está ocupado solo por hombres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 269 puntos.
- B) Condiciones educativas: 143 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 102 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 11 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 524

Puesto:

Gráfico 46. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **RESPONSABLE DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES**, vemos que está ocupado en un 33% por mujeres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 275 puntos.
- B) Condiciones educativas: 143 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 102 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 11 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 531

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

Puesto:	#DIV/0!	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
TECNICO/A SISTEMAS DE INFORMACION Y COMUNICACIONES			204	114	89	5	412 Puntos

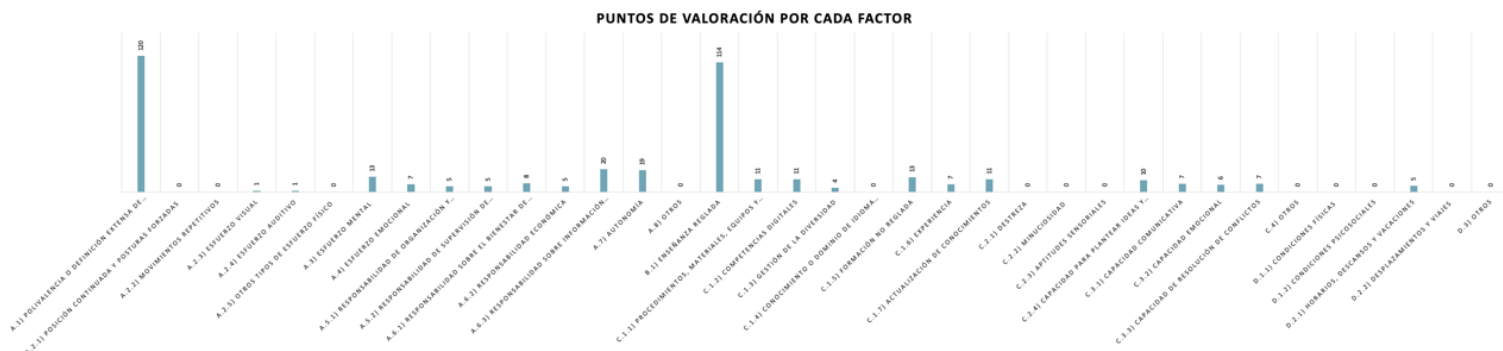


Gráfico 47. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **TÉCNICO/A SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES**, vemos que está ocupado solo por mujeres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 204 puntos.
- B) Condiciones educativas: 114 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 89 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 5 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 412

Puesto:



Gráfico 48. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **TÉCNICO/A ECONÓMICO-FINANCIERO**, vemos que está ocupado en un 33% por mujeres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 221 puntos.
- B) Condiciones educativas: 114 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 89 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 5 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 430

Puesto:



Gráfico 49. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **SERVICIOS DE SOPORTE**, vemos que está ocupado solo por mujeres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 202 puntos.
- B) Condiciones educativas: 114 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 72 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 0 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 388

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:

			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
	JEFE/A DE DIVISION DE MARCA CORPORATIVA Y COMUNICACIÓN	0% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	222	114	96	11	442 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

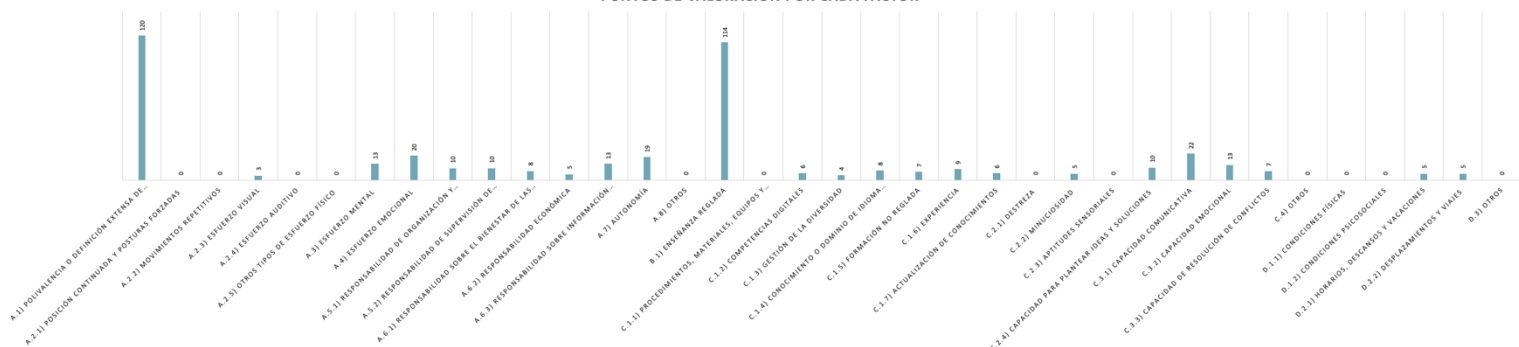


Gráfico 50. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **JEFE/A DE DIVISION DE MARCA CORPORATIVA Y COMUNICACIÓN**, vemos que está ocupado solo por hombres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 222 puntos.
- B) Condiciones educativas: 114 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 96 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 11 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 442

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:

	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
JEFE/A DE DIVISION DE CONTROL Y AUDITORIA INTERNA	248	143	100	5	496 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

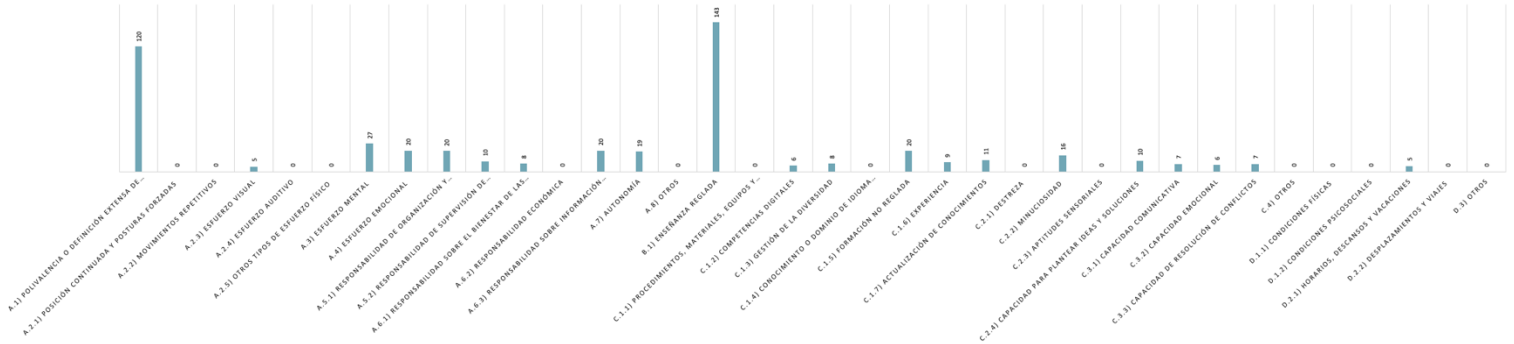


Gráfico 51. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **JEFE/A DE DIVISIÓN DE CONTROL Y AUDITORÍA INTERNA**, vemos que está ocupado solo por mujeres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 248 puntos.
- B) Condiciones educativas: 143 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 100 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 5 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 496

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
Puesto:	JEFE/A DE DIVISION DE RELACIONES INSTITUCIONALES	0% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	218	114	67	32	430 Puntos

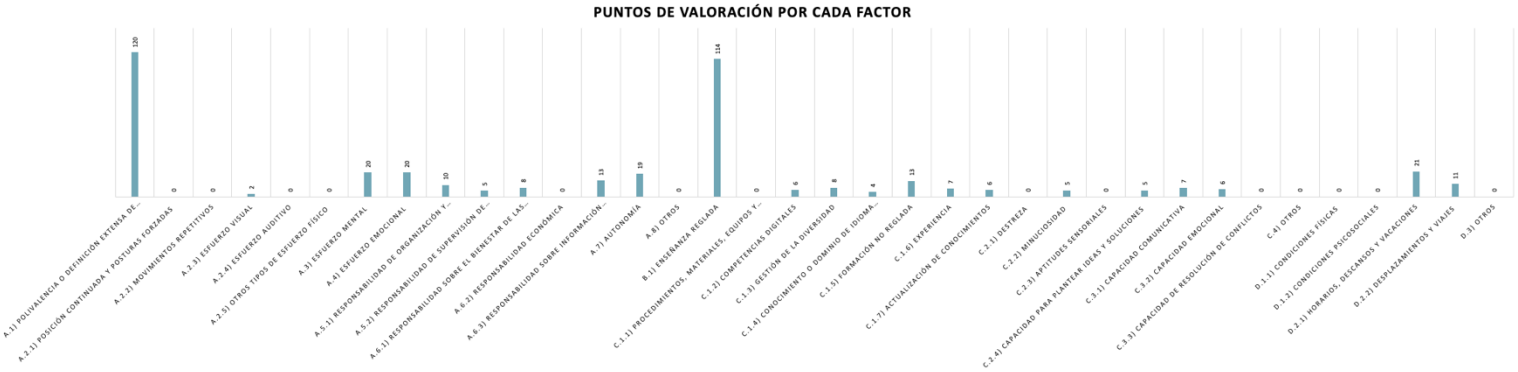


Gráfico 52. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **JEFE/A DE DIVISION DE RELACIONES INSTITUCIONALES**, vemos que está ocupado solo por hombres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 218 puntos.
- B) Condiciones educativas: 114 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 67 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 32 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 430

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
Puesto:	RESPONSABLE DE OBRAS Y MANTENIMIENTO	0% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	232	86	56	39	412 Puntos

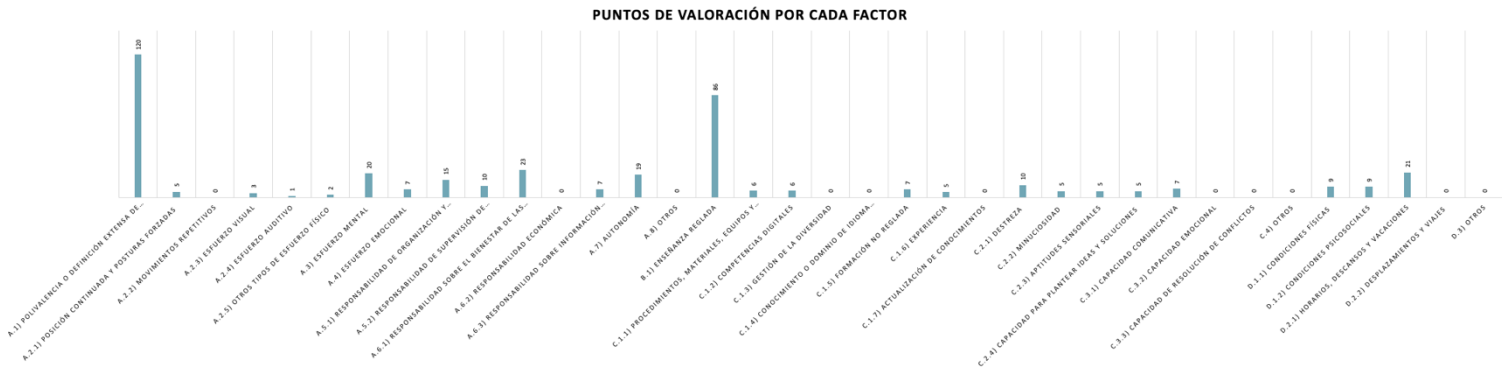


Gráfico 53. Valoración puesto trabajo – VPT

Para el puesto de **RESPONSABLE DE OBRAS Y MANTENIMIENTO**, vemos que está ocupado solo por hombres, y que las dimensiones son:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas: 232 puntos.
- B) Condiciones educativas: 86 puntos.
- C) Condiciones profesionales y de formación: 56 puntos.
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: 39 puntos.

TOTAL PUNTOS VPT: 412

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:

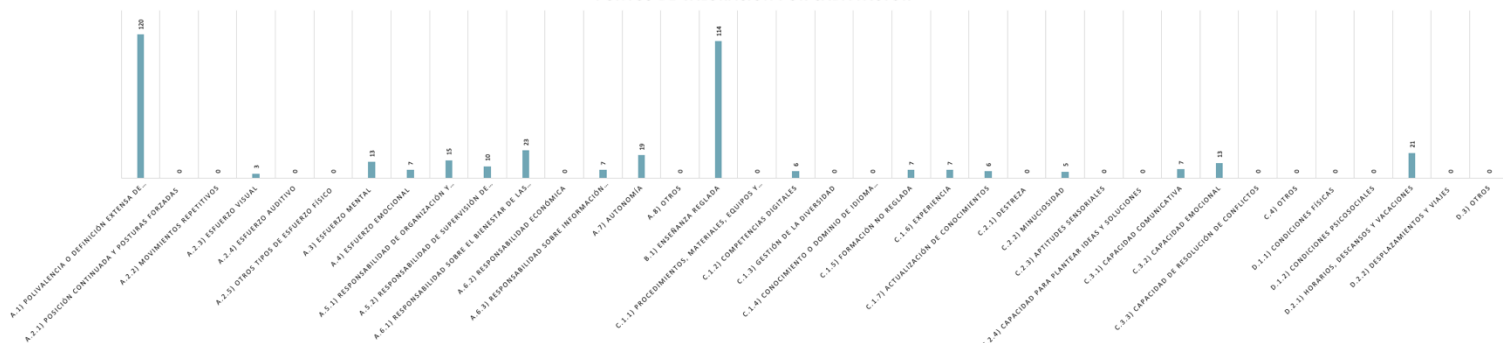
RESPONSABLE DE SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE

100%

Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo

A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
217	114	50	21	402 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Los resultados anteriores también se pueden plasmar de forma esquemática, en el siguiente **mapa de puestos**, donde se muestra de una forma visual y ordenada cada uno de los puestos valorados.

La **fila** en la que se ubica el puesto indica la agrupación de trabajos de igual valor, resultante de la valoración, mientras que la **columna** refleja la clasificación organizativa que ha establecido la empresa.

Los puestos que se encuentren en una misma agrupación se consideran como puestos de igual valor en la organización.

