

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA AUTORIDAD PORTUARIA

2022-2026



MURGIBE
Consultoría de Igualdad



INDICE

INTRODUCCIÓN	3
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	5
DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN	6
MARCO LEGAL Y NORMATIVO	7
MARCO CONCEPTUAL	13
PROCESO DE ELABORACIÓN	18
DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE LA AUTORIDAD PORTUARIA DE BILBAO	19
AUDITORIA RETRIBUTIVA Y REGISTRO SALARIAL	22
ÁMBITOS DE TRABAJO PARA EL PLAN DE IGUALDAD	28
IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS.	30
COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN	32
PLAN DE ACCIÓN 2022-2026	35
SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN	41
CALENDARIZACIÓN Y RESPONSABILIDADES:	44
PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN CASO DE MODIFICACIÓN O PARA SOLVENTAR DISCREPANCIAS	49



INTRODUCCIÓN

La Ley de Igualdad aprobada en marzo de 2007; Las medidas urgentes aprobadas en marzo de 2019 y los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, hablan de la importancia y obligación de garantizar la igualdad real de mujeres y hombres en los entornos organizacionales.

La Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en particular, mediante la eliminación de la discriminación de las mujeres, sean cual fuere sus circunstancias o condiciones, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. En el ámbito laboral, propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

La aplicación de esta Ley supone el marco perfecto para reflexionar y analizar las políticas de Recursos Humanos que se desarrollan en la entidad: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, poniendo en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y una repercusión positiva en todos los ámbitos.

La AUTORIDAD PORTUARIA DE BILBAO, organismo integrante del Organismo Público Puertos del Estado y dependiente del MITMA, pretende que este Plan sea un instrumento de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino también conseguir la igualdad de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la misma.

El Plan para la Igualdad de La AUTORIDAD PORTUARIA DE BILBAO se ha diseñado desde esta perspectiva con el objetivo de incorporar la Igualdad de mujeres y hombres y la perspectiva de género en toda su organización, marcando para ello trabajar desde tres ámbitos: Cultura Organizacional, Gestión de sus personas, y Responsabilidad con la Sociedad desde la Igualdad.



Los Planes para la Igualdad son una HERRAMIENTA ESTRATÉGICA destinada a iniciar procesos de trabajo dirigidos a alcanzar la igualdad REAL de mujeres y hombres a través de la puesta en marcha de medidas que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de las personas, así como lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad. Trata de incorporar la mirada de género en el diseño, la planificación y desarrollo de la estrategia de gestión de la organización, presentando las siguientes características a nivel operativo:

- Es factible, apropiado a la naturaleza y a la escala de sus actividades y servicios y asumible por la entidad en términos de recursos económicos y humanos, para el periodo establecido.
- Es compatible, es decir, unas actuaciones no imposibilitarán o reducirán el alcance de otras, sino que están coordinadas y se refuerzan las unas a las otras.
- Contempla un carácter integral en sintonía con la estrategia global de la organización.
- Es importante que sea significativo: las medidas del Plan tienen que ajustarse a las necesidades reales de la empresa e incidir sobre los aspectos más relevantes, sin concentrarse exclusivamente en alguno de ellos, ni tampoco descuidar ninguno.
- Equidad: garantizando que las actuaciones se distribuyan de manera equitativa siempre desde la perspectiva de género y atendiendo a las diferencias.
- Rentabilidad: priorización de las actuaciones que presenten una mejor relación coste/beneficio /impacto.



ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

ÁMBITO PERSONAL

Este plan es de aplicación para todas las personas de la entidad AUTORIDAD PORTUARIA DE BILBAO, que presten servicios durante la vigencia del mismo.

ÁMBITO TERRITORIAL

Este plan es de aplicación para todas las personas de la entidad AUTORIDAD PORTUARIA DE BILBAO, sita en Muelle de la Ampliación, 48980 Santurtzi - Bizkaia

ÁMBITO TEMPORAL

El presente plan de igualdad tiene una vigencia temporal 2022 – 2026, desde su entrada en vigor a la finalización del anterior plan, esto es, el 1 de enero de 2022.

La comisión se compromete a iniciar la negociación de un nuevo plan en el trimestre posterior a la finalización de la vigencia de éste.



DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN

La comisión negociadora del plan está formada por representantes de la empresa y representantes de los y las trabajadoras, respetando la representatividad de la parte social según la composición y legitimidad del Comité.

Sus principales funciones son:

- Negociación y elaboración del informe de diagnóstico y plan de igualdad.
- Identificación de las prioridades para el plan de igualdad, en base al diagnóstico realizado.
- Impulso de la implantación del plan en la empresa.
- Definición de procedimiento de seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento, en base a los indicadores elegidos.