Área	PRESIDENCIA	DIRECCIÓN	GESTIÓN DEL TALENTO	ADMINISTRATIVO	INFRAESTRUCTURAS	TRAMITACIÓN	ECONÓMICO-FINANCIERO	EXPLOTACIÓN
Agrupación 10								
Agrupación 9	PRESIDENTE/A(755)	DIRECTOR/A(753)						
Agrupación 8					JEFE/A DE AREA DE INFRAESTRUCTURAS(554)			JEFE/A DE AREA DE EXPLOTACION(554)
Agrupación 7			JEFE DE DEPARTAMENTO DE GESTION DEL TALENTO(592)		JEFE DEPARTAMENTO PROYECTO Y OBRAS(592)		JEFE DE DEPARTAMENTO ECONOMICO FINANCIERO(596)	
Agrupación 6		RESPONSABLE FACTURACIÓN(542)	JEFE/A DE UNIDAD DE DESARROLLO PROFESIONAL(524), RESPONSABLE DE RR.HH. Y ORGANIZACION(531)		JEFE/A DE UNIDAD DE INTERMODALIDAD(524), RESPONSABLE DE INFRAESTRUCTURAS(523)	JEFE/A DE DIVISION DE TRAMITACION(531)	JEFE DE UNIDAD ECONOMICO FINANCIERO(531), RESPONSABLE ECONOMICO-FINANCIERO(524)	
Agrupación 5	JEFE/A DE DIVISION DE CONTROL Y AUDITORIA INTERNA(496), JEFE/A DE DIVISION DE MARCA CORPORATIVA Y COMUNICACIÓN(442), JEFE/A DE DIVISION DE RELACIONES INSTITUCIONALES(430), TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN(469)		TÉCNICO DE RR.HH. Y ORGANIZACION(412)		ENCARGADO MANTENIMIENTO Y/O SISTEMAS DE AYUDA NAVEGACION(495), JEFE DE EQUIPO DE MANTENIMIENTO(428), RESPONSABLE DE DOMINIO PÚBLICO(491), RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO(456), RESPONSABLE DE OBRAS Y MANTENIMIENTO(412),		TÉCNICO DE FACTURACION(426), TÉCNICO ECONOMICO-FINANCIERO(430)	RESPONSABLE DE SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE(402)
Agrupación 4	SECRETARIA/O DE PRESIDENCIA(383)	ASISTENTE DE DIRECCIÓN(388)		ADMINISTRATIVO(377)	OFICIAL DE OBRAS Y MANTENIMIENTO(387), TÉCNICO DE SISTEMAS DE AYUDAS A LA NAVEGACION(399)			

DOMINIO PÚBLICO	OPERACIONES PORTUARIAS	POLICÍA PORTUARIA	DIVISIÓN LEGAL Y CUMPLIMIENTO	EXPANSIÓN	CRECIMIENTO AZUL	GESTIÓN	SOPORTE
JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE DOMINIO PÚBLICO(591)	JEFE DE DEPARTAMENTO DE OPERACIONES PORTUARIAS(593)			JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE EXPANSION(592)	JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE CRECIMIENTO AZUL(592)		
	JEFE DE DIVISION DE SEGURIDAD INTEGRAL(519), JEFE DE UNIDAD DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES(525), JEFE/A DE UNIDAD DE EXPLOTACION PORTUARIA(527), RESPONSABLE DE OPERACIONES Y SERVICIOS PORTUARIOS(525)	JEFE/A DE EQUIPO DE POLICIA PORTUARIA(523), JEFE/A DE SERVICIO DE POLICIA PORTUARIA(543), RESPONSABLE DE POLICIA PORTUARIA(548)	JEFE/A DE DIVISION LEGAL Y CUMPLIMIENTO(537), RESPONSABLE DE LA OFICINA DE SECRETARIA GENERAL(531)	RESPONSABLE DE COMERCIAL Y MARKETING(531)	JEFE/A DE UNIDAD DE INNOVACIÓN(524), RESPONSABLE SISTEMAS DE INFORMACION Y COMUNICACIONES(531)		
	TÉCNICO/A DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES(447)	POLICÍA PORTUARIA(490)	TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE CALIDAD(419)	TÉCNICO/A DE COMERCIAL Y MARKETING(419)			
						TÉCNICO/A OFICINA SECRETARIA GENERAL(545)	SERVICIOS DE SOPORTE(388)

Tabla 02. Mapa de puestos

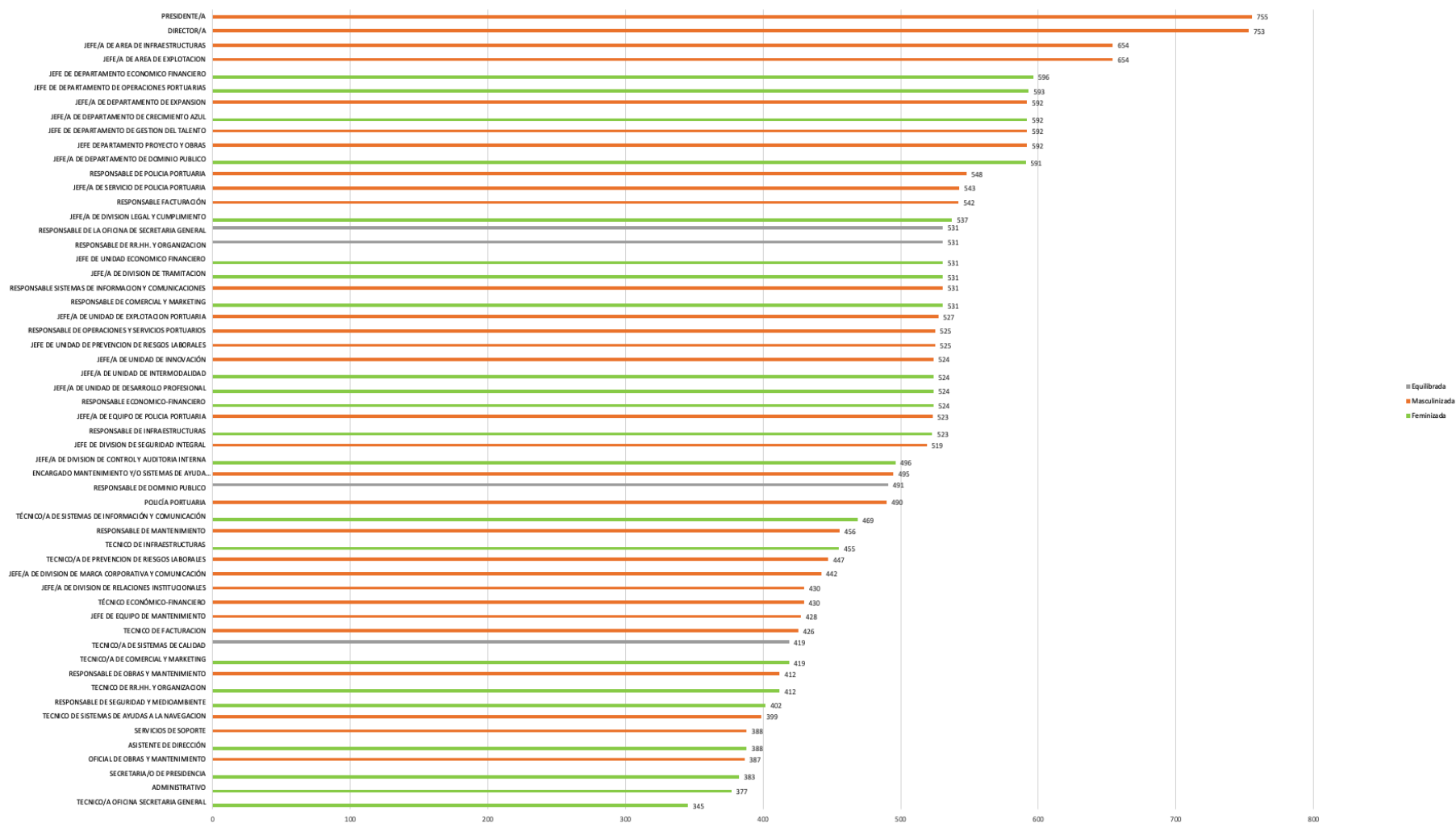


Gráfico 55. Puntuación por puesto y sexo

En el **Gráfico 55** se puede observar que existe una polarización de puestos entre las categorías de feminizados o masculinizados, ya que la mayoría de ellos se encuentran entre estas dos categorías.

Existe equilibrio únicamente en los puestos de:

- Responsable de la Oficina de Secretaria General.
- Responsable de RRHH y Organización.
- Responsable de Dominio Público.
- Técnico/a de sistemas de Calidad.

Cabe indicar que numerosos puestos de trabajo están ocupados por una sola persona, por lo que la feminización o masculinización de estos no resulta representativa.

ESTABLECIMIENTO DEL SEXO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

A continuación, realizamos una distribución de los puestos de trabajo en función de su puntuación, el número de mujeres y hombres que los ocupan y se categorizan entre feminizados y masculinizados.

La categorización de los puestos se realiza en función de los siguientes criterios:

- **Se consideran feminizado** si el puesto está ocupado en más de un 60% por mujeres.
- **Se consideran masculinizado** si el puesto está ocupado en más de un 60% por hombres.
- **Se considera que existe equilibrio** cuando ninguno de los dos sexos supera el 60% de ocupación. Es decir, una proporción del 60% mujeres y 40% hombres o viceversa se considera equilibrio.

Título del Puesto	Puntos	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
TECNICO/A OFICINA SECRETARIA GENERAL	345	2	0	Feminizada
ADMINISTRATIVO	377	7	2	Feminizada
SECRETARIA/O DE PRESIDENCIA	383	1	0	Feminizada
OFICIAL DE OBRAS Y MANTENIMIENTO	387	0	3	Masculinizada
SERVICIOS DE SOPORTE	388	0	1	Masculinizada
ASISTENTE DE DIRECCIÓN	388	1	0	Feminizada
TECNICO DE SISTEMAS DE AYUDAS A LA NAVEGACION	399	0	2	Masculinizada
RESPONSABLE DE SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	402	1	0	Feminizada
TECNICO DE RR.HH. Y ORGANIZACION	412	2	0	Feminizada
RESPONSABLE DE OBRAS Y MANTENIMIENTO	412	0	1	Masculinizada
TECNICO/A DE SISTEMAS DE CALIDAD	419	1	1	Equilibrada
TECNICO/A DE COMERCIAL Y MARKETING	419	1	0	Feminizada
TECNICO DE FACTURACION	426	0	2	Masculinizada
JEFE DE EQUIPO DE MANTENIMIENTO	428	0	1	Masculinizada
TÉCNICO ECONÓMICO-FINANCIERO	430	1	2	Masculinizada
JEFE/A DE DIVISION DE RELACIONES INSTITUCIONALES	430	0	1	Masculinizada
JEFE/A DE DIVISION DE MARCA CORPORATIVA Y COMUNICACIÓN	442	0	1	Masculinizada
TECNICO/A DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES	447	0	1	Masculinizada
TECNICO DE INFRAESTRUCTURAS	455	2	1	Feminizada
RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO	456	0	1	Masculinizada
TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	469	1	0	Feminizada
POLICIA PORTUARIA	490	1	33	Masculinizada
RESPONSABLE DE DOMINIO PUBLICO	491	2	2	Equilibrada
ENCARGADO MANTENIMIENTO Y/O SISTEMAS DE AYUDA NAVEGACION	495	0	1	Masculinizada
JEFE/A DE DIVISION DE CONTROL Y AUDITORIA INTERNA	496	1	0	Feminizada
JEFE DE DIVISION DE SEGURIDAD INTEGRAL	519	0	1	Masculinizada
RESPONSABLE DE INFRAESTRUCTURAS	523	1	0	Feminizada
JEFE/A DE EQUIPO DE POLICIA PORTUARIA	523	1	5	Masculinizada
RESPONSABLE ECONOMICO-FINANCIERO	524	1	0	Feminizada
JEFE/A DE UNIDAD DE INTERMODALIDAD	524	1	0	Feminizada
JEFE/A DE UNIDAD DE INNOVACIÓN	524	0	1	Masculinizada
JEFE/A DE UNIDAD DE DESARROLLO PROFESIONAL	524	1	0	Feminizada
RESPONSABLE DE OPERACIONES Y SERVICIOS PORTUARIOS	525	0	2	Masculinizada
JEFE DE UNIDAD DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES	525	0	1	Masculinizada
JEFE/A DE UNIDAD DE EXPLOTACION PORTUARIA	527	0	1	Masculinizada
RESPONSABLE SISTEMAS DE INFORMACION Y COMUNICACIONES	531	1	2	Masculinizada
RESPONSABLE DE RR.HH. Y ORGANIZACION	531	1	1	Equilibrada
RESPONSABLE DE LA OFICINA DE SECRETARIA GENERAL	531	2	2	Equilibrada
RESPONSABLE DE COMERCIAL Y MARKETING	531	2	0	Feminizada
JEFE/A DE DIVISION DE TRAMITACION	531	1	0	Feminizada
JEFE DE UNIDAD ECONOMICO FINANCIERO	531	1	0	Feminizada
JEFE/A DE DIVISION LEGAL Y CUMPLIMIENTO	537	1	0	Feminizada
RESPONSABLE FACTURACIÓN	542	0	2	Masculinizada
JEFE/A DE SERVICIO DE POLICIA PORTUARIA	543	0	5	Masculinizada
RESPONSABLE DE POLICIA PORTUARIA	548	0	1	Masculinizada
JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE DOMINIO PUBLICO	591	1	0	Feminizada
JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE EXPANSION	592	0	1	Masculinizada
JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE CRECIMIENTO AZUL	592	1	0	Feminizada
JEFE DEPARTAMENTO PROYECTO Y OBRAS	592	0	1	Masculinizada
JEFE DE DEPARTAMENTO DE GESTION DEL TALENTO	592	0	1	Masculinizada
JEFE DE DEPARTAMENTO DE OPERACIONES PORTUARIAS	593	1	0	Feminizada
JEFE DE DEPARTAMENTO ECONOMICO FINANCIERO	596	1	0	Feminizada
JEFE/A DE AREA DE INFRAESTRUCTURAS	654	0	1	Masculinizada
JEFE/A DE AREA DE EXPLOTACION	654	0	1	Masculinizada
DIRECTOR/A	753	0	1	Masculinizada
PRESIDENTE/A	755	0	1	Masculinizada

Tabla 03. Categorización de puestos

En la **Autoridad Portuaria de Castellón**, podemos observar que los puestos “Responsable de la Oficina de Secretaria General”, “Responsable de RRHH y Organización”, “Responsable de Dominio Público” y “Técnico/a de sistemas de Calidad” se encuentran **equilibrados**. Es decir, la presencia del sexo masculino y femenino se encuentra entre los porcentajes indicados del 40% y 60%.

Los puestos en los que hay más de un 60% de mujeres son puestos **feminizados** y son los siguientes: “Jefe/a de Departamento Económico-Financiero”, Jefe/a de Departamento de Operaciones Portuarias”, “Jefe/a de Departamento de Crecimiento Azul”, “Jefe/a de Departamento de Dominio Público”, “Jefe/a de División Legal y Cumplimiento”; “Jefe/a de Unidad Económico-Financiero”, “Responsable de Comercial y Marketing”, “Jefe/a de Unidad de Intermodalidad”, “Responsable Económico-Financiero”, “Responsable de Infraestructuras”, “Jefe/a de División de Control y Auditoría Interna”, “Técnico/a de Sistemas de Información y Comunicación”, Técnico/a de Infraestructuras”, “Técnico/a de Comercial y Marketing”, “Técnico/a de RRHH y Organización”, “Asistente de Dirección”, “Secretario/a de Presidencia”, “Administrativo/a” y “Técnico/a Oficina Secretaría General”.

Los puestos que están **masculinizados** son los restantes de la Tabla 03.

Cabe indicar que muchos de los puestos categorizados como feminizados o masculinizados están ocupados por una única persona trabajadora, por lo tanto, ello no supone, necesariamente, que exista desigualdad en los mismos.

En líneas generales, la plantilla total de la **Autoridad Portuaria de Castellón** tiende a la masculinización, ya que la distribución en el **ejercicio 2022** fue la siguiente:

	Nº empleados/a	%	Resultado
Total plantilla mujeres	42	33%	Masculinizada
Total plantilla hombres	87	67%	

Total plantilla	129	100%	
------------------------	------------	-------------	--

Tabla 04. Resultado plantilla año 2022

Los datos mostrados en la tabla anterior corresponden a una plantilla de un total **129 personas trabajadoras en el año 2022**, distribuidas de la siguiente forma:

- **87 hombres**, que suponen un **67%** del total de la plantilla.
- **42 mujeres**, que suponen un **33%** del total de las personas trabajadoras, por lo tanto.

Se trata de una **plantilla masculinizada**, ya que hay más de un 60% de hombres. Este hecho se debe, principalmente, a la masculinización del puesto “Policía Portuaria”, ocupado por 33 hombres y una mujer. Este puesto supone el 26% del total de las personas trabajadoras.

AGRUPACIONES DE PUESTOS DE IGUAL VALOR.

Según el **RD 902/2020**, en su **artículo 4**, “un trabajo tendrá igual valor que otro cuando, la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

A continuación, se muestra una tabla en la que se establecen dichos puestos de igual valor en la **Autoridad Portuaria de Castellón**, que se han calculado a través del **Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo con perspectiva de género** establecido por el Instituto de la Mujer y por el Ministerio de Igualdad.

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 9	PRESIDENTE/A(755) DIRECTOR/A(753)
Agrupación 8	JEFE/A DE AREA DE INFRAESTRUCTURAS(654) JEFE/A DE AREA DE EXPLOTACION(654)
Agrupación 7	JEFE DE DEPARTAMENTO DE GESTION DEL TALENTO(592) JEFE DEPARTAMENTO PROYECTO Y OBRAS(592) JEFE DE DEPARTAMENTO ECONOMICO FINANCIERO(596) JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE DOMINIO PUBLICO(591) JEFE DE DEPARTAMENTO DE OPERACIONES PORTUARIAS(593) JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE EXPANSION(592) JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE CRECIMIENTO AZUL(592)
Agrupación 6	RESPONSABLE FACTURACIÓN(542) RESPONSABLE DE RR.HH. Y ORGANIZACION(531) JEFE/A DE DIVISION DE TRAMITACION(531) JEFE/A DE UNIDAD DE DESARROLLO PROFESIONAL(524) JEFE/A DE UNIDAD DE INTERMODALIDAD(524) RESPONSABLE DE INFRAESTRUCTURAS(523) JEFE DE UNIDAD ECONOMICO FINANCIERO(531) RESPONSABLE ECONOMICO-FINANCIERO(524) JEFE DE DIVISION DE SEGURIDAD INTEGRAL(519) JEFE DE UNIDAD DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES(525) JEFE/A DE UNIDAD DE EXPLOTACION PORTUARIA(527) RESPONSABLE DE OPERACIONES Y SERVICIOS PORTUARIOS(525) RESPONSABLE DE POLICIA PORTUARIA(548) JEFE/A DE DIVISION LEGAL Y CUMPLIMIENTO(537) RESPONSABLE DE LA OFICINA DE SECRETARIA GENERAL(531) RESPONSABLE DE COMERCIAL Y MARKETING(531) JEFE/A DE UNIDAD DE INNOVACIÓN(524) RESPONSABLE SISTEMAS DE INFORMACION Y COMUNICACIONES(531) JEFE/A DE SERVICIO DE POLICIA PORTUARIA(543) JEFE/A DE EQUIPO DE POLICIA PORTUARIA(523)
Agrupación 5	TECNICO DE RR.HH. Y ORGANIZACION(412) RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO(456) RESPONSABLE DE DOMINIO PUBLICO(491) TECNICO DE INFRAESTRUCTURAS(455) JEFE DE EQUIPO DE MANTENIMIENTO(428) ENCARGADO MANTENIMIENTO Y/O SISTEMAS DE AYUDA NAVEGACION(495) TECNICO DE FACTURACION(426) TECNICO/A DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES(447) POLICÍA PORTUARIA(490) TECNICO/A DE SISTEMAS DE CALIDAD(419) TECNICO/A DE COMERCIAL Y MARKETING(419) TÉCNICO ECONÓMICO-FINANCIERO(430) TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN(469) RESPONSABLE DE SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE(402) JEFE/A DE DIVISION DE MARCA CORPORATIVA Y COMUNICACIÓN(442) JEFE/A DE DIVISION DE CONTROL Y AUDITORIA INTERNA(496) JEFE/A DE DIVISION DE RELACIONES INSTITUCIONALES(430) RESPONSABLE DE OBRAS Y MANTENIMIENTO(412)
Agrupación 4	ADMINISTRATIVO(377) ASISTENTE DE DIRECCIÓN(388) SECRETARIA/O DE PRESIDENCIA(383) TECNICO DE SISTEMAS DE AYUDAS A LA NAVEGACION(399) OFICIAL DE OBRAS Y MANTENIMIENTO(387) SERVICIOS DE SOPORTE(388) TECNICO/A OFICINA SECRETARIA GENERAL(345)

Tabla 05. Agrupaciones por puestos y puntos

ANÁLISIS DE POSIBLES DESENCADENANTES DE LAS DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS.

De acuerdo con el Convenio colectivo de aplicación, la remuneración del personal afectado se compone en términos generales por los siguientes conceptos.

Para ampliar información de cada uno de los conceptos, remitimos a la lectura del *Convenio colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias* (Anexo, Retribuciones).

Valor	Nombre Corto	Descripción	Retrib	Tipo	Normalizable	Anualizable
SALARIO BASE	Salario Banda	Salario Base Personal Dentro de Convenio	Dinero	Salario Base	SI	SI
Conc.Sal.00	Salario Nivel	Salario base Personal Dentro de Convenio	Dinero	Salario Base	SI	SI
Conc.Sal.01	Antigüedad	Complemento de Antigüedad	Dinero	Comp. Salarial	SI	SI
Conc.Sal.02	Retribución Básica	Salario Base Personal Fuera de Convenio	Dinero	Salario Base	SI	SI
Conc.Sal.03	Retribución Variable	Salario Base Personal Fuera de Convenio	Dinero	Salario Base	SI	SI
Conc.Sal.04	Variable Adicional Dietas	Complemento Gastos de Manutención y Locomoción	Dinero	Comp. Salarial	SI	SI
Conc.Sal.05	Festivos	Trabajos realizados en Festivo	Dinero	Comp. Salarial	SI	SI
Conc.Sal.06	Turnicidad A	Trabajos realizados a Turnos	Dinero	Comp. Salarial	SI	SI
Conc.Sal.07	Plus Cambio de Turno	Trabajos realizados a Turnos	Dinero	Comp. Salarial	SI	SI
Conc.Sal.08	Plus Cambio de Turno Especial	Trabajos realizados a Turnos	Dinero	Comp. Salarial	SI	SI
Conc.Sal.09	Flexibilidad Festivos	Trabajos realizados en Festivo	Dinero	Comp. Salarial	SI	SI
Conc.Sal.10	Plus Irregularidad Horaria	Trabajos realizados Fuera del Horario Normal de Trabajo	Dinero	Comp. Salarial	SI	SI
Conc.Sal.11	Plus Especial Responsabilidad	Complemento Salarial Puesto de Trabajo	Dinero	Comp. Salarial	SI	SI
Conc.Sal.12	Plus Jornada Partida	Complemento de Productividad	Dinero	Comp. Salarial	SI	SI
Conc.Sal.13	Plus Local	Complemento de Productividad	Dinero	Comp. Salarial	SI	SI
Conc.Sal.14	Aportación Activ. Deportivas	Complemento de Productividad	Dinero	Comp. Salarial	SI	SI
Conc.Sal.15	Fondo Fines Sociales	Complemento de Productividad	Dinero	Comp. Salarial	SI	SI
Conc.Sal.16	Paga Extra de Diciembre	Salario Base Personal APCS	Dinero	Salario Base	SI	SI
Conc.Sal.17	Paga Extra de Junio	Salario Base Personal APCS	Dinero	Salario Base	SI	SI
Conc.Sal.18	Productividad	Productividad	Dinero	Comp. Salarial	SI	SI
Conc.Sal.19						
Conc.Sal.21						
Conc.Sal.22						
Conc.Sal.23						
Conc.Sal.24						
Conc.Sal.25						
Conc.Sal.26						
Conc.Sal.27						
Conc.Sal.28						
Conc.Sal.29						
Conc.Sal.30						
C.Extra.01	Vacaciones		Dinero	Extrasalarial	SI	SI
C.Extra.02	Accidente		Dinero	Extrasalarial	SI	SI
C.Extra.03	Complemento de Accidente		Dinero	Extrasalarial	SI	No
C.Extra.04	Complemento de Enfermedad		Dinero	Extrasalarial	SI	No
C.Extra.05	Complemento de Productividad	Vacaciones no disfrutadas	Dinero	Extrasalarial	SI	SI
C.Extra.06	Rendimiento en Especie		Dinero	Extrasalarial	SI	SI
C.Extra.07	Retrib. Especie Interés Prést.		Dinero	Extrasalarial	SI	SI
C.Extra.08	IT Enfermedad a Cargo Empresa		Dinero	Extrasalarial	SI	SI
C.Extra.09	IT Enfermedad Seg. Social		Dinero	Extrasalarial	SI	SI

Tabla 06. Conceptos retributivos según datos del Registro Salarial proporcionado por la organización

En esta auditoría retributiva se han utilizado las **retribuciones equiparadas**, es decir, retribuciones que se han **anualizado y normalizado**. A continuación, explicamos estos conceptos:

- La **anualización**, permite que se puedan comparar las retribuciones de aquellas personas con contratos de menor duración con las del resto del grupo con contratos de mayor duración.

- Y la **normalización**, permite comparar las retribuciones de las personas con jornadas reducidas con aquellas con jornadas completas. Se han realizado promedios y medianas de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario.

El **Total de las Retribuciones Equiparadas** supone un 1% de diferencia del sexo masculino con respecto del femenino.

El **Salario Base Equiparable**, supone un 9% de diferencia de las mujeres con respecto a los hombres.

El **Total Complementos Salarial Equiparables**, supone una diferencia de un 24% de los hombres frente a las mujeres.

En el **Total Complementos Extrasalariales Equiparables** supone un 7% de diferencia del sexo masculino con respecto del femenino.

Según el **artículo 28.3 del Estatuto de trabajadores** indica que:

*“... Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, **el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más**, tomando el **conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas**, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una **justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.**”*

Justificaciones de las diferencias salariales:

Con respecto de la masa salarial total no se producen brechas que requieran de justificación. Sin embargo, en el caso del Total de Complementos Salariales Equiparados sí que se produce una brecha del 24%. Esta diferencia viene dada por, principalmente, los complementos de dietas y turnicidad percibidos por los puestos de “Jefe/a de Equipo de Policía Portuaria”, “Jefe/a de Servicio de Policía Portuaria” y “Policía Portuaria”. Siendo estos complementos

propios del puesto, ocupados mayoritariamente por hombres, sin que exista discriminación por razón de sexo.

Con respecto a las escalas cabe señalar:

- Las **escalas 8 y 9** presentan una brecha del 100% de diferencia del sexo masculino con respecto del femenino. Esta diferencia viene explicada por el hecho de que los puestos de esas escalas son ocupados por 2 personas, ambos hombres. Esta situación se produce de la misma manera en los **complementos salariales**, los **complementos extrasalariales** y la **retribución total** de dichas escalas.
- La **escala 6** presenta una brecha del 38% de diferencia del sexo masculino con respecto del femenino. Esta diferencia viene explicada por el hecho expuesto anteriormente con respecto del **Total de Complementos Salariales Equiparados**.
- La **escala 7** presenta igualmente una brecha del 52% de diferencia del sexo femenino con respecto del masculino. Esta diferencia se explica, principalmente, por el complemento de antigüedad, lo que no supone discriminación por razón de sexo. Siendo un complemento que se percibe por los años de permanencia en la organización.

Por lo tanto, teniendo en cuenta el resto de los datos analizados y la normativa vigente, concluimos que la **Autoridad Portuaria de Castellón**, no ha de justificar más diferencias retributivas, ya que no son iguales o superiores a un veinticinco por ciento (25%), y, por lo tanto, se está garantizando la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y la no discriminación retributiva entre mujeres y hombres, así como la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

ANÁLISIS DE LA MEDIA ARITMÉTICA DE LAS RETRIBUCIONES TOTALES EFECTIVAS.

A continuación, se realiza el análisis de las medianas de las **retribuciones efectivas**, es decir, retribuciones efectivamente percibidas sin que se hayan **anualizado y normalizado**.

En el **Total de las Retribuciones Efectivas** no existe diferencia.

El **Salario Base Efectivo**, supone un 11% de diferencia entre mujeres y hombres.

El **Total Complementos Salarial Efectivos**, supone una diferencia de un 12% del sexo femenino con respecto del masculino.

En el **Total Complementos Extrasalariales Efectivos** supone un 6% de diferencia entre mujeres y hombres.

Según el **artículo 28.3 del Estatuto de trabajadores** indica que:

*“... Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, **el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más**, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, **el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.**”*

Justificación de las diferencias salariales

Con respecto de la **masa salarial total** no se producen brechas que requieran de justificación. Sin embargo, en el caso **de los Complementos Extrasalariales Efectivos** sí que se produce una brecha en las escalas 5, 8 y 9.

Por escalas:

- La **escala 5** presenta una brecha del 35% de diferencia del sexo

masculino sobre el femenino. La diferencia viene explicada por complementos de accidentes e incapacidades temporales, ajenos al sexo y que por tanto no suponen una situación de discriminación entre hombre y mujeres.

- Las **escalas 8 y 9** presentan una brecha del 100% de diferencia del sexo masculino con respecto del femenino. Esta diferencia viene explicada por el hecho de que los puestos de esas escalas son ocupados por 2 personas, ambos hombres. Esta situación se produce de la misma manera en los **complementos salariales**, los **complementos extrasalariales** y la **retribución total** de dichas escalas.

Por lo tanto, teniendo en cuenta el resto de los datos analizados y la normativa vigente, concluimos que la **Autoridad Portuaria de Castellón**, no ha de justificar más diferencias retributivas, ya que no son iguales o superiores a un veinticinco por ciento (25%), y, por lo tanto, se está garantizando la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y la no discriminación retributiva entre mujeres y hombres, así como la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

ANÁLISIS DE POSIBLES FACTORES DESENCADENANTES DE LAS DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS.

Una vez analizados los datos que conforman este informe y comparándolos con la normativa vigente en materia de igualdad, concluimos que la Autoridad Portuaria de Castellón no ha de justificar dichas diferencias retributivas, ya que no son iguales o superiores a un veinticinco por ciento (25%), tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, salvo en los porcentajes en los que se han justificado las diferencias apreciadas (ver punto 5.1. y 5.2. del presente informe).

Por esta razón, concluimos que se está garantizando la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y la no discriminación retributiva entre mujeres y hombres, así como la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

Como se indica en el artículo 8.1. a del RD 902/2020, se procede a analizar el sistema de sistema de conciliación y corresponsabilidad de la organización, así como al sistema de promoción, *“por si en algún caso pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas”*.

ANÁLISIS DEL SISTEMA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

La **Autoridad Portuaria de Castellón** cuenta con la certificación EFR de empresa familiarmente responsable. A través de la misma se busca que las personas trabajadoras tengan un equilibrio entre su vida profesional y personal. Se aplican las siguientes medidas de flexibilidad y conciliación:

- Ampliación de la flexibilidad de entrada y mediodía que permite no venir por la tarde. Pudiendo ajustar el cómputo a mensual/anual las tardes hasta las 18h.
- Los días 16 de julio, 24 y 31 de diciembre: Se procurará que el máximo de personal disfrute de estos días de licencia retribuida en las fechas señaladas, dándose descanso compensatorio al que no pudiera disfrutarlos. Cuando el día 16 de julio coincida en domingo o festivo, el personal disfrutará de un día de libre disposición. (art.25, apartado g, III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias).
- Periodo Semana Santa, Navidad y las fiestas patronales de la Magdalena y San Pedro, se establecerá jornada reducida, que se compensará a lo largo del año.
- Teletrabajo en casos puntuales determinados por la empresa.
- Fraccionamiento de las vacaciones no se restringe (se elimina la restricción que había de los tres periodos), se limita a un mínimo de 5 días hábiles seguidos.
- Cambio de duración de la jornada: de 12 horas puesto en vigor en enero del 2022, cambia la jornada de 8h a 12h a petición del colectivo

de policía portuaria. Tras un año con el nuevo horario se revisará si se adecúa o no a las necesidades de conciliación y si el servicio no se ve perjudicado. Cambio de turno: Los cambios de turnos no superarán los 10 al año por trabajador/a.

- Cursos destinados a fomentar el bienestar del equipo humano como: mindfulness, yoga e higiene postural.
- Ticket restaurante (6 euros).
- Comedor social equipado con cocina, microondas y nevera.

CONCLUSIÓN

La Autoridad Portuaria de Castellón ha utilizado herramientas que permiten la identificación de puestos de igual valor y contribuyen a garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres. La herramienta utiliza un sistema de valoración de puestos que cumple con los criterios de objetividad, adaptabilidad y adecuación.

Respecto a la comparativa realizada sobre las retribuciones percibidas por hombres y mujeres en función de puestos de igual valor, podemos afirmar que las diferencias observadas vienen determinadas por factores justificables que no tienen que ver con el género tal y como se ha podido comprobar en la información analizada y queda explicado en el presente informe, no suponiendo por tanto una discriminación directa.

Entre los factores que hacen que se den estas diferencias hay que destacar dos principalmente, la aplicación de cinco convenios colectivos y la absorción de personal de otras empresas que llega con sus propias condiciones.

Por todo lo anterior, las diferencias observadas en las retribuciones de la plantilla de la APC para el periodo 2022 no que requieren intervención y/o corrección fundamentada en los criterios presentados en el RD 902/2020.

PLAN DE ACTUACIÓN

Visto el resultado de los datos analizados se propone un Plan de Actuación que busca corregir las desigualdades retributivas que puedan o

pudieran darse en el futuro, estableciendo objetivos, así como las personas trabajadoras a las que afectará y las personas responsables de su implantación y seguimiento.

- ⇒ Se propone que el Plan de Igualdad establezca una medida tendente a realizar un estudio de retribuciones donde se analizarán los diferentes complementos, pluses, categorías y retribuciones desagregado por sexo. Con el objetivo de regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, incentivos y beneficios sociales, para evitar cualquier tipo de discriminación.

Esta medida se pondrá en marcha durante los dos primeros años de aprobación del Plan de Igualdad, afectará a toda la plantilla y será responsable de su ejecución el Departamento de Gestión del Talento, utilizando para su desarrollo todos los medios materiales y humanos necesarios.

- ⇒ Así mismo, se establece una medida destinada a analizar periódicamente las retribuciones medias por categoría y género, con el objetivo de asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.

Esta medida afectará a toda la plantilla y será responsable de su ejecución el Departamento de Gestión del Talento, utilizando para su desarrollo todos los medios materiales y humanos necesarios. Se elaborará el Registro Retributivo anualmente.