POR PARTE DE EMPRESA

- CARMEN LOURDES MARTÍNEZ BILBAO (Empresa)
- ITZIAR SABAS GARCÍA- BORREGUERO (Empresa)
- ITZIAR SANCHO PASCUAL (Empresa)
- LAURA LÓPEZ LUJUA (Empresa)

POR PARTE DE PLANTILLA

- FRANCISCO JAVIER MARCOS DÍEZ (Sindicato LAB)
- IÑAKI MARTÍNEZ RAMOS (Sindicato CCOO)
- FERNANDO JAVIER GONZÁLEZ ECHEVARRIA (Sindicato UGT)
- JOSEBA KOLDO ORUETA HIERRO (Sindicato ELA)



MARCO LEGAL Y NORMATIVO

En los últimos años se han elaborado múltiples leyes y normas jurídicas a escala internacional, europea, estatal y local, cuyo fin es el reconocimiento explícito del Derecho a la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Estas leyes y normas, además de abarcar el ámbito de las Administraciones Públicas, también inciden en las empresas y organizaciones privadas. Por tanto, el presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de La AUTORIDAD PORTUARIA DE BILBAO se enmarca en un contexto institucional y legislativo sumamente amplio.

ÁMBITO INTERNACIONAL

- Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convenio 111 de 1958 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Naciones Unidas, Nueva York, 18 de diciembre de 1979. Ratificada por el Estado español el 16 de diciembre de 1983.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer del 6 de octubre 1999. Ratificado por España el 6 de julio de 2001. Se introducen dos mecanismos para garantizar eficazmente los derechos de las mujeres: a) El procedimiento de comunicaciones; y b) El procedimiento de investigación.
- Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General.



- Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres que recogen propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales.
- En julio de 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.
- Las Naciones Unidas aprobaron en 2015 los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) para 2030 y donde la priorización de la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y las niñas se refleja de manera transversal en todos los elementos de la Agenda 2030.

ÁMBITO EUROPEO

- Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 1950. Su art. 14 establece la prohibición de discriminación y para la protección de los derechos que recoge y crea el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Estrasburgo).
- Tratado de Roma (25 de marzo de 1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea, (Maastricht, 9 de febrero de 1992), contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres (Roma, octubre de 1993).
- Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE). Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio



del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.

- Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004. En relación con la igualdad de género, la Parte I, artículo I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión y el artículo I-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres. Fue vinculante después de la aprobación del Tratado de Lisboa en 2007.
- Numerosas Directivas de la Unión Europea, como la última la Directiva 06/54 de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición de Directivas anteriores).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos (Convenio de Varsovia, 2005) y Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul, 2011).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de febrero de 2013, de confirmación de su compromiso con la Plataforma de Acción de Pekín y las acciones en favor de la igualdad de género que figuran en ella.
- Plan de trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2016-2019 de la Comisión de las Comunidades Europeas. La Comisión describe ámbitos prioritarios para la acción de la Unión Europea durante ese período e identifica objetivos prioritarios y acciones clave para cada uno de ellos.
- Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 del Consejo de Europa.



ÁMBITO ESTATAL

- Constitución Española DE 1978. Artículo 14: *"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social"* y artículo 92 *"Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social"*.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta Ley Orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres y normativa de desarrollo.
- Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Disp. Adic. 7^º.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.



- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de 7 normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres como, por ejemplo, la LOI 3/2007 o la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Entrada en vigor el 8 de marzo de 2019, salvo algunas excepciones (1 de abril de 2019).
- 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 (BOE 14/10/2020).
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE 14/10/2020).
- Acuerdo del Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020, por el que se aprueba el III Plan de Igualdad de género en la AGE y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella.

ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

- El Estatuto de Autonomía en el artículo 9.2. hace especial mención a la igualdad.
- En 1988, sobre creación de EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer.
- En 1991, aprobación del I Plan de Acción Positiva para las Mujeres, a partir del cual se van elaborando los posteriores Planes (actualmente, el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres).
- El 18 de febrero de 2005, aprobación en el Parlamento Vasco de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Decreto 11/2014, de 11 de febrero que sustituye al Decreto 424/94, de 8 de noviembre, sobre la creación del reconocimiento de «*Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres*» a las organizaciones y entidades privadas que realicen actuaciones que propicien y promuevan una mayor igualdad de mujeres



y hombres y la remoción de obstáculos que impidan dicha igualdad. A fecha de junio de 2019, existe un total de 105 empresas y entidades que cuentan con este distintivo dentro de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

- Ley 3/2012, de 16 de febrero, por la que se modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley de Creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- En abril de 2016, Gobierno Vasco aprueba la Ley 3/2016 para la inclusión de determinadas cláusulas sociales en la contratación pública.
- 2018-2020. Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha salarial en Euskadi.
- Resolución 42/2019 del Gobierno Vasco, de 9 de abril, por la que se dispone la publicación del Acuerdo que aprueba la instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública.



MARCO CONCEPTUAL

Adicionalmente, en el marco de la Ley Vasca para la Igualdad de Mujeres y Hombres 4/2005, se definen los compromisos a adquirir desde las entidades privadas y públicas, haciendo referencia a la elaboración de planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior.

La Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres define los siguientes principios rectores que deben acompañar los procesos de igualdad que se pongan en marcha en las organizaciones.