2.4 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

No se cuenta con datos actualizados de las personas de la plantilla que cuentan con responsabilidades familiares. No disponiendo de datos concretos sobre número o edades de hijos/as por protección de datos.

Es importante destacar que en la empresa existen tanto jornadas reducidas, como flexibilidad horaria, permitiendo jornadas coincidentes con el horario escolar.

Se realizan campañas divulgativas entre la plantilla sobre las medidas que la empresa y/o la legislación ponen a su disposición en materia de conciliación.

Se fomenta las nuevas contrataciones para sustituir bajas por maternidad o excedencias por cuidado de hijos/as u otras personas a cargo.

Se permite a las personas trabajadoras acompañar a familiares a consultas médicas.

PERMISOS CONCILIACIÓN	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	%TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
NACIMIENTO Y CUIDADOS	1	2	3	37,5%	33,3%	66,7%	25,0%	50,0%
LACTANCIA	1	0	1	12,5%	100,0%	0,0%	25,0%	0,0%
EXCEDENCIA	2	2	4	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%
TOTAL	4	4	8	100,0%	50,0%	50,0%	100,0%	100,0%

Destacar que en los dos últimos años las bajas por cuidados fueron solicitadas paritariamente por hombres y mujeres, si nos vamos a las cifras del último año 2 hombres solicitaron baja por cuidados frente a 1 mujer.

El hecho de que sólo una mujer solicitó ampliación del permiso por lactancia mientras que los dos trabajadores varones no lo hicieron, esta cuestión reiterada en la mayoría de las empresas pone de manifiesto la necesidad de hacer más sensibilización y publicitar los permisos de conciliación para que los hombres puedan solicitarlos.

Estos datos unidos a los conocidos y analizados anteriormente de 1 reducción de jornada solicitada por una mujer y 1 excedencia por cuidados solicitada por un hombre ponen de manifiesto que en la empresa **no hay ninguna barrera o discriminación a los y las trabajadores que tienen responsabilidades familiares.**

Un compromiso con la conciliación y la corresponsabilidad que lleva a que en el año 2020 se inició el trabajo para **certificarse como “Empresa Familiarmente Responsable”, de la Fundación Masfamilia.**

En marzo de 2021 se pasó la auditoría de evaluación culminando con la obtención de la certificación, con la calificación de empresa conciliadora Plus siguiendo la norma efr 1000-2 edición 4.



El proyecto sigue las líneas estratégicas de la Autoridad Portuaria de Castellón para el periodo 2020-2024. El Plan estratégico 2020-2024 de APC resalta la importancia de gestionar el desarrollo profesional, en la dimensión Desarrollando las capacidades profesionales, mejorando los perfiles competenciales y reforzando habilidades ligadas a los cambios culturales de la empresa.

Todo ello sin olvidar los ODS de la agenda 2030 en los cuales están implicados dentro de las diferentes áreas de la empresa.

MEDIDAS DESARROLLADAS Y ADAPTACIÓN A LAS NUEVAS NECESIDADES.

AVANCES

I Plan de Igualdad APC

El resultado del diagnóstico fue la hoja de ruta de la APC para implementar el proceso de efr y avanzar en aquellas mejoras planteadas.

Al ser una empresa pública, la toma de decisiones se ralentiza, pero se consiguieron los siguientes avances:

COMUNICACIÓN.

Tras la obtención de la certificación se comunicó a la plantilla y externamente en los medios de prensa y en redes sociales.

Se adaptaron los oficios con el sello efr y tuvo un apartado especial en la memoria de 2021.

Se explicó en los foros internos de la empresa intentando implicar a la plantilla en el proyecto, así como en las reuniones de objetivos de directivos.

Se incluyó en el Plan de acogida de nuevos empleados/as. Y en 2022 se actualizó la guía de medidas de conciliación anunciando las mejoras conseguidas en acuerdo con la parte social.

INVERSIÓN TECNOLÓGICA. -DIGITALIZACIÓN

Teniendo en cuenta que la situación actual requiere de una adaptación en medios y nuevas tecnologías para poder realizar teletrabajo de una marea eficaz y eficiente, se creó una App para que se pudiera Fichar en control horario. Tempo Mobile”

Se hizo un renting y una compra de equipos para dotar de medios técnicos (ordenadores portátiles, cámaras y auriculares)

Se introdujo CITRIX, una solución tecnológica que permite centralizar y administrar la información personal a través de escritorios virtuales y poder conectarte en remoto a tu propio equipo incrementando la seguridad de los sistemas.

FORMACIÓN

Se realizaron cursos de Teams y Planner para poder seguir reuniones virtuales.

Toda la formación fue en un 98% en su mayoría en modalidad on-line, facilitando la conciliación.

Tras la formación en lenguaje inclusivo, se planteó realizar una guía de lenguaje inclusivo para uso interno de la plantilla.

MEJORAS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Se han desarrollado acciones de adaptación del entorno del puerto y de las oficinas con mejoras de adaptación:

- Parking para personas con discapacidad y rampa de acceso del parking empleados/a.
- Acera adaptada a personas con discapacidad visual.
- Adaptación las clavijas de luz y enchufes a la altura adecuada.

MEJORAS LABORALES y SOCIALES

Eliminación de la tarde de los lunes y apertura del horario para cumplir con el cómputo horario anual.

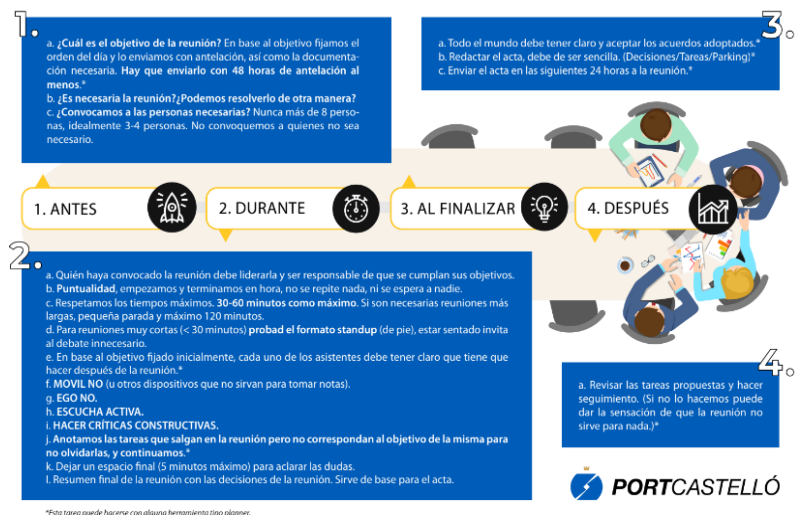
El colectivo de Policía Portuaria reivindicaba los turnos a 12h y se ha puesto en marcha desde enero de 2022. Siendo personal esencial que no puede realizar teletrabajo, esta medida les favorece en materia de conciliación.

Sorteo de material informático y de telefonía móvil entre las personas trabajadoras.

Firma de nuevos acuerdos con grupo gastronómico no solo para comer los y las trabajadoras sino descuentos para eventos y celebraciones familiares del personal de la APC.

Eficiencia y productividad de la organización: Reuniones eficientes

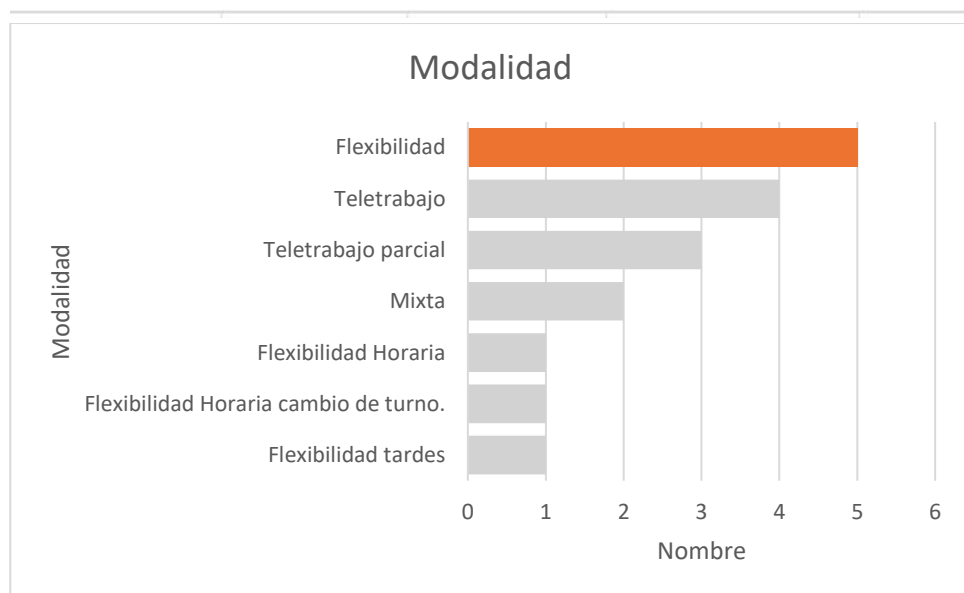
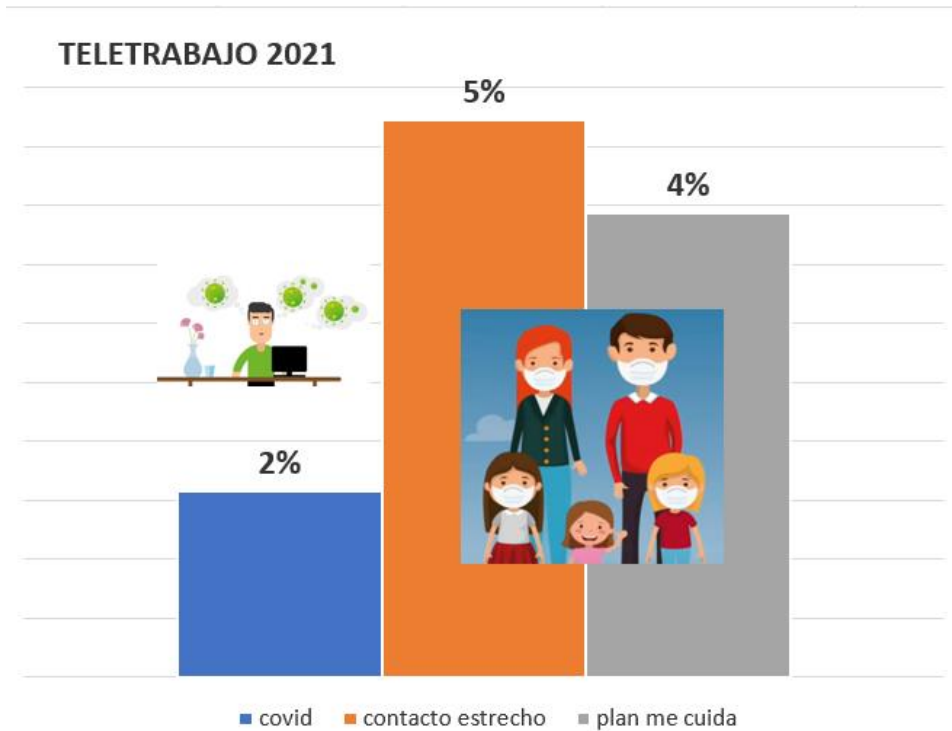
Claves para que nuestras reuniones sean eficientes



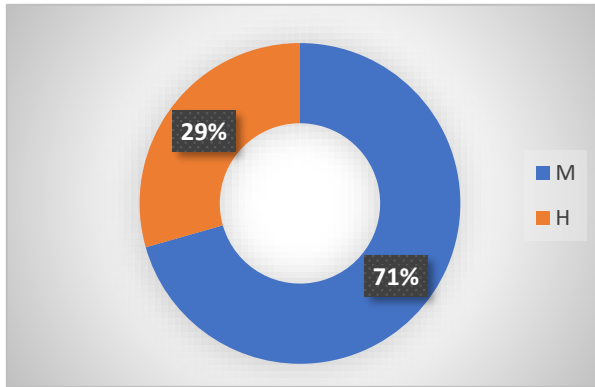
RESULTADOS OBTENIDOS Y NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN. Cifras

En el 2021 y principios de 2022 aun viviendo efectos de la pandemia Covid- 19, hizo que la implementación de las medidas de conciliación se centrara en acciones encaminadas a salvaguardar la salud de la plantilla, optando por medidas de teletrabajo y Plan MECUIDA.

PLANTILLA 2021	127	100%
TELETRABAJO		
COVID	2	2%
Contacto estrecho	6	5%
PLAN MECUIDA	5	4%
	13	10%



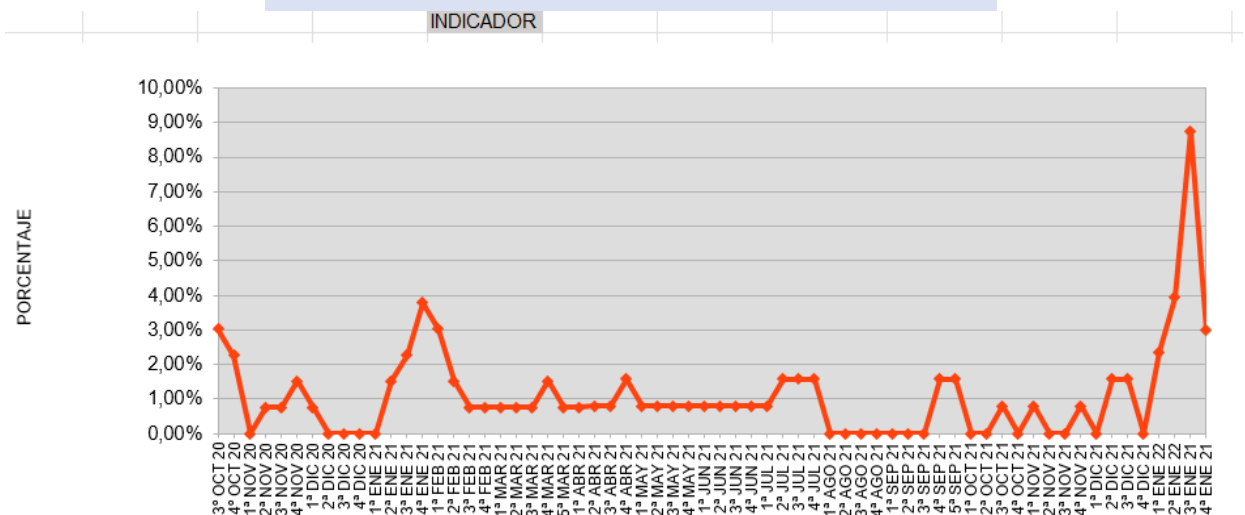
Se implementaron diferentes formas de trabajar con un procedimiento de solicitud que se informó en el portal del empleado para que cualquier persona se pudiera beneficiar.



Si lo analizamos por sexo un 71 % de mujeres han solicitado alguna de las modalidades frente a un 29% de hombres. Por tanto, la figura femenina sigue llevando el peso específico de la carga familiar y eso ha quedado patente en la

pandemia.

Flexibilidad	5
Teletrabajo	4
Teletrabajo parcial	3
Mixta	2
Flexibilidad Horaria	1
Flexibilidad Horaria cambio de turno.	1
Flexibilidad tardes	1
Total general	17



Análisis por semanas

ÁREAS DE MEJORA

Tras la puesta en marcha, adaptación y seguimiento del proyecto efr, hemos detectado una serie de mejoras a tener en cuenta en el futuro como son:

- Romper las barreras TIC, brecha tecnológica, que todavía existen en la plantilla.
- Formar y alcanzar el objetivo “digitalización 2025, eliminando el papel y usando escritorios virtuales.
- Desarrollar procedimiento de ISO en materia de conciliación e igualdad e incluir los indicadores en el programa Medinet para 2023.
- Mayor implicación de las personas miembros de CIC a la hora de proponer ideas y proyectos para su desarrollo.
- Conseguir la aprobación del procedimiento de teleformación y desconexión digital en el Acuerdo Local APC.
- Solicitar a la empresa el incremento de recursos humanos creando una unidad de Igualdad con equipo humano para que el seguimiento se pueda realizar de manera más operativa.
- En la encuesta de clima social de la empresa que se incluya apartado de conciliación para evaluar el feedback de la plantilla.
- Tras la buena aceptación de las “reuniones eficaces”, la segunda parte es no convocar ninguna reunión los viernes para facilitar el 4+1.
- 4*1. Si se consigue firmar en OPPE, se podrá realizar trabajo presencial el 80% y el 20% teletrabajo. Esto es un proyecto que está pendiente de aprobación en OPPE.



Autoridad Portuaria de Castellón

efr

La Guía de Medidas de Conciliación

Actualización enero 2022

Bonificación/Descuentos en centros deportivos	Toda la plantilla
Cursos destinados a fomentar el bienestar del equipo humano como: mindfulness, yoga e higiene postural	Toda la plantilla
Seguro salud trabajador/a y negociar adhesión cónyuge e hijos/as	Toda la plantilla
Cóctel en Navidad y Fiesta del Carmen	Toda la plantilla
Obsequio navidad	Toda la plantilla
Ticket restaurantes (6 euros)	Toda la plantilla
Regalo aniversario 25 años de la persona trabajadora	Toda la plantilla
Comedor social equipado con cocina, microondas, nevera,...	Toda la plantilla
Máquinas de vending	Toda la plantilla
Hasta 1.500 € anuales en beneficios sociales flexibles (tickets restaurante, abono transporte, etc.	Toda la plantilla

Complemento productividad: Siempre que índice de absentismo por enfermedad común del personal dentro del convenio de APC no supere en términos globales el 2,5% se abonará íntegramente a cada trabajador/ra la cuantía correspondiente.	Toda la plantilla
Anticipo del líquido de una paga mensual, que devolverá en un solo plazo en la nómina siguiente.	Toda la plantilla
Hasta 9.000 euros al mes, reintegrables en un máximo de 36 meses, a descontar en la proporción que resulte, en su nómina de haberes mensuales, siempre que exista presupuesto en el Plan de Empresa	Toda la plantilla
Parking	Toda la plantilla salvo Policía Portuaria
Tardes libres (jornada intensiva)	Toda la plantilla salvo Policía Portuaria
Si los días 24 y 31 de diciembre coinciden en sábado o domingo se recogerá como día festivo el lunes siguiente o primer día que venga a continuación y no se festivo.	Toda la plantilla salvo Policía Portuaria y Taller
Periodo 1/06 a 30/09, Semana Santa, Navidad y las fiestas patronales de la Magdalena y San Pedro, se establecerá jornada reducida, que se compensará a lo largo del año.	Toda la plantilla salvo Policía Portuaria
Teletrabajo en casos puntuales	Toda la plantilla
Fraccionamiento de las vacaciones en 3 períodos uno de los cuales puedes ser fuera del período vacacional.	Toda la plantilla
Cambio de turno: Los cambios de turnos no superarán los 12 al año por trabajador/ra ni por 7 días consecutivos en cada cambio. En ningún caso, los cambios de turno supondrán trabajar más de 44 festivos ni 66 nocturnos en cómputo anual.	Policía y taller
Cambio de turno especial: Se pagará por u, importe de 2,5 veces el del cambio de turno normal, según las tablas del Anexo corresponden te para cada Grupo, Banda y Nivel, cuando el trabajador que deba realizar el cambio de turnos se encuentre en uno de sus días de decanos. La permanencia en el turno al que se cambie, no genera derecho al devengo de este plus, siendo de pago único en el inicio.	Policía y Taller
Visita Reyes Magos	Toda la plantilla
Beneficio social que ayuda a estudios de hijos	Toda la plantilla con hijos/as
Trabajador con hijos/as con discapacidad reconocida de un 33% o superior tendrán un máximo de 2 horas de flexibilidad horaria a la entrada y salida de su jornada laboral	Toda la plantilla con hijos/as con discapacidad
Campañas de voluntariado tales como campañas de donación de sangre	Toda la plantilla

Trabajadores polivalentes en diferentes Áreas	Toda la plantilla
Formación: masters, cursos técnicos específicos, MBA y otros	Toda la plantilla
Formación on-line.	Toda la plantilla
Favorecer promociones internas, de donde han salido gran parte de nuestros jefes.	Toda la plantilla
Desarrollo cursos referentes a gestión del tiempo, al manejo de herramientas informáticas orientadas a obtener mayor	Toda la plantilla
Instalaciones adaptadas a personas con discapacidad	Toda la plantilla
Código de conducta	Toda la plantilla
Portal de comunicación transparente en el que podrás decir cómo te sientes, opinar y hacer sugerencias.	Toda la plantilla

Con todos estos datos cuantitativos y cualitativos se puede concluir que el Plan de Igualdad deberá en esta área continuar mejorando la información a la plantilla de los derechos de conciliación y corresponsabilidad, así como de la sensibilización y concienciación a la plantilla de sus derechos, para poder continuar mejorando los avances ya conseguidos.

Estando el teletrabajo así como la desconexión digital en fase de negociación con el comité de empresa, los avances que se vayan consiguiendo en aquellas negociaciones pueden ser llevadas a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad para actualizar esta área del mismo.

2.5 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Se observa al analizar los datos cuantitativos y cualitativos que las mujeres representan el 34% del conjunto de la plantilla frente al 66% de los hombres.

Al ir analizando los distintos datos podemos determinar que esta diferencia no se debe a la existencia de barreras por parte de la empresa para la contratación o selección de mujeres, sino a los puestos de trabajo propios del sector de actividad de la empresa, destacando el hecho que en la APC hay un

porcentaje de representación femenina superior a la media de los Puertos de España que se encuentra en el 19%.

Se observa esta infrarrepresentación de trabajadoras en los puestos directivos, así como en la policía portuaria y personal de obras y mantenimiento, así como los técnicos de Señales Marítimas, frente a la representación mayoritaria de trabajadoras en los puestos de administración, donde por contra se aprecia una infrarrepresentación de hombres.

Tras el análisis de los datos, la conclusión es que será necesaria establecer alguna medida en el Plan de Igualdad que permita ir evolucionando hacia el equilibrio en el conjunto de la empresa, tanto en la selección del personal como en la promoción interna de la empresa. El objetivo debe ser alcanzar el equilibrio en todos los puestos de trabajo y dar prioridad, en igualdad de condiciones y mérito al sexo menos representado tanto en el acceso, como en la promoción interna de la empresa.

2.6 RETRIBUCIONES

En esta auditoría retributiva se han utilizado las retribuciones equiparadas, es decir, retribuciones que se han anualizado y normalizado. A continuación, explicamos estos conceptos:

- La anualización, permite que se puedan comparar las retribuciones de aquellas personas con contratos de menor duración con las del resto del grupo con contratos de mayor duración.
- Y la normalización, permite comparar las retribuciones de las personas con jornadas reducidas con aquellas con jornadas completas. Se han realizado promedios y medianas de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario.

Se han analizado, por tanto, las Retribuciones Equiparadas, el Salario Base Equiparable, el total Complementos Salarial Equiparables, y el Total Complementos Extrasalariales Equiparables.

Los datos nos muestran que existe equidad en referencia a la retribución entre hombres y mujeres para un mismo puesto de trabajo.

2.7 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

No ha habido en la empresa ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo.

En este momento se está redactando el Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo para concienciar, sensibilizar y prevenir cualquier acto de este tipo, además de dar cauce a reclamaciones o denuncias que pudieran formular quienes hayan sido objeto de acoso.

Protocolo que marca el compromiso de APC con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y su tolerancia cero ante los mismos. Declarando que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Para conseguir este propósito, la Autoridad Portuaria de Castellón pide que cada una de las personas de la organización, y especialmente aquellas con autoridad sobre otros, asuman sus responsabilidades:

- Evitando aquellas conductas, comportamientos o actitudes que pudieran considerarse acciones de acoso entre las expresadas en este documento.
- Actuando de forma adecuada, de acuerdo con las actuaciones que establece este protocolo, ante estos comportamientos o situaciones que pudieran presentarse en el ámbito de su responsabilidad.

La Autoridad Portuaria de Castellón se compromete a:

- Facilitar oportunidades de información y formación para todas las personas trabajadoras y, en especial, para el equipo directivo, para contribuir a crear una mayor conciencia sobre estos temas.
- Prestar apoyo y asistencia específica a las personas que puedan padecer estas situaciones.
- Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de estas situaciones dentro de la organización.

- Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y con absoluta confidencialidad.
- Garantizar que no se admitirán represalias contra la persona acosada que presente una queja o denuncia interna o contra las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución.

Además, la APC se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones o denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Se establece así mismo el procedimiento de actuación interno ante una situación de acoso, indicando las personas responsables, la instrucción del mismo y su resolución.

Además, a través del código ético y de conducta hay herramientas para detectar cualquier incidencia y poner el mecanismo de denuncia en activo. El Consejo de Administración de la Autoridad Portuaria de Castellón aprobó un Código Ético y de Conducta, el pasado 7 de febrero de 2020, que ha sido desarrollado por la cátedra de Ética de la Universitat Jaume I de Castellón, que dirige el catedrático Domingo García Marzá. Este Código Ético es un instrumento flexible y abierto, que se irá adaptando a las exigencias futuras.

El personal de la APC ha participado en sesiones formativas e informativas en materia de ética y código de conducta.

Podemos concluir que la empresa muestra preocupación por este tema, por lo que las medidas del Plan de Igualdad deben ir encaminadas hacia la comunicación a los y las trabajadoras de dicho Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo y la sensibilización de la plantilla.

2.8 VIOLENCIA DE GÉNERO

No existe en la empresa ninguna mujer contratada víctima de violencia de género.

Ninguna mujer de la empresa ha solicitado acogerse a ningún derecho laboral de protección a víctimas de violencia de género.

La empresa no tiene ningún sistema de sensibilización, formación o información sobre protocolos o medidas a adoptar en caso de que una trabajadora sea víctima de violencia de género, por lo que se prevé que figure en el Plan de Igualdad la aprobación de un Protocolo de actuación para atender a las posibles víctimas de Violencia de Género.

2.9 COMUNICACIÓN: Lenguaje inclusivo.

La empresa utiliza como canal de comunicación habitual las reuniones, el portal del empleado (intranet) y el correo electrónico de la empresa.

Existe, como se ha visto en el área de conciliación, unas normas para facilitar que las reuniones estén adaptadas a la conciliación.

Se intenta cuidar el lenguaje en las comunicaciones internas y externas, y no se utilizan imágenes sexistas.

En materia de uso del lenguaje se utiliza de forma genérica el masculino cuando se hace referencia a mujeres y hombres, y la denominación de los puestos de trabajo es claramente sexista, fruto de la que se emplea en el Convenio Colectivo, es por ello que el Plan de Igualdad debe establecer alguna medida que permita revisar la denominación de los puestos de trabajo, así como

el establecimiento de medidas que permitan la identificación de lenguaje que evite el sesgo de género.

También se considera importante ofrecer formación en igualdad a los mandos intermedios que favorecerá el uso de un lenguaje no sexista.

Desde 2021 la APC dispone de un manual de lenguaje no sexista para uso interno de la plantilla, accesible a toda la plantilla a través de la intranet.

Se incorporará al Plan de Igualdad, así mismo, la revisión de los textos, documentación y comunicación de la empresa para asegurar el lenguaje neutro en todos ellos. Así como la incorporación del Plan de Igualdad en la web de la empresa y su comunicación a la plantilla.

2.10. PRL. EMPRESA SALUDABLE CON PRESPECTIVA DE GÉNERO.

En cuanto a los datos cuantitativos observamos lo siguiente:

Nº BAJAS/últimos 3 años	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
Enfermedad.	42	100	142	29,58%	70,42%	93,33%	98,04%
Accidentes laborales	3	2	5	60,00%	40,00%	6,67%	1,96%
TOTAL	45	102	147	89,58%	69,40%	100,00%	100,00%

Entre las personas de la plantilla, ha habido un total de 147 bajas laborales los últimos 3 años. Entre ellas, 45 solicitadas mujeres y 102 por hombres.

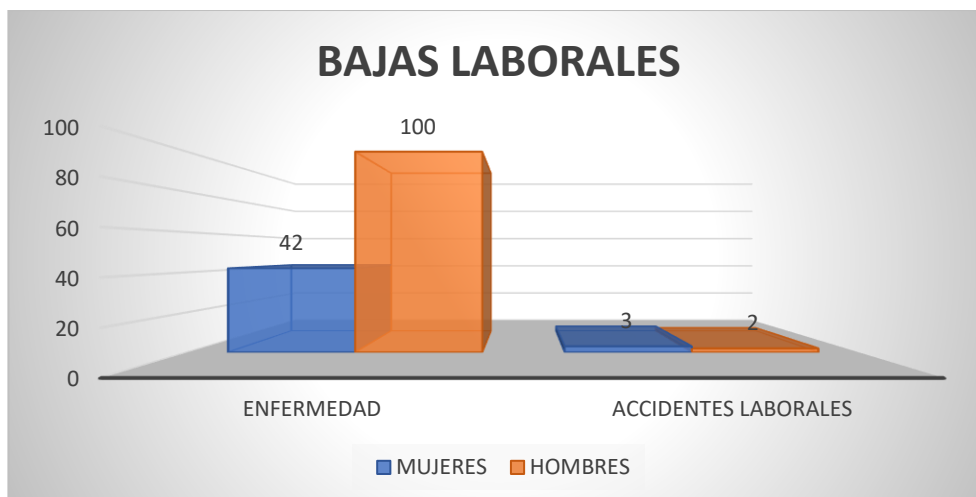
Así el 69% de las bajas han sido solicitadas por trabajadores y el 30% de bajas han sido pedidas por trabajadoras, comprobando que los trabajadores han tenido un porcentaje mucho más elevado de bajas que las trabajadoras, porcentaje más elevado que su peso en el conjunto de la empresa.

Al analizar la naturaleza de las bajas vemos que la mayoría han sido bajas por enfermedad común, un total de 96, representando el 67% del total de las bajas.

De estas bajas 30 fueron solicitadas por mujeres (el 31%) y 66 por hombres (el 69%).

Las bajas por accidentes laborales representan el 6,7% de las bajas, habiéndose producido 3 en los últimos tres años, siendo afectado 2 hombres y 3 mujeres.

En la siguiente gráfica se observa la distribución de las bajas de los últimos tres años entre hombres y mujeres:



El primer motivo de baja es por enfermedad, siendo en este caso los hombres quienes más horas de bajas han causado por este motivo.

Respecto a los datos cualitativos, vemos que la empresa realiza estudios para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral, con reconocimientos médicos periódicos.

Así mismo, la empresa cuenta con un servicio de Prevención Ajeno, con la empresa Cualtis, en cumplimiento de los requerimientos de la vigente Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta en el mismo a los y las trabajadoras especialmente sensibles o con características personales que tengan una consideración especial frente al resto de personas trabajadoras, entre ellas embarazadas o en periodo de lactancia natural.

En estos Informes se exponen, entre otros, los puestos de trabajo con restricciones para colectivos sensibles y/o especiales, para que la empresa pueda reubicar y/o adaptar el puesto de trabajo en casos de embarazadas o en periodo de lactancia natural.

Existiendo en las evaluaciones un apartado dedicado a las "Limitaciones de ocupación al puesto por parte de personal sensible, donde se incluye embarazo y lactancia.

También se establece el procedimiento a seguir en caso de contar la empresa con mujeres embarazadas, implantando las medidas preventivas necesarias para eliminar, reducir y/o minimizar la exposición a los riesgos en trabajadoras que pudieran quedar embarazadas y/o lactancia natural.

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

Estipulando, de acuerdo con el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, los puestos de trabajo, no aptos o con restricciones para el trabajo de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural.

Igualmente, se establecen los criterios para la prevención de la trabajadora embarazada o que haya dado a luz o en periodo de lactancia, concretando los pasos a dar en el momento de tener conocimiento de que una trabajadora está embarazada o en periodo de lactancia natural.

Y la obligación de la empresa de informar a las trabajadoras sobre los diferentes riesgos-causas y puestos de trabajo afectados.

En cumplimiento de la normativa en APC se garantiza el cambio de puesto para la mujer, en caso de que exista algún riesgo para su salud o para la de su futuro hijo o hija. Asimismo, en esta situación tampoco se realizan trabajos en horario nocturno.

Por tanto, la empresa sí tiene implantadas medidas concretas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidos a mujeres.

Destaca la realización periódica de Evaluaciones de Riesgo de los centros de trabajo y colectivos, así como Encuestas de Riesgos Psicosociales. De ambas se sacan actuaciones y medidas preventivas que se estudian en el seno del Comité de Seguridad y Salud. Por todo ello, la APC cuenta con el **reconocimiento de empresa saludable**.

De igual forma se impone la necesidad de establecer un plan de formación para garantizar que las personas trabajadoras disponen de formación desde el momento de su contratación. La formación es de carácter obligatorio para todas las personas de la empresa. Hemos visto en los datos cuantitativos que la empresa ofrece formación de prevención de riesgos laborales a todas las personas trabajadoras.