Por ello se citan algunos que se considera que son abordados en el presente documento, teniendo en cuenta que cualquier otra definición incluida en la dicha ley y resto de normativa general o propia¹ que no haya sido reproducida también será de aplicación:

A. Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Art. 3.

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

B. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo. Art.5.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo público se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable.

¹ Disp. Adicional 1ª III Convenio Colectivo de 30 de mayo de 2019.



C. Discriminación directa e indirecta. Art.6.

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

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

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

D. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art.7

Constituye 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.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

E. Discriminación por embarazo o maternidad. Art.8

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



F. Indemnidad frente a represalias. Art.9

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

G. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Art.10.

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

H. Tutela judicial efectiva. Art. 12

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

I. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Art.43.

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



J. Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art.44

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio

Igualmente se han planteado dos estrategias: el Mainstreaming de género y la Acción Positiva.

- A. La Transversalidad de Género o “Mainstreaming de género” se define como una estrategia imprescindible en la gestión de la igualdad de mujeres y hombres y así se recoge en la siguiente definición:

“Supone la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.”

Esta estrategia se convierte por tanto en el eje que articula cualquier ejecución en materia de Igualdad, por lo que se añade en el propio diseño del Plan los mecanismos necesarios para su puesta en práctica.

- B. La Acción Positiva, es la segunda estrategia y tal y como se recoge en los diferentes Programas de la Unión Europea y se enmarca dentro de las políticas “tradicionales” de Igualdad de Oportunidades, las cuales parten de la resolución de problemas específicos resultantes de la desigualdad de género.

Según el Comité Consultivo de la Unión Europea para la Igualdad de Oportunidades la acción positiva se define como:

“Estrategia que toma la forma de un programa de acción, destinada a establecer la igualdad de oportunidades en los hechos, gracias a medidas temporales que permitan contrarrestar o corregir las discriminaciones resultantes de las prácticas sociales y del sistema social”.



Ambas estrategias se convierten en elementos alternativos y complementarios para la ejecución de Políticas de Igualdad.

Según el Art. 15 LO 3/2007, la transversalidad aporta un fuerte potencial de cambio que implica cierto tiempo para implementarla por su incidencia en aspectos más estructurales; por otro lado, la Acción Positiva (Art. 11 LO 3/2007) actúa con mucha más rapidez sobre situaciones de desigualdad específicas.



PROCESO DE ELABORACIÓN

Para la elaboración de este documento se han desarrollado fundamentalmente dos procesos paralelos y complementarios:

EN PRIMER LUGAR: Se ha realizado un diagnóstico sobre la situación de igualdad en la AUTORIDAD PORTUARIA DE BILBAO, que cumple el requisito legal de disponer esta estrategia. En Este caso se presentará el resumen conclusivo recogiendo las conclusiones obtenidas y las áreas de mejora detectadas para programar las acciones que respondan de manera más eficaz a las necesidades encontradas.

EN SEGUNDO LUGAR: Se ha trabajado de forma conjunta con la comisión negociadora para analizar las líneas de actuación, objetivos y medidas planteadas, y calendarizarlas en base a su compromiso de ejecución.



DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE LA AUTORIDAD PORTUARIA DE BILBAO

A continuación, se presenta un resumen conclusivo de los principales resultados del diagnóstico:

DATOS REFERENTES A LA INFORMACIÓN INTERNA:

- El número de mujeres ha aumentado ligeramente en los últimos años.
- En cuanto al cómputo general de personas, la proporcionalidad de mujeres y hombres dentro y fuera de convenio es similar.
- La edad media de las mujeres es de 49 años y la de los hombres 52, observándose una presencia mayor de mujeres menores de 40 años y de hombres de a partir de 55.
- En los últimos 10 años la incorporación de mujeres a la APB ha ido por encima de la tendencia general. De hecho, en los últimos 5 años esta incorporación ha sido más notoria aún.
- El contrato habitual en APB es el indefinido, tanto para ellas como para ellos. No obstante, observando la temporalidad (contratos temporales), la presencia de mujeres es mayor que la de los hombres.
- En cuanto a la jornada laboral, aunque se produce equilibrio entre mujeres y hombres en cuanto a la jornada completa, en lo que se refiere a la jornada parcial, la tendencia señala que son ellas las que están en mayor proporción. Dato que queda reflejado también en el índice de concentración: las mujeres representan el 17,5% y los hombres el 8,9%.
- Por otra parte, es reseñable el elevado número de hombres con turnos de irregularidad, y el elevado número de mujeres con jornada partida.
- En las ocupaciones con un mayor número de personas, el porcentaje de mujeres es menor, a excepción de la Jefatura de Unidad, donde es mayor.