Tras el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos, podemos concluir que la empresa tiene la salud de la plantilla como un objetivo dentro de la organización, que ha buscado a personas profesionales expertas para realizar los diagnósticos e informes de Riesgos Laborales, incorporando en los mismos la perspectiva de género y los protocolos y medidas necesarias destinadas a las mujeres embarazadas.

Así se incorporarán medidas de esta área en el Plan de Igualdad para seguir trabajando en la mejora de la detección de necesidades especiales para mujeres.

3. PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad define la política de la empresa sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación.

El Plan de Igualdad contiene las medidas, en virtud de los resultados del diagnóstico, sobre las materias enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que responden a la situación real de la empresa y pretenden contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

Con los datos cuantitativos y cualitativos analizados, así como considerando los resultados del informe diagnóstico de la Autoridad Portuaria de Castellón, se han negociado y aprobado las medidas, que se recogen a continuación, agrupadas en las distintas materias de actuación recogidas en la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y las normas que la desarrollan.

3.1 OBJETIVOS GENERALES

El objetivo principal del I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de la Autoridad Portuaria de Castellón, en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios todavía existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de objetivos generales en el desarrollo del plan como son:

- Favorecer una cultura de empresa que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la organización.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa. Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión Negociadora y a la Comisión de Seguimiento.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordados para cada una de las áreas que serán desarrollados a continuación a través de distintas medidas:

- **MEDIDA TRASVERSAL PARA EL CONJUNTO DEL PLAN:**
 - Crear la figura de responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.
- **ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:**
 - Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación.
 - Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de selección y promoción.
- **ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:**
 - Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación.
- **ÁREA DE FORMACIÓN:**
 - Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
 - Formar a la totalidad de la empresa en igualdad.
 - Contar con información sobre la formación de la plantilla.
- **ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL:**
 - Facilitar la promoción profesional en igualdad de condiciones.
 - Dar prioridad a la plantilla para cubrir los puestos vacantes.
- **ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO. AUDITORÍA SALARIAL:**
 - Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, incentivos y beneficios sociales, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

- **ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:**
 - Conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar, evitando que la conciliación de la vida familiar y laboral suponga un obstáculo para las mujeres y los hombres, en su promoción y desarrollo profesional.
 - Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla.
- **ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:**
 - Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentran infrarrepresentadas.
- **ÁREA DE RETRIBUCIONES:**
 - Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.
- **ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:**
 - Prevenir comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo.
- **ÁREA DE COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA:**
 - Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la empresa.
 - Mantener a la plantilla informada, concienciar y comunicar de manera adecuada el compromiso de la empresa en materia de igualdad de oportunidades. Comunicar e informar de la aprobación del I Plan de Igualdad.
 - Mantener a la plantilla informada de todas las cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades, conciliación y corresponsabilidad y otras, que les puedan afectar.
 - Conocer la percepción de las personas trabajadoras sobre la implementación de la igualdad de oportunidades en las políticas y la cultura de la empresa

- **ÁREA DE SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO:**

- Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales
- **ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO:**
 - Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.

3.3 MEDIDAS Y ACCIONES POR ÁREAS

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD	
OBJETIVO 1	CREAR LA FIGURA DE RESPONSABLE DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA
Medida 1	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en materia de igualdad, que gestione y coordine el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	El procedimiento se implantará desde la aprobación del Plan de Igualdad.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios que requiera la persona responsable de igualdad para realizar su cometido.
Indicadores de seguimiento	Designación de la Figura de responsable de Igualdad en la empresa.

AREA 1.- PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	
OBJETIVO 1	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida 2	Utilizar en los anuncios para la contratación de personal, un lenguaje no sexista e inclusivo y no discriminatorio por razón de sexo, garantizando una denominación neutra en la definición y descripción de los puestos de trabajo en las ofertas de empleo o haciendo referencia a ambos sexos en la denominación de los puestos.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en el reclutamiento de personal.
Descripción detallada de la medida	La publicación de las ofertas de empleo deberá dirigirse siempre a mujeres y hombres, debiéndose realizar una redacción con lenguaje no sexistas en la denominación de las categorías profesionales, y en el caso de la utilización de imágenes estas evitaran cualquier estereotipo de género.
Personas destinatarias	Toda persona susceptible de acceder a un proceso de selección de la empresa.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan, se mantendrá durante toda la vigencia del mismo.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Número de ofertas publicadas/revisión lenguaje.

AREA 1.- PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	
OBJETIVO 1	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.
Medida 2bis	Los órganos de selección responderán al principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres.
Objetivos que persigue	Evitar los sesgos de género en los procesos de selección.
Descripción detallada de la medida	Asegurar que en los tribunales de selección haya una presencia equilibrada de los dos sexos (40-60%). Caso de no contar con dicha presencia se emitirá un informe con las razones que lo justifique.
Personas destinatarias	Toda persona susceptible de acceder a un proceso de selección de la empresa.
Cronograma de implantación	El procedimiento se implantará en los 6 primeros meses de vigencia del plan y se desarrollará durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Nº total de tribunales/ nº de tribunales con presencia equilibrada

AREA 1.- PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	
OBJETIVO 1	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida 3	Uso de un lenguaje no sexista en las bases de convocatoria de las ofertas de empleo, garantizando una denominación neutra en la definición y descripción de los puestos de trabajo en las ofertas de empleo o haciendo referencia a ambos sexos en la denominación de los puestos.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en el reclutamiento de personal.
Descripción detallada de la medida	La publicación de las ofertas de empleo deberá dirigirse siempre a mujeres y hombres, debiéndose realizar una redacción con lenguaje no sexistas en la denominación de las categorías profesionales, y en el caso de la utilización de imágenes estas evitaran cualquier estereotipo de género.
Personas destinatarias	Toda persona susceptible de acceder a un proceso de selección de la empresa.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan, se mantendrá durante toda la vigencia del mismo.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Número de ofertas publicadas/revisión lenguaje.

AREA 1.- PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	
OBJETIVO 2	GARANTIZAR LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN
Medida 4	Disponer de información estadística, desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión de seguimiento.
Objetivos que persigue	Conocer la evaluación del equilibrio de hombres y mujeres en todos los departamentos y puestos de trabajo de la empresa.
Descripción detallada de la medida	La oferta de empleo público es igualitaria para ambos sexos ya así se demuestra en las ofertas que se analizarán por sectores.
Personas destinatarias	La Comisión de Seguimiento.
Cronograma de implantación	La medida se implantará en los 6 primeros meses de vigencia del plan y durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Número de procesos de selección. Número de mujeres/hombres preseleccionados/ número de personas presentadas segregadas por sexo. Análisis de las dificultades para la cobertura de vacantes por parte de mujeres.

AREA 1.- PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	
OBJETIVO 2	GARANTIZAR LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN
Medida 5	Asegurar que el Plan de Acogida recoja el compromiso de la entidad con la igualdad, las medidas de conciliación puestas a disposición de las personas trabajadoras y que cuide el lenguaje neutro.
Objetivos que persigue	Que los y las trabajadoras desde su incorporación en la empresa conozcan el compromiso de la misma con la igualdad y sus derechos de conciliación.
Personas destinatarias	Todas las personas que se incorporen a la empresa.
Cronograma de implantación	La medida se implantará en los 6 primeros meses de vigencia del plan y permanecerá durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Revisión del Plan de Acogida

AREA 2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO 1	GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN
Medida 6	Revisar la denominación de los puestos de trabajo para asegurar la perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Identificar y definir los puestos de trabajo de la empresa. Asegurar en la empresa que todos los puestos de trabajo tienen una denominación neutra.
Descripción detallada de la medida	Evitar el lenguaje no sexista y los sesgos de género en la denominación de los puestos de trabajo de la empresa.
Personas destinatarias	Todos los puestos de trabajo.
Cronograma de implantación	Revisión en el primer año de vigencia del plan.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Verificar que se haya realizado la revisión de la denominación de los puestos de trabajo.

AREA 2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO 1	GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN
Medida 7	Establecer una revisión periódica de equilibrio por sexos de la plantilla, en todos los puestos y categorías profesionales. Estos datos serán analizados en la Comisión de seguimiento.
Objetivos que persigue	Hacer un seguimiento de la clasificación de los puestos de trabajo de la empresa para corregir las posibles desviaciones.
Descripción detallada de la medida	Contar con una herramienta informática (programas de gestión existentes, excel,...) que recoja la distribución de la plantilla en puestos y niveles para analizar la progresión de la empresa hacia el equilibrio.
Personas destinatarias	La plantilla
Cronograma de implantación	De forma anual.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Verificar que se cuente con la herramienta y la distribución de la plantilla por sexo. Número de hombres y mujeres por categoría profesional, por área y departamento.

AREA 3.- FORMACIÓN	
OBJETIVO 1	ASEGURAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA FORMACIÓN
Medida 8	Introducir la perspectiva de género en el Plan de Formación de la empresa.
Objetivos que persigue	Conseguir que trabajadoras y trabajadores tengan las mismas posibilidades de disfrutar de la formación que ofrece la empresa.
Descripción detallada de la medida	Garantizar que las acciones de formación sean realizadas en horario laboral, siempre que sea posible, de forma presencial o de forma online que permita hacerla compatible con la conciliación y la corresponsabilidad. Facilitar a las personas que estén disfrutando de un derecho de conciliación la posibilidad de acceder a la formación.
Personas destinatarias	El conjunto de los y las trabajadoras.
Cronograma de implantación	Durante el primer año de la aprobación del Plan de forma anual.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Presupuesto del Plan de Formación. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Datos, desagregados por sexo, sobre las necesidades de formación de la empresa. Número total de horas de formación y de participantes, desagregados por sexo. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación. Horario de las formaciones.

AREA 3.- FORMACIÓN	
OBJETIVO 1	ASEGURAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA FORMACIÓN
Medida 9	Crear un buzón para recoger propuestas o sugerencias de formación por parte de la plantilla para intentar adaptar la formación de la empresa a las necesidades y peticiones de la misma.
Objetivos que persigue	Intentar garantizar que las personas trabajadoras puedan solicitar la formación que se adapten a sus necesidades de desarrollo profesional.
Descripción detallada de la medida	Establecer un correo donde la plantilla pueda solicitar cursos de formación que serán estudiados por dirección y direcciones intermedias y desarrollados si se ajustan al contenido de la formación de la empresa.
Personas destinatarias	Todas las personas de la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante el primer año de la aprobación del Plan con carácter periódico.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Número de peticiones de cursos recibidas sobre cursos realizados.

AREA 3.- FORMACIÓN	
OBJETIVO 2	FORMAR A LA TOTALIDAD DE LA EMPRESA EN IGUALDAD.
Medida 10	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a la dirección y mandos intermedios, especialmente a las personas responsables de selección y promoción.
Objetivos que persigue	Conseguir que las personas responsables de la aplicación del Plan de Igualdad adquieran conocimientos en Igualdad de oportunidades. Garantizar que las personas responsables de los procesos de selección estén formadas en igualdad y así poder eliminar cualquier sesgo inconsciente de género. Se asegurará que la formación sea presencial u online, realizada en horario laboral.
Descripción detallada de la medida	Formar a las personas responsables de recursos humanos, así como a mandos intermedios y dirección en igualdad para que puedan desarrollar sus funciones sin sesgos género. Adquirir una formación especializada en igualdad de género que les permitan formar parte de los procesos de selección sin sesgos de género.
Personas destinatarias	Responsables de recursos humanos, jefas y jefes de departamentos y de área, dirección. Todas las personas implicadas en los procesos de selección, contratación y promoción.
Cronograma de implantación	Durante el primer año de la aprobación del Plan con carácter periódico.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Cursos de formación a cargo del presupuesto del Plan de Formación. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Número de cursos realizados, horas y personas asistentes desagregadas por sexo. Número de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad realizadas.

AREA 3.- FORMACIÓN	
OBJETIVO 2	FORMAR A LA TOTALIDAD DE LA EMPRESA EN IGUALDAD.
Medida 11	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, al conjunto de la plantilla.
Objetivos que persigue	Conseguir que la plantilla adquiera conocimientos en Igualdad de oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Buscar que el conjunto de la plantilla tenga conocimientos básicos y/o especializados en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se asegurará que la formación sea presencial u online, realizada en horario laboral y que se den formaciones periódicas. Esta formación versará sobre el PDI, medidas que recoge, conciliación y corresponsabilidad, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, etc. Asegurando que las nuevas incorporaciones también reciban dicha formación.
Personas destinatarias	La plantilla en su conjunto.
Cronograma de implantación	Durante el primer año de la aprobación del Plan.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Cursos de formación, realizados por personas expertas externas, a cargo del presupuesto del Plan de Formación. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Número de cursos realizados, horas y personas asistentes desagregadas por sexo. Número de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad realizadas.

AREA 3.- FORMACIÓN	
OBJETIVO 3	CONTAR CON LA INFORMACIÓN SOBRE LA FORMACION DE LA PLANTILLA
Medida 12	Crear una base de datos con las formaciones de la plantilla, tanto las realizadas por la empresa como las externas y mantenerla actualizada.
Objetivos que persigue	Facilitar que la empresa conozca la formación que las personas de la plantilla van adquiriendo para poder tenerlo en cuenta a la hora de las promociones.
Personas destinatarias	Todas las personas de la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante el primer año de la aprobación del Plan con carácter periódico.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento
Recursos asociados	Cursos de formación realizados a cargo del presupuesto del Plan de Formación. Todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Base de datos creada y actualizada.

****se trata de conocer qué formación/estudios realiza la plantilla y que les permita ser candidatos/as a promocionar y para la evaluación del desempeño.**

AREA 3.- FORMACIÓN	
OBJETIVO 2	FORMAR A LA TOTALIDAD DE LA EMPRESA EN IGUALDAD.
Medida 13	Formación en competencias que permita el desarrollo de la carrera profesional de la plantilla.
Objetivos que persigue	Que las personas de la plantilla puedan ir promocionando gracias a haber adquirido los conocimientos que requieran para ello.
Descripción detallada de la medida	Asegurar que todas las personas trabajadoras, pero especialmente las mujeres de la plantilla puedan acceder a estas formaciones, especialmente cuando se dirijan a cubrir puestos o categorías actualmente masculinizadas.
Personas destinatarias	Los y las trabajadoras.
Cronograma de implantación	Durante el primer año de la aprobación del Plan con carácter periódico.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Cursos de formación realizados a cargo del presupuesto del Plan de Formación. Todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Número de cursos realizados para mejorar las competencias profesionales, horas y personas asistentes desagregadas por sexo.

AREA 3.- FORMACIÓN	
OBJETIVO 3	CONTAR CON LA INFORMACIÓN SOBRE LA FORMACION DE LA PLANTILLA
Medida 14	Crear una base de datos con las formaciones de la plantilla, tanto las realizadas por la empresa como las externas y mantenerla actualizada.
Objetivos que persigue	Facilitar que la empresa conozca la formación que las personas de la plantilla van adquiriendo para poder tenerlo en cuenta a la hora de las promociones.
Personas destinatarias	Todas las personas de la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante el primer año de la aprobación del Plan con carácter periódico.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Cursos de formación realizados a cargo del presupuesto del Plan de Formación. Todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Base de datos creada y actualizada.

AREA 4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO 1	FACILITAR LA PROMOCIÓN PROFESIONAL EN IGUALDAD DE CONDICIONES
Medida 15	Conseguir la mayor objetividad en todo el proceso de promoción interna en cualquier nivel de responsabilidad con el fin de garantizar su realización sin elementos de discriminación directa o indirecta mediante la creación de un Procedimiento de promoción, que se rija por criterios de valoración objetivos, transparentes y homogéneos para toda la plantilla, basados en los conocimientos y competencias requeridos para el puesto.
Objetivos que persigue	Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad, especialmente en los puestos de dirección y mandos intermedios.
Descripción detallada de la medida	Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan 1 año para la aprobación del procedimiento, que mantendrá su vigencia durante los 4 años de duración del plan de igualdad.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	El procedimiento de seguimiento de las promociones. Número de procesos de promoción realizados. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las candidaturas presentadas, así como de las personas que promocionan.

AREA 4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO 1	FACILITAR LA PROMOCIÓN PROFESIONAL EN IGUALDAD DE CONDICIONES
Medida 16	Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando el grupo profesional y puesto de origen y destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, tipo de promoción.
Objetivos que persigue	Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.
Descripción detallada de la medida	Analizar las promociones anualmente y dar traslado del informe a la Comisión de Seguimiento.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anualmente.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Número de procesos de promoción realizados. Número de personas de la plantilla, desagregado por sexo, que promocionan en cada uno de los procesos de promoción.

AREA 4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO 2	DAR PRIORIDAD A LA PLANTILLA PARA CUBRIR LOS PUESTOS VACANTES.
Medida 17	Impulsar la promoción o movilidad funcional de la plantilla, priorizando frente a nuevas contrataciones.
Objetivos que persigue	Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.
Descripción detallada de la medida	Publicar internamente, los puestos vacantes y sus requisitos. Dar la adecuada publicidad, para conocimiento de la plantilla, sobre los puestos vacantes para su posible participación en los procesos de promoción interna. Asegurar que las personas trabajadoras que se encuentren disfrutando de un permiso de conciliación y corresponsabilidad tengan acceso a la información sobre las vacantes que se publican.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Número de procesos de promoción realizados. Número de personas de la plantilla, desagregado por sexo, que promocionan en cada uno de los procesos de promoción.

AREA 4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO 2	DAR PRIORIDAD A LA PLANTILLA PARA CUBRIR LOS PUESTOS VACANTES.
Medida 18	Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa, incorporando el portal del empleado. Asegurar que se traslada la información de las vacantes a promocionar de todos los centros a todas las personas de la plantilla.
Objetivos que persigue	Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.
Descripción detallada de la medida	Publicar internamente, los puestos vacantes y sus requisitos, incluidos tareas y funciones a desarrollar. Dar la adecuada publicidad, para conocimiento de la plantilla, sobre los puestos vacantes para su posible participación en los procesos de promoción interna. Asegurar que las personas trabajadoras que se encuentren disfrutando de un permiso de conciliación y corresponsabilidad tengan acceso a la información sobre las vacantes que se publican.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Número de procesos de promoción realizados. Número de personas de la plantilla, desagregado por sexo, que promocionan en cada uno de los procesos de promoción.

AREA 6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
OBJETIVO 1	CONSEGUIR UN ADECUADO EQUILIBRIO Y MEJOR COMPATIBILIDAD ENTRE LAS RESPONSABILIDADES LABORALES Y LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR, EVITANDO QUE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL SUPONGA UN OBSTÁCULO PARA LAS MUJERES Y LOS HOMBRES, EN SU PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
Medida 19	Garantizar que las personas que se acojan a derechos relacionados con cuidados no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional, ni en acceso a la formación, ni en ascensos y promoción, ni en el resto de condiciones laborales.
Objetivos que persigue	Asegurar que el disfrute de los derechos de conciliación y corresponsabilidad no son un problema para el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.
Descripción detallada de la medida	Informar a los y las trabajadoras que se encuentran de baja o cualquier derecho relacionado con la conciliación, de los cursos de formación y de las vacantes de promoción interna que pudiera darse durante este periodo.
Personas destinatarias	Todas las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Número y porcentaje de personas que durante o tras un permiso por cuidado de hijas e hijos menores o familiares en situación de dependencia han promocionado o han recibido formación.

AREA 6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

OBJETIVO 2	FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE TODA LA PLANTILLA.
Medida 20	Facilitar la flexibilidad horaria por cuestiones de conciliación, siempre que las condiciones de organización laboral lo permitan, y para aquellos puestos trabajo que sea posible.
Objetivos que persigue	Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar y laboral.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de la flexibilidad horaria.

AREA 6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
OBJETIVO 2	FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE TODA LA PLANTILLA.
Medida 21	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa.
Objetivos que persigue	Conseguir que las trabajadoras y los trabajadores conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.
Descripción detallada de la medida	Realizar acciones de sensibilización e información a la plantilla, mediante la información actualizada en la web, envío de correos electrónicos, o cuantas acciones permitan que llegue a la totalidad de la plantilla de los derechos de conciliación y corresponsabilidad. Impulsar la Corresponsabilidad fomentando campañas de sensibilización dirigidas a los hombres para que hagan uso de estas medidas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante los 6 primeros meses desde la aprobación del Plan
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.

AREA 6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

OBJETIVO 2	FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE TODA LA PLANTILLA.
Medida 22	Limitar, en la medida de lo posible, el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de la plantilla. Estableciendo un Protocolo de uso eficiente de los horarios.
Objetivos que persigue	Garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
Personas destinatarias	Todas las trabajadoras y trabajadores.
Cronograma de implantación	Durante los 6 primeros meses de aprobación del Plan
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Protocolo de uso eficiente de los horarios.

AREA 6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
OBJETIVO 2	FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE TODA LA PLANTILLA.
Medida 23	Recoger los datos de las personas de la plantilla que cuentan con responsabilidades familiares. Trasladar periódicamente a la Comisión de Seguimiento dichos datos,
Objetivos que persigue	Conocer los datos de personas de la plantilla con responsabilidades familiares para poder asegurar que el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.
Personas destinatarias	El conjunto de la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Nº de personas con responsabilidades familiares desagregadas por sexo.

AREA 6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
OBJETIVO 2	FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE TODA LA PLANTILLA.
Medida 24	Avanzar en la puesta en marcha de un plan de trabajo a distancia, en aquellos puestos de trabajo que lo permita, para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	Garantizar la conciliación y la corresponsabilidad
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Medidas adoptadas en relación al trabajo a distancia, personas beneficiadas segregadas por sexo.

AREA 7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO 1	FACILITAR EL ACCESO Y LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES A CATEGORÍAS DONDE SE ENCUENTRAN INFRARREPRESENTADAS
Medida 25	En idénticas condiciones de idoneidad, dar preferencia a personas del sexo infrarrepresentado, especialmente mujeres, para el acceso a la jornada a tiempo completo
Objetivos que persigue	Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
Personas destinatarias	Toda persona susceptible de mejorar sus condiciones laborales.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Número y porcentaje, desagregado por sexo de personas que cambian su jornada a completa.

AREA 7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
OBJETIVO 1	FACILITAR EL ACCESO Y LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES A CATEGORÍAS DONDE SE ENCUENTRAN INFRARREPRESENTADAS
Medida 26	Tratar de que, a igualdad de méritos y capacidad, tanto en el acceso como en la promoción interna, se de preferencia al género menos representado, en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que exista infrarrepresentación.
Objetivos que persigue	Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa. Establecer medidas de acción positiva que permitan que más mujeres accedan a la empresa y a todos los puestos de responsabilidad de la misma, especialmente en aquellos en los que están muy poco representadas.
Personas destinatarias	Toda persona susceptible de acceder a un proceso de selección o promoción de la empresa.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Número y porcentaje, desagregado por sexo de candidaturas presentadas, y personas incorporadas o promocionadas.

AREA 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
OBJETIVO 1	PREVENIR COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO
Medida 27	Aprobado un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo durante la negociación del Plan de Igualdad, proceder a su difusión y comunicación del mismo a toda la plantilla. Informar a la Comisión de Seguimiento en el momento de que se active el protocolo de acoso.
Objetivos que persigue	Contando con un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, que contempla el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece, aprobado durante la negociación del Plan, difundirlo entre la plantilla y ofrecer formación sobre esta materia.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Se procederá a la difusión del Protocolo desde la aprobación del Plan
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Verificar la aprobación del Protocolo y su desarrollo. Se recogerá de forma anual el número de denuncias registradas. Número de denuncias archivadas. Resultado de las denuncias.

AREA 10. COMUNICACIÓN. LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA	
OBJETIVO 1	GARANTIZAR UNA IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA EN CADA ACCIÓN Y COMUNICACIÓN DE LA EMPRESA
Medida 28	Inclusión de la perspectiva de género en todas las publicaciones y comunicaciones de la empresa.
Objetivos que persigue	Utilizar el lenguaje neutro que impida sesgos de género en publicaciones y comunicaciones de la empresa. Asegurar que las imágenes que se utilizan en las mismas tampoco contienen sesgos de género.
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir, si es necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: publicaciones, cartelerías, etc., y en la página web corporativa, con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo. Revisión de las publicaciones y comunicaciones de la empresa incluidas ofertas de empleo y promociones.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	Se revisarán las publicaciones en el primer año de vigencia del Plan.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Verificar la implantación de la medida. Revisión de publicaciones y comunicaciones.

AREA 10. COMUNICACIÓN. LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA	
OBJETIVO 2	MANTENER A LA PLANTILLA INFORMADA, CONCIENCIAR Y COMUNICAR DE MANERA ADECUADA EL COMPROMISO DE LA EMPRESA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. COMUNICAR E INFORMAR DE LA APROBACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD.
Medida 29	Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla de la aprobación del I Plan de Igualdad de la empresa, de los principios que lo inspiran, objetivos y contenido. Información a la plantilla del Plan de Acoso Sexual y de las nuevas acciones en materia de Igualdad que vaya implementando la empresa.
Objetivos que persigue	Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del I Plan de Igualdad de la empresa y de cuantas acciones en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad se lleven a cabo.
Descripción detallada de la medida	Comunicación, información y formación a la plantilla del I Plan de Igualdad. Comunicación periódica, una vez al año, a la plantilla de cuantas acciones o medidas implemente la empresa en su desarrollo, incluyendo información sobre el desarrollo de la Comisión de Seguimiento.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan de forma anual.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Número de comunicaciones realizadas y contenido. Campañas realizadas.

AREA 10. COMUNICACIÓN. LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA	
OBJETIVO 2	MANTENER A LA PLANTILLA INFORMADA DE TODAS LAS CUESTIONES RELACIONADAS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD Y OTRAS, QUE LES PUEDAN AFECTAR.
Medida 30	Difusión en la página web de la empresa de la política de igualdad de la empresa, incluido el Plan de Igualdad.
Objetivos que persigue	Contar con una plantilla informada en materia de igualdad.
Descripción detallada de la medida	Facilitar el conocimiento a la plantilla de las medidas acordadas para garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	En los 6 primeros meses desde la aprobación del Plan.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	La revisión de la inclusión en la Web de la empresa del Plan de Igualdad.

AREA 10. COMUNICACIÓN. LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA	
OBJETIVO 3	CONOCER LA PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS POLÍTICAS Y LA CULTURA DE LA EMPRESA
Medida 31	Establecer y promocionar un correo electrónico como canal de comunicación accesible a toda la plantilla para que pueda expresar sus opiniones y sugerencias acerca del Plan de Igualdad.
Objetivos que persigue	Conocer la conformidad e inquietudes de la plantilla con respecto a la aplicación de las medidas de igualdad implementadas por la empresa.
Descripción detallada de la medida	Elaboración y difusión de un correo electrónico destinado a que la plantilla pueda hacer llegar sus inquietudes y sugerencias respecto a los temas en materia de igualdad y no discriminación.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	Se implementará durante el primer año de vigencia del plan de igualdad y estará activo hasta su finalización.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Correo electrónico. Nº de correos remitidos. Cuestiones remitidas y analizadas.

AREA 11. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
OBJETIVO 1	INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA Y HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Medida 32	Mantener en las evaluaciones de riesgo del Plan de Vigilancia de la Salud de la empresa, el estudio y la valoración específica de los riesgos de las personas especialmente vulnerables como mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. Incorporar la valoración de riesgos psicosociales. Dar a conocer a la Comisión de seguimiento el Informe de prevención de riesgos laborales desagregado por sexo, especificando número de veces que se adaptan los puestos de trabajo por embarazo o lactancia.
Objetivos que persigue	Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	El informe anual de riesgos contemplará estas circunstancias específicas.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Los costes del estudio de riesgos laborales y todos los medios materiales y humanos necesarios de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Verificar que el informe contempla estas circunstancias específicas. Información sobre PRL entregada a la Comisión de Seguimiento.

AREA 11. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
OBJETIVO 1	INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA Y HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Medida 33	Dar a conocer a la Comisión de seguimiento el Informe de prevención de riesgos laborales desagregado por sexo, especificando número de veces que se adaptan los puestos de trabajo por embarazo o lactancia.
Objetivos que persigue	Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.
Personas destinatarias	Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
Cronograma de implantación	Anualmente.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Los costes del estudio de riesgos laborales y todos los medios materiales y humanos necesarios de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Verificar que la información sobre PRL es entregada a la Comisión de Seguimiento. Número de veces que se ha adaptado el puesto de trabajo/ número de mujeres embarazadas y en lactancia. Número de veces que se ha cambiado de puesto/ número de mujeres embarazadas y en lactancia. Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/ número de mujeres embarazadas y en lactancia.

AREA 12. VIOLENCIA DE GÉNERO	
OBJETIVO 1	ESTABLECER HERRAMIENTAS PREVENTIVAS PARA IDENTIFICAR RIESGOS Y ADOPTAR MEDIDAS CORRECTORAS, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.
Medida 34	Elaborar un procedimiento o protocolo que recoja la operativa a seguir en casos de trabajadoras víctimas de Violencia de Género y difusión entre la plantilla del mismo. Se presentará un informe anual a la Comisión de Seguimiento de las veces que se ha activado el protocolo. Se informará a la plantilla de dicho procedimiento.
Objetivos que persigue	Ayudar y acompañar a las trabajadoras que pudieran ser víctimas de Violencia contra las mujeres.
Descripción detallada de la medida	Establecer en la empresa un procedimiento para que toda la plantilla sepa cómo actuar si una trabajadora es víctima de Violencia de Género.
Personas destinatarias	Toda trabajadora susceptible de ser víctima de Violencia de Género.
Cronograma de implantación	El procedimiento se implantará en los 2 primeros años de vigencia del plan y permanecerá durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Verificar la elaboración del procedimiento. Número de comunicaciones, publicaciones o medidas utilizadas para la difusión de estos procedimientos.

3.4 Cronograma de implantación de las medidas

ÁREA	MEDIDA	FECHA IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN
CONJUNTO DEL PLAN	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en materia de igualdad, que gestione y coordine el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	El procedimiento se implantará desde la aprobación del Plan.	Se hará el seguimiento de su puesta en marcha el segundo semestre de 2023	Una vez al año: -Enero de 2024 -Enero de 2025 -Enero de 2026 -Enero de 2027
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Utilizar en los anuncios para la contratación de personal, un lenguaje no sexista e inclusivo y no discriminatorio por razón de sexo, garantizando una denominación neutra en la definición y descripción de los puestos de trabajo en las ofertas de empleo o haciendo referencia a ambos sexos en la denominación de los puestos.	Desde la aprobación del Plan, se mantendrá durante toda la vigencia del mismo.	Se hará el seguimiento de su puesta en marcha el segundo semestre de 2023	Se evaluará la implantación de la medida durante el primer semestre de 2024
	Los órganos de elección responderán al principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres.	El procedimiento se implantará a los 6 primeros meses de vigencia del plan y se desarrollará durante toda su vigencia.	Segundo semestre 2023	Anual Enero 2024 Enero 2025 Enero 2026 Enero 2027
	Uso de un lenguaje no sexista en las bases de convocatoria de las ofertas de empleo, garantizando una denominación neutra en la definición y descripción de los puestos de trabajo en las ofertas de empleo o haciendo referencia a ambos sexos en la denominación de los puestos.	Desde la aprobación del Plan, se mantendrá durante toda su vigencia del mismo.	Segundo semestre 2023	Anual Enero 2024 Enero 2025 Enero 2026 Enero 2027
	Disponer de información estadística, desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión de seguimiento.	Durante los 6 primeros meses de vigencia del plan y durante toda su vigencia.	Se hará el seguimiento de la recogida de datos cada seis meses desde el segundo semestre 2023.	Se evaluará la implantación de la medida en las comisiones de seguimiento a celebrar en el segundo semestre de cada uno de los años de vigencia del plan.