- En cuanto a las ocupaciones de personal Responsable, se produce cierta segregación horizontal ya que la tendencia marca que ellas estén en puestos tradicionalmente feminizados (RRHH, Económico Financiero) y ellos en puestos masculinizados (Operaciones y Servicios Portuarios, Policía Portuaria, Flota, Mantenimiento, etc.).
- Hay ocupaciones donde se produce todo lo contrario, sobre todo en cuanto a las mujeres: Resp. de Sistemas, Infraestructuras, Téc. Sistemas Ayudas a la Navegación.
- Atendiendo a los grupos profesionales, las mujeres superan la proporcionalidad inicial en las Jefaturas de Departamento, en las de división y en las de unidad, y también en la Banda 1 y 2 del Grupo 2.
- En el grupo de Profesionales, hay cierta segregación laboral, ellas están en áreas tradicionalmente femeninas y ellos en masculinas. Se produce equilibrio en Conservación de Obra Civil.
- No hay mujeres en el Comité de Empresa, situación que se ha mantenido en los últimos años.
- En cuanto a la titulación la proporción de mujeres con estudios universitarios es mayor que la de los hombres en todos los grupos profesionales analizados.
- Se recogen datos sobre la existencia de personas con diversidad funcional o cultural en la entidad. En este sentido no se aprecian diferencias significativas.

CONCLUSIONES DEL APARTADO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

- En los últimos años la entrada de mujeres a la Autoridad Portuaria de Bilbao ha sido mayor que la de los hombres, produciéndose además esta entrada es puestos de mayor mando.
- Asimismo, la probabilidad de contratar a una mujer es superior que la de los hombres, incluso en puestos tradicionalmente masculinos.
- Sería necesario indagar en el uso de lenguaje igualitario en las herramientas empleadas para los procesos de selección, como los anuncios, etc. y extender esta



información a las entidades o empresas de selección con las que colabora habitualmente la entidad.

- La formación continua en la entidad es menor para las mujeres que para los hombres, aunque ésta se realiza dentro de la jornada laboral.
- Por último, la tendencia muestra que tanto mujeres como hombres promocionan de forma similar, aunque es un dato del que se debería hacer seguimiento año a año.

CONCLUSIONES DEL APARTADO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

- Se han detectado que los principales motivos vienen dados sobre todo por el tipo de contrato (relevo), que ha implicado un menor número de horas de trabajo. Además, señalar que el dato que se ha ido manejando en el diagnóstico es que ha habido una fuerte incorporación de mujeres en los últimos años, y teniendo en cuenta que cuando una persona entra a formar parte de APB lo hace con contrato relevo, está situación se debería normalizar cuando estas personas disfruten de un contrato a tiempo completo.
- No se aprecian diferencias significativas, no obstante, se recomienda mantener una vigilancia continua para la detección de posibles diferencias en cuanto al salario.

CONCLUSIONES DEL APARTADO EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

- La APB contempla las medidas de conciliación recogidas en el Convenio propio.
- Se desconoce el impacto de las medidas de quien efectivamente se acoge a las mismas.

CONCLUSIONES DEL APARTADO SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- Sensibilizar a la plantilla sobre este aspecto, e ir recordando los distintos conceptos.



AUDITORIA RETRIBUTIVA Y REGISTRO SALARIAL

La retribución económica es sin duda uno de los indicadores que más complicación suele presentar para su análisis. La *brecha salarial de género* es un indicador más de la desigual distribución del poder entre hombres y mujeres en la sociedad en general.

La brecha salarial refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado de trabajo que, afectan principalmente a las mujeres y que se relacionan con:

- Una valoración social y económica MENOR del trabajo realizado por las mujeres.
- Las distintas posiciones de mujeres y hombres en el empleo (segregación laboral): las mujeres se incorporan más tarde a determinados sectores y niveles, tienen menor presencia de puestos de responsabilidad, tienen condiciones laborales diferentes en base a sus necesidades de conciliación, etc.
- El hecho de que cuando las mujeres se incorporan al empleo remunerado no se reparten de forma equitativa las responsabilidades familiares entre ellas y ellos, manteniéndose su asignación a las mujeres.
- Aspectos de tipo cultural, puesto que la cultura empresarial vigente en la actualidad todavía se fundamenta en la dedicación total, en el presentismo, en la prioridad del puesto de trabajo ante cualquier otra faceta de la vida, lo cual está ligado directamente con la promoción y desarrollo profesional.

TRABAJOS DE IGUAL VALOR

Ante la necesidad de identificar los trabajos de igual valor para la elaboración de la auditoría retributiva, señalar que la APB señala en su Convenio, unos requisitos mínimos para cada ocupación, donde se incluye el factor educativo como un criterio para unificar y tener en cuenta trabajos de igual valor. Estos requisitos son los siguientes:



- Grupo Profesional II:
 - Banda I: Titulación Universitaria (Licenciaturas, Ingenierías, Diplomaturas, Ingenierías Técnicas).
 - Banda II: Diplomatura, Ingeniería Técnica o Formación profesional Grado Superior.
- Grupo Profesional III: ESO, Formación Profesional de Grado Medio, Formación Profesional de Grado Superior.
- También podrán determinarse Especialidades concretas asociadas a las Características de la Plaza.

Es por ello por lo que se ha tenido en cuenta este sistema de clasificación para analizar diferencias salariales entre mujeres y hombres, o entre puestos tradicionalmente feminizados o masculinizados.

CÁLCULO SEGÚN OCUPACIONES

El cálculo de la brecha salarial de género se define como “la diferencia de las ganancias medias de hombres y mujeres expresadas en porcentaje de la ganancia media de los hombres” y para ello tendremos en cuenta la ganancia media anual. Este análisis es acorde a lo recogido en el Real Decreto Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en su artículo 5.2.:

El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los



complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

Para el análisis de estas diferencias en la APB, se ha tomado la retribución total media incluyendo todos los conceptos percibidos durante 2020. En este apartado no se han tenido en cuenta a las veinte personas que cuentan con un contrato de jubilación parcial, ni a las 7 personas con contrato temporal que no llegan a la proporción de horas relativa a los 100 días de trabajo, (464 horas). Por lo tanto, el análisis del siguiente apartado se realiza sobre la información de 49 mujeres y 204 hombres.

¿Cómo se calcula la brecha salarial?

La fórmula para la medición de la brecha salarial utilizada es la siguiente.

$$\frac{\text{Retribución Anual Media Hombres} - \text{Retribución Anual Media Mujeres}}{\text{Retribución Anual Medio Hombres}} \times 100 = \text{Diferencia Salarial}$$

En el resultado, cuando la diferencia es superior a 0 se interpreta como una brecha favorable a los hombres y cuando es inferior a 0, a favor de las mujeres.

Para el análisis de las diferencias retributivas según ocupaciones se tienen en cuenta que al menos debe de haber una persona de cada sexo en cada parámetro. Además, y teniendo en cuenta la normativa¹ se considera una brecha a tomar medidas, cuando la misma es superior al 25%, y aunque cualquier desequilibrio que se observe en este análisis es susceptible de revisión e intervención.

Como punto de partida, se muestra la situación general en la entidad. En este sentido, se aprecia que existe una pequeña brecha salarial entre la ganancia media de las mujeres y la de los hombres, de un 1,4%, y si se repara en la brecha de la mediana, se observa que la mediana de las mujeres se sitúa 2,23 puntos por encima de la de los hombres. Apesar de ello, hay que considerar algunas cuestiones que pueden afectar, en este caso, al cálculo de la brecha salarial, y que se irán analizando en las tablas posteriores.

¹ [Artículo 2.7. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.](#)



Tabla: Brecha Salarial 2020

Retribución anual total	Media retribución total	Mediana retribución total	Brecha media	Brecha mediana
Mujeres	41.735,14 €	37.511,86€	-1.4	-2.23
Hombres	41.156,46 €	36.690,05€		
Total	41.267,12 €	36.692,66€		

Fuente: APB

El sistema de clasificación de la APB se rige según Grupos y bandas, y es por ello por lo que se ha considerado esta clasificación para el análisis de la retribución.

En este caso, no se encuentran diferencias significativas en los mismos grupos, aun así, en las próximas tablas se analizarán los grupos y bandas para analizar las posibles diferencias:

Tabla: Brecha Salarial por grupo profesional 2020

Grupo profesional	Mujeres			Hombres			Brecha media	Brecha mediana
	n	Media	Mediana	n	Media	Mediana		
Jefatura de Departamento	2	66.548,63 €	66.548,63 €	7	77.520,12 €	89.847,70 €	14,15	25,93
Jefatura de División	3	79.548,04 €	80.160,14 €	6	74.943,32 €	74.349,51 €	-6,14	-7,82
Jefatura de Unidad	4	65.112,39 €	64.771,42 €	8	62.718,78 €	64.128,41 €	-3,82	-1,00

Fuente: APB

Al desagregar el grupo 2 banda 1 por niveles, se observa que no hay diferencias superiores al 25% en ningunos de los mismos, a pesar de ello, cabe destacar la brecha negativa del nivel 1, que se debe principalmente a la cantidad de horas trabajadas y la brecha del nivel 6 que se debe a que una de las mujeres cuenta con una menor cantidad de horas trabajadas, y a que la antigüedad es superior en el caso de los hombres. En todo caso, ambas situaciones reflejan diferencias no relacionadas con el género, sino con el desarrollo profesional de las personas.



Tabla: Brecha Salarial Grupo 2 Banda 1 por nivel y sexo 2020

Grupo 2 Banda 1	Mujeres			Hombres			Brecha media	Brecha mediana
	n	Media	Mediana	n	Media	Mediana		
Nivel 1	1	48.737,94 €	48.737,94	1	43.019,50 €	43.019,50	-13,29	-13,29
Nivel 2	2	49.280,56 €	49.280,56 €	3	51.252,59 €	51.963,00 €	3,85	5,16
Nivel 3	1	45.448,01 €	45.448,01 €	5	48.857,42 €	49.122,11 €	6,98	7,48
Nivel 4	1	46.734,10	46.734,10 €	4	45.723,37	47.715,48 €	-2,21	2,06
Nivel 5	3	44.997,49 €	45.545,36	4	47.551,32 €	52.044,90	5,37	12,49
Nivel 6	4	36.937,62 €	37.674,84 €	4	44.970,40 €	45.589,79 €	17,86	17,36

Fuente: APB

Por otra parte, al desagregar la información del Grupo 2 Banda 2, se observa una diferencia de más del 25% en el nivel 6, debido principalmente a que 2 de las 3 mujeres cuentan con un contrato relevo con menos horas y una antigüedad mucho menor que la de los hombres, ellos también cuentan, en su mayoría con pluses de nocturnidad diaria, al contrario que ellas. Una vez más se señala que ambas situaciones no son debidas a un trato diferente según sexo, sino al desarrollo de la carrera profesional. Cuando una persona entra a formar parte de la APB lo hace bajo un contrato relevo, por lo que explica que a mayor incorporación de mujeres, la probabilidad de diferencia a este respecto es mayor.

Tabla: Brecha Salarial Grupo 2 Banda 2 por nivel y sexo 2020

Grupo 2 Banda 2	Mujeres			Hombres			Brecha media	Brecha mediana
	n	Media	Mediana	n	Media	Mediana		
Nivel 1	2	43.634,48 €	43.634,48	1	41.900,44 €	41.900,44	-4,14	-3,97
Nivel 3	2	39.550,45 €	39.550,45	9	41.091,03 €	41.952,50	3,75	6,07



Nivel 4	2	39.635,59 €	39.635,59 €	8	39.102,49 €	38.930,21 €	-1,36	-1,78
Nivel 5	3	32.541,31 €	33.406,29 €	3	37.364,29 €	38.513,43 €	12,91	15,29
Nivel 6	3	25.665,84 €	23.013,61 €	24	37.145,11 €	38.763,43 €	30,90	68,44

Fuente: APB

En cuanto al Grupo 3 Banda 2, se observa una diferencia negativa reseñable en el nivel 5, la cual se explica por el número de horas trabajadas, aun así no llega al límite del 25%.

Tabla: Brecha Salarial Grupo 3 Banda 2 por nivel y sexo 2020

Grupo 3 Banda 2		Mujeres			Hombres		Brecha media	Brecha mediana
		Media	Mediana		Media	Mediana		
Nivel 1	2	29.511,08 €	29.511,08 €	1	33.216,40 €	33.216,40 €	11,16	12,56
Nivel 2	1	29.042,56 €	29.042,56 €	42	34.041,56 €	34.828,17 €	14,68	19,92
Nivel 3	6	28.301,74 €	30.688,05 €	21	31.343,29 €	32.804,79 €	9,70	6,90
Nivel 5	6	28.099,98 €	27.967,32 €	14	23.299,61 €	21.638,88 €	-20,60	-22,63

Fuente: Datos a 31 de diciembre de 2020

PLAN DE ACTUACIÓN SOBRE LA BRECHA SALARIAL

No se aprecian diferencias significativas, no obstante, se recomienda mantener una vigilancia continua para la detección de posibles diferencias en cuanto al salario.



ÁMBITOS DE TRABAJO PARA EL PLAN DE IGUALDAD

A continuación, se presentan los objetivos de trabajo a tener en cuenta en el Plan para la Igualdad de la AUTORIDAD PORTUARIA DE BILBAO en línea con las líneas de trabajo a desarrollar:

Las áreas de mejora marcan aquellas líneas de trabajo para la mejora de la gestión en línea con la igualdad de mujeres y hombres:

1.	<p>MEJORA DE LA INFORMACIÓN:</p> <p>En este apartado se recomienda analizar los siguientes aspectos desde la perspectiva de género, esto es, recoger toda la información desagregada según sexo y realizar un posterior análisis teniendo en cuenta la diferencia entre mujeres y hombres:</p> <ul style="list-style-type: none">• Nivel de estudios• Medidas de Conciliación• Existencia de personas dependientes (hijas e hijos, personas enfermas, mayores, etc.).• Formación continua según tipo (desarrollo personal, relacionado con el puesto de trabajo, horarios, costes, etc.).• Procesos de promoción, selección, etc..
2.	<p>MEJORA DE LA COMUNICACIÓN:</p> <p>Mejora del uso inclusivo del lenguaje e imágenes en toda la comunicación, tanto interna como externa, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none">• En la denominación de los puestos de trabajo,• En la intranet “portal del empleado”• Incluir la necesidad del uso no sexista de lenguaje en el Manual de Estilo de APB.



3. MEJORA DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

En este sentido se recomiendan las siguientes actuaciones:



- Vigilancia del sesgo existente en algunos puestos de trabajo.
- Aumentar la presencia de mujeres en el comité de empresa.
- Impulsar el acceso y selección desde una perspectiva de género.
- Vigilancia de la diferencia salarial existente entre sexos según puestos.
- Informar, Formar y Sensibilizar a la plantilla sobre el Protocolo específico ante casos de Agresión Sexual o por Razón de Sexo.
- Dinamizar o recordar la existencia de espacios de participación y recogida de información de la plantilla: buzón, etc. que permita la detección temprana de situación de vulnerabilidad

4. MEJORA EN EL CAMBIO DE VALORES

De cara al exterior e interior de la entidad, señalar la igualdad como un valor intrínseco en APB, asimismo, en línea con esta actuación se pueden desarrollar acciones como:

- Situar a la Autoridad Portuaria en aquellas redes de entidades que trabajan por la igualdad, tanto a nivel europeo, como estatal, autonómico y provincial.
- Mostrar el compromiso de la organización en las fechas claves, como por ejemplo 25 de noviembre, Día Internacional de la Lucha contra la Violencia de Género, etc., incorporando valores éticos e información específica.



IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS.

A. RECURSOS ECONÓMICOS

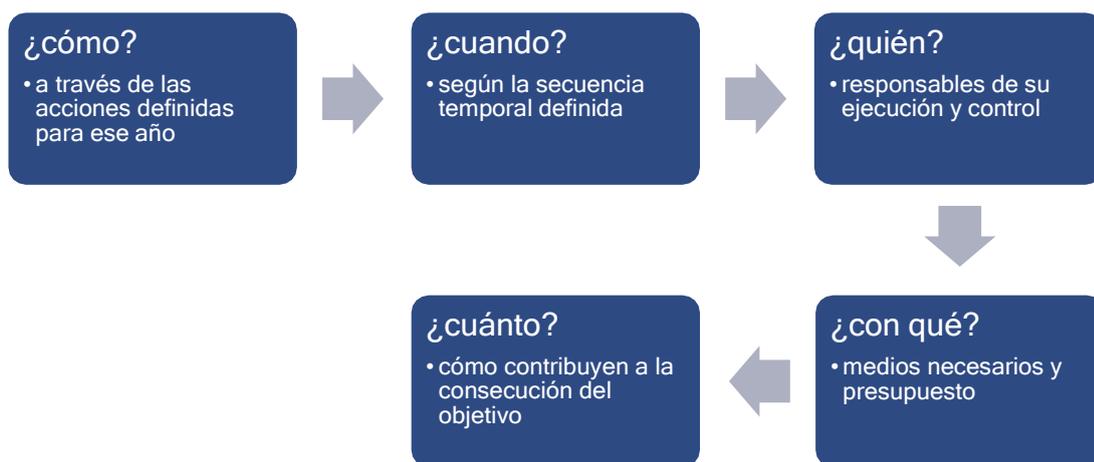
Para la ejecución de este Plan será necesario destinar recursos económicos que se podrán tener presente en los presupuestos anuales de la organización y contarán con financiación propia o con financiación externa a través de otras fuentes de financiación habituales de la organización.

B. PROGRAMA DE TRABAJO, SEGUIMIENTO Y HERRAMIENTAS PARA SU EVALUACIÓN

Es importante realizar documentos de trabajo y diseñar herramientas específicas para la implementación de las acciones, su seguimiento y evaluación. Por ello se desarrollarán:

1. Planes Operativos Anuales: Durante el primer trimestre de cada año se establecerá el plan anual de gestión de Igualdad que incluirá:





2. INFORMES ANUALES DE EVALUACIÓN que muestren con relación a indicadores el grado de cumplimiento del Plan y su impacto y que servirán de orientación para reconducir aquellas acciones que se consideren oportunas para los siguientes ejercicios.



COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN

Para garantizar el funcionamiento e implementación del Plan para la Igualdad se seguirá contando con la figura de la Comisión Negociadora, detallando a continuación el régimen de funcionamiento de la misma:

α) COMISIÓN NEGOCIADORA

COMPOSICIÓN

Se seguirá contando con la COMISIÓN NEGOCIADORA del Plan cuyo objetivo será el seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan Operativo de Igualdad de carácter anual y que garantice la implementación del proyecto.

FUNCIONAMIENTO

Esta estructura de seguimiento es de carácter permanente y paritaria en cuanto a la representación de la empresa y de la plantilla, siguiendo criterios de heterogeneidad de sus participantes y representando las diferentes realidades de la organización.

Este equipo se reunirá al menos una vez al año para hacer seguimiento de las actuaciones planificadas y evaluar de forma continua la consecución de los objetivos previstos.

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.

COMPETENCIAS

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

1. Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
2. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
3. 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.
4. Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
5. 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.
6. Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
7. El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

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.

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 y/o sindical 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.



PLAN DE ACCIÓN 2022-2026

DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

Para la puesta en marcha del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la AUTORIDAD PORTUARIA DE BILBAO, se ha previsto una estrategia que desarrolla TRES elementos desde la perspectiva de género: CULTURA ORGANIZACIONAL, GESTIÓN DE PERSONAS Y ENTORNO. Cada elemento va a desarrollar objetivos y medidas específicas para su consecución. Además, la elaboración del Plan de Igualdad estará alineado con las ODS para el año 2030.



Estrategia 1. Fomento de la Igualdad en la Cultura Organizacional: El objetivo será que la estrategia de la entidad esté alineada con la igualdad pilotando para ello pilares de actuación como son el compromiso desde el Comité de Dirección, los recursos que se pongan para la consecución de la Igualdad y mantener las alianzas y redes con otras organizaciones que trabajen en la igualdad.

Estrategia 2. Gestión de Personas: El objetivo será mantener una vigilancia continua sobre las posibles diferencias en cuanto al sexo y en todo caso gestionar la gestión de personal en clave de igualdad apoyada en la gestión de los diferentes procesos para el acceso y selección, equipamientos, salud y buen clima laboral, y la prevención y atención del acoso sexual o por razón de sexo. Asimismo, se deberá informar periódicamente a la plantilla sobre el procedimiento para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

Estrategia 3. RESPONSABILIDAD CON LA SOCIEDAD DESARROLLADA: El objetivo será participar en la cadena de valor de la igualdad y el trabajo en red para conseguir distintos objetivos sociales relacionados con la igualdad.



Cód. Validación: A4EKPFJMLMMYCTJMHFCNUGAS | Verificación: <https://sedebbt.paoportuaria.gob.es>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublica Gestiona | Página 36 de 51

ESTRATEGIA 1: FOMENTO DE LA IGUALDAD EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL

LA1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

OBJETIVO 1. Hacer visible el compromiso de la AUTORIDAD PORTUARIA DE BILBAO con la igualdad.

MEDIDAS:

1. Continuar visibilizando el compromiso por la igualdad de mujeres y hombres en los documentos corporativos.
2. Difundir el Plan de igualdad interna y externamente (resto de autoridades portuarias y Sociales en general).
3. Revisar anualmente los avances del Plan para la igualdad.
4. Presentar anualmente los avances del Plan para la igualdad en el Comité de Dirección y a la Junta en general.
5. Incluir cláusulas de igualdad de género en los Pliegos de condiciones de los contratos.
6. Incorporar en la Intranet de APB una guía orientativa para un uso inclusivo e igualitario de palabras e imágenes.
7. Revisión periódica para evaluar el uso del lenguaje e imágenes y corregir si fuera necesario (ejemplo: web, denominación de puestos, firmas, videos corporativos, denominación “portal del empleado”, etc.)
8. Difundir siempre los datos de informes, memorias, etc., desagregados según sexo realizados, posterior análisis de los mismos, en orden a desarrollar posibles actuaciones correctoras.
9. Incluir temas relacionados con la Igualdad en la Encuesta de clima laboral.
10. Incorporar aspectos del Plan y del Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual y discriminación de género, en el Código de Conducta de la empresa y en sus valores éticos.



Cód. Validación: AQEKPFJLMMYC+TJMHHGNDMS | Verificación: <https://sede.bilbaoport.gob.es/> Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 51

LA2. RECURSOS PARA LA IGUALDAD

OBJETIVO 2. Impulsar estructuras de Igualdad.

MEDIDAS:

11. Mantener la Comisión Negociadora para el impulso del Plan.
12. Elaborar un Plan Operativo sobre las actuaciones a desarrollar anualmente con el Plan de Igualdad
13. Elaborar una memoria anual sobre las actuaciones del Plan de Igualdad.

ESTRATEGIA 2: GESTIÓN DE PERSONAS

LA3. VIGILANCIA Y EVALUACIÓN

OBJETIVO 3. Mantener una evaluación continua sobre la incorporación de la Igualdad.

MEDIDAS:

14. Mejorar las herramientas de recogida de información en cuanto a la gestión de personas incorporando la variable sexo e incorporando medidas correctoras en el caso de detectar desvíos: brecha salarial, segregación vertical y horizontal, promoción interna, formación interna, medidas de conciliación, titulación, vacantes internas, selección de personas, bajas y su mantenimiento.



Cód. Validación: AQEKPFJMLMMYC+TJMHGNCUMS
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 38 de 51

LA4. PROCESOS DE SELECCIÓN E INCORPORACIÓN

OBJETIVO 4: Incorporar el enfoque de género en los procesos de selección promoviendo el equilibrio de mujeres y hombres en todas las categorías de la organización.

MEDIDAS:

15. Revisar que en estos anuncios se utilice un uso igualitario e inclusivo de lenguaje e imágenes.
16. Realizar un seguimiento estadístico desagregado según sexo de las candidaturas y contrataciones anuales.

LA 5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

OBJETIVO 5. Vigilar la brecha salarial de género.

MEDIDAS:

17. Realizar un seguimiento anual de la situación salarial según sexo.
18. Analizar las posibles desviaciones y sus causas (según categorías, etc.).
19. Corregir los desvíos detectados en caso de detectar desviaciones por motivo de género.
20. Realizar informes para aquellos desvíos detectados que superen el 25%.



Cód. Validación: AQEKPFMJJMMYC+TJMHGCUJMS | Verificación: <https://sedelibaoport.gob.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 39 de 51

LA 6. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO 6: Prevenir el acoso sexual o por razón de sexo en La AUTORIDAD PORTUARIA.

MEDIDAS:

21. Comunicar a la plantilla la existencia del Protocolo, así como a las nuevas incorporaciones.
22. Sensibilizar