	Asegurar que el Plan de Acogida recoja el compromiso de la entidad con la igualdad, las medidas de conciliación puestas a disposición de las personas trabajadoras y que cuide el lenguaje neutro.	La medida se implantará en los 6 primeros meses de vigencia del plan y permanecerá durante toda su vigencia.	Primer semestre 2024	Anual: Enero 2024 Enero 2025 Enero 2026 Enero 2027
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Revisar la denominación de los puestos de trabajo para asegurar la perspectiva de género.	Revisión en el primer año de vigencia del plan.	Se hará el seguimiento de su puesta en marcha el segundo semestre de 2023.	Se evaluará la implantación de la medida en la Comisión de Seguimiento del primer trimestre de 2024.
	Establecer una revisión periódica de equilibrio por sexos de la plantilla, en todos los puestos y categorías profesionales. Estos datos serán analizados en la Comisión de seguimiento.	De forma anual	Se hará el seguimiento de la recogida de datos de forma anual: Enero 2024 Enero 2025 Enero 2026 Enero 2027	Se evaluará la implantación de la medida en las Comisiones de Seguimiento de los primeros trimestres de 2024, 2025, 2026 y 2027.
FORMACIÓN	Introducir la perspectiva de género en el Plan de Formación de la empresa.	Durante el primer año de la aprobación del Plan de forma anual.	Se hará el seguimiento de su puesta en marcha el segundo semestre de 2023	Se evaluará la implantación de la medida en la Comisión de Seguimiento del primer trimestre de 2024
	Crear un buzón para recoger propuestas o sugerencias de formación por parte de la plantilla para intentar adaptar la formación de la empresa a las necesidades y peticiones de la misma.	Durante el primer año de la aprobación del Plan con carácter periódico.	Se hará el seguimiento de su puesta en marcha el primer semestre de 2024	Se evaluará la implantación de la medida en la Comisión de Seguimiento del segundo semestre de 2024
	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a la dirección y mandos intermedios, especialmente a las personas responsables de selección y promoción.	Durante el primer año de la aprobación del Plan con carácter periódico.	Se hará el seguimiento de su puesta en marcha el primer semestre de 2024	Se evaluará la implantación de la medida en la Comisión de Seguimiento del segundo semestre de 2024
	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, al conjunto de la plantilla.	Durante el primer año de la aprobación del Plan.	Se hará el seguimiento de su puesta en marcha el primer semestre de 2024	Se evaluará la implantación de la medida en la Comisión de Seguimiento del segundo semestre de 2024
	Crear una base de datos con las formaciones de la plantilla, tanto las realizadas por la empresa como las externas y mantenerla actualizada.	Durante el primer año de la aprobación del Plan con carácter periódico.	Se hará el seguimiento de su puesta en marcha el primer semestre de 2024	Se evaluará la implantación de la medida en la Comisión de Seguimiento del segundo semestre de 2024

PROMOCIÓN PROFESIONAL	Conseguir la mayor objetividad en todo el proceso de promoción interna en cualquier nivel de responsabilidad con el fin de garantizar su realización sin elementos de discriminación directa o indirecta mediante la creación de un Procedimiento de promoción, que se rija por criterios de valoración objetivos, transparentes y homogéneos para toda la plantilla, basados en los conocimientos y competencias requeridos para el puesto.	Desde la aprobación del plan 1 año para la aprobación del procedimiento, que mantendrá su vigencia durante los 4 años de duración del plan de Igualdad.	Se hará el seguimiento de su puesta en marcha el segundo semestre de 2023	Se evaluará la implantación de la medida en la Comisión de Seguimiento del primer semestre de 2024.
	Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando el grupo profesional y puesto de origen y destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, tipo de promoción.	De forma anual.	Se hará el seguimiento de la recogida de datos de forma anual: Enero 2024 Enero 2025 Enero 2026 Enero 2027	Se evaluará la implantación de la medida en las Comisiones de Seguimiento de los primeros trimestres de 2024, 2025, 2026 y 2027.
	Impulsar la promoción o movilidad funcional de la plantilla, priorizando frente a nuevas contrataciones.	Desde la aprobación del Plan y durante toda su vigencia.	Se comprobará su puesta en marcha en el primer semestre de 2023	Se evaluará la implantación de la medida en el segundo semestre de 2023
	Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa, incorporando el portal del empleado. Asegurar que se traslada la información de las vacantes a promocionar de todos los centros a todas las personas de la plantilla.	Desde la aprobación del Plan y durante toda su vigencia.	Se comprobará su puesta en marcha en el primer semestre de 2023	Se evaluará la implantación de la medida en el segundo semestre de 2023, 2024, 2025 y 2026.
AUDITORIA SALARIAL	Realizar un estudio de retribuciones donde se determinarán los criterios de los diferentes conceptos salariales: complementos, pluses, categorías y retribuciones. Analizar dichas retribuciones desagregadas por sexo.	Durante los dos primeros años de la aprobación del Plan	Se comprobará su puesta en marcha en el primer semestre 2025	Se evaluará antes de finalizar 2025
EJERCICIO CORRESPONSABLE	Garantizar que las personas que se acojan a derechos relacionados con cuidados no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional, ni en acceso a la formación, ni en ascensos y promoción, ni en el resto de las condiciones laborales.	Desde la aprobación del Plan y durante toda su vigencia.	Se comprobará su puesta en marcha en el primer semestre de 2023.	Se evaluará en la primera comisión de seguimiento a celebrar en 2023.

	Facilitar la flexibilidad horaria por cuestiones de conciliación, siempre que las condiciones de organización laboral lo permitan y para aquellos puestos trabajo que sea posible.	Desde la aprobación del Plan y durante toda su vigencia.	Se comprobará su puesta en marcha en el primer semestre de 2023	Se evaluará en la comisión de seguimiento a celebrar cada primer semestre de los años de vigencia del plan, de 2023 a 2027.
	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa.	Durante los 6 primeros meses desde la aprobación del Plan.	Se comprobará su puesta en marcha en el primer semestre 2023	Se evaluará la implantación de la medida en la comisión de seguimiento del primer semestre de 2024
	Recoger los datos de las personas de la plantilla que cuentan con responsabilidades familiares. Trasladar periódicamente a la Comisión de Seguimiento dichos datos.	Desde la aprobación del Plan y durante toda su vigencia.	Enero 2024	Anual: Enero 2024 Enero 2025 Enero 2026 Enero 2027
	Limitar, en la medida de lo posible, el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de la plantilla. Estableciendo un Protocolo de uso eficiente de los horarios.	Durante los 6 primeros meses desde la aprobación del Plan.	Se comprobará su puesta en marcha en el primer semestre 2023	Se evaluará la implantación de la medida en la comisión de seguimiento del primer semestre de 2024
	Avanzar en la puesta en marcha de un plan de trabajo a distancia, en aquellos puestos de trabajo que lo permita, para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar, y laboral.	Durante los 4 años de vigencia del Plan.	Se comprobará su puesta en marcha en el segundo semestre de 2026	Se evaluará la implantación de la medida en la comisión de seguimiento del primer semestre de 2027
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	En idénticas condiciones de idoneidad, dar preferencia a personas del sexo infrarrepresentado, especialmente mujeres, para el acceso a la jornada a tiempo completo.	Durante toda la vigencia del plan.	Se hará el seguimiento de su puesta en marcha en el segundo semestre de 2023	Se evaluará la implantación de la medida en la comisión de seguimiento del primer semestre de 2024.
	Tratar de que, a igualdad de méritos y capacidad, tanto en el acceso como en la promoción interna, se de preferencia al género menos representado, en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que exista infrarrepresentación.	Durante toda la vigencia del Plan.	Enero 2024	Anual Enero 2024 Enero 2025 Enero 2026 Enero 2027
RETRIBUCIONES	Establecer un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, basada en las funciones a desempeñar en el puesto o categoría con independencia de las personas que los ocupen. Se informará a la	Anualmente se realizará el Registro Retributivo	Se hará el seguimiento de la realización anual del Registro Retributivo: Enero 2024 Enero 2025 Enero 2026	Se evaluará la implantación de la medida en las comisiones de seguimiento de cada primer semestre los años de vigencia del plan, años 2024,

	Comisión de Seguimiento los resultados de los Registros.		Enero 2027	2025, 2026 y 2027
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	Aprobado un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo durante la negociación del Plan de Igualdad, proceder a su difusión y comunicación del mismo a toda la plantilla. Informar a la Comisión de Seguimiento en el momento de que se active el protocolo de acoso.	Se procederá a la difusión del Protocolo desde la aprobación del Plan.	Se hará el seguimiento de la aprobación del Plan y su comunicación en la primera reunión de la comisión de seguimiento.	Se evaluará la implantación de la medida en la comisión de seguimiento a celebrar en el segundo semestre de 2023.
COMUNICACIÓN	Inclusión de la perspectiva de género en todas las publicaciones y comunicaciones de la empresa.	Se revisarán las publicaciones en el primer año de vigencia del Plan.	Se comprobará su puesta en marcha en el segundo semestre 2023	Se evaluará en la comisión e seguimiento de 2024
	Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla de la aprobación del I Plan de Igualdad de la empresa, de los principios que lo inspiran, objetivos y contenido. Información a la plantilla del Plan de Acoso Sexual y de las nuevas acciones en materia de Igualdad que vaya implementando la empresa.	Durante toda la vigencia del Plan de forma anual.	Se comprobará su puesta en marcha en el segundo semestre 2023	Se evaluará antes de finalizar 2024
	Difusión en la página web de la empresa de la política de igualdad de la empresa, incluido el Plan de Igualdad.	En los 6 primeros meses desde la aprobación del Plan	Se comprobará su puesta en marcha en el segundo semestre 2023	Se evaluará antes de finalizar 2024
	Establecer y promocionar un correo electrónico como canal de comunicación accesible a toda la plantilla para que pueda expresar sus opiniones y sugerencias acerca del Plan de Igualdad.	Se implementará durante el primer año de vigencia del plan de igualdad y estará activo hasta su finalización.	Se comprobará su puesta en marcha en el primer semestre 2024	Se evaluará en el segundo semestre de 2024
SALUD LABORAL	Mantener en las evaluaciones de riesgo del Plan de Vigilancia de la Salud de la empresa, el estudio y la valoración específica de los riesgos de las personas especialmente vulnerables como mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. Incorporar la valoración de riesgos psicosociales. Dar a conocer a la Comisión de seguimiento el informe de prevención de riesgos laborales desagregado por sexo, especificando número de veces que se adaptan los puestos de trabajo por embarazo o lactancia.	El informe anual de riesgos contemplará estas circunstancias específicas.	Se comprobará su puesta en marcha en el segundo semestre de cada año (2023 a 2026)	Se evaluará en el primer semestre de 2024, 2025, 2026 y 2027.
	Dar a conocer a la Comisión de Seguimiento el Informe de prevención de riesgos laborales desagregado por sexo, especificando número de veces	Anualmente.	Se comprobará su puesta en marcha en el segundo semestre de	Se evaluará en el primer semestre de 2024, 2025, 2026 y 2027.

		que se adaptan los puestos de trabajo por embarazo o lactancia.		cada año (2023 a 2026)	
VIOLENCIA DE GÉNERO		Elaborar un procedimiento o protocolo que recoja la operativa a seguir en casos de trabajadoras víctimas de Violencia de Género y difusión entre la plantilla del mismo. Se presentará un informe anual a la Comisión de Seguimiento de las veces que se ha activado el protocolo. Se informará a la plantilla de dicho procedimiento.	El procedimiento se implantará en los 2 primeros años de vigencia del plan y permanecerá durante toda su vigencia.	Se comprobará su puesta en marcha en el primer semestre de 2025	Se evaluará la implantación de la medida en el segundo semestre de 2025.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Plan de Igualdad se aplicará en el ámbito provincial (Castellón) en la Autoridad Portuaria de Castellón por lo que será de aplicación con independencia de la dispersión geográfica, en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la Empresa en el ámbito estatal.

ÁMBITO PERSONAL

El presente Plan de Igualdad, se aplicará a todo el personal que preste sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de la Empresa, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el Grupo Profesional asignado, la ocupación o el Puesto de trabajo desempeñado.

De conformidad con lo dispuesto en el RD 901/2020, artículo 10. Extensión de los planes de igualdad y artículo 11.1. Párrafo 4º de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas del plan de igualdad serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

ÁMBITO TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad de la Autoridad Portuaria de Castellón, entrará en vigor tras su aprobación en el seno de la comisión negociadora de

igualdad, desde octubre de 2023 y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, hasta el 31 octubre de 2027.

La Comisión de Seguimiento procederá a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres. El nuevo Plan entrará en vigor desde su firma por las partes.

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento del Plan de Igualdad es un instrumento esencial para conocer su desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas, razón por la cual debe realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan y hacerse de manera sistemática y rigurosa. Esto permite que, en cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

Se procederá en el Órgano de Cumplimiento, a propuesta del Jefe de Departamento de Gestión del Talento al responsable de igualdad para la coordinación del seguimiento del Plan de Igualdad.

Con la finalidad de realizar la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad de la Autoridad Portuaria de Castellón, se crea una Comisión de Seguimiento compuesta, de forma paritaria, por las 6 personas propuestas por la dirección de la empresa y 6 personas en representación de las personas trabajadoras.

Dicha Comisión de Seguimiento se reunirá, durante la vigencia del Plan, periódicamente de forma anual (sin perjuicio de la posible convocatoria extraordinaria previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día) para estudiar y planificar las diferentes acciones que se deberán llevar a cabo, así como para evaluar las acciones ya realizadas, siguiendo los indicadores descritos en cada una de las fichas de medidas.

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- a) El impulso de la implementación del I Plan de Igualdad, su interpretación, adaptación, y la concreción de su ejecución mediante el establecimiento de un cronograma de actuación.
- b) El seguimiento de acciones previstas y su grado de ejecución.
- c) La evaluación de las acciones y su exposición en informes parciales, tanto el Informe de evaluación intermedia, a mitad del periodo de vigencia del plan, como el Informe de evaluación final, de conformidad con el artículo 20.3 de la Ley de 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- d) La elaboración de conclusiones, recomendaciones y propuestas de mejora derivadas de la evaluación, que permitirán definir acciones futuras y establecer medidas correctoras.
- e) El asesoramiento a la plantilla en materia de igualdad y la respuesta a aquellas cuestiones, preguntas o sugerencias referentes al plan que fuesen realizadas por los y las trabajadoras.
- f) La resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan, entendiendo que en este caso será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción pertinente.
- g) La difusión a la plantilla de todas las informaciones sobre su implementación, seguimiento y evaluación que se considere relevantes.
- h) La modificación del Plan de Igualdad si se dieran las causas que establece la normativa o por aquellas circunstancias que, afectando a su cumplimiento, pudieran surgir durante la implementación de las medidas negociadas.

Los informes de seguimiento periódico, incluido el realizado en la mitad del plan, deberán incluir el análisis y valoración de la ejecución, así como las propuestas de modificación o mejora. Informes que servirán de base para la evaluación del plan.

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad, la empresa realizará su evaluación final que deberá ser aprobada por la Comisión de Seguimiento. La evaluación recogerá los datos respecto de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados).

Los resultados de estos tres tipos de evaluación deberán ser recogidos en un Informe de Evaluación del Plan de Igualdad que deberá ser aprobado por la Comisión de Seguimiento y que pasará a formar parte del Plan de Igualdad. Este informe debe recoger, no sólo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del II Plan de Igualdad de la empresa.

Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el informe del Diagnóstico que sirvió de base para la redacción de este I Plan de Igualdad de la empresa.

Con esta comparación entre el informe de género realizado al inicio del Plan y los resultados obtenidos tras sus años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el Plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad.

La evaluación cierra la fase de aplicación del plan en la empresa y la base sobre la que se apoya su revisión, siendo la información obtenida parte del nuevo diagnóstico que culminará en la aprobación de un nuevo plan.

6. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurren las siguientes circunstancias:

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

- 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, 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 Comisión de Seguimiento de Igualdad elevará un informe a la Dirección para la convocatoria de la Comisión Negociadora que proceda a abordar la modificación cuando deba realizarse una modificación como consecuencia del seguimiento y evaluación del Plan.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización íntegra del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

7. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En caso de posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, la Comisión de Seguimiento, o alguna de sus partes, podrán acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de

conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio colectivo correspondiente.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (V ASAC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

8. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Se procederá al registro dentro del plazo de un mes a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá, además de otros aspectos formales, cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

9. GLOSARIO

ACCIÓN POSITIVA: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.2)

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. (LOIEMH, art. 7.1)

BRECHA DE GÉNERO: La diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto mayor es la brecha, mayor son las diferencias entre varones y mujeres. Cuanto menor es la brecha, más cerca estamos de la igualdad.

COMPOSICIÓN EQUILIBRADA: La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera).

CONCILIACIÓN: Necesidad de las personas de atender a sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral), siendo indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite a mujeres y hombres satisfacerlas y hacer frente a las responsabilidades en los ámbitos público y privado.

CORRESPONSABILIDAD: Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (LOIEMH, art. 4).

IMPACTO DE GÉNERO: consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

INDICADOR DE GÉNERO: Variables de análisis que describen la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Supone la aproximación a la situación de mujeres y hombres, y la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamiento entre unas y otros.

LENGUAJE SEXISTA: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

SEGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO: Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical)

Castellón, 8 septiembre de 2023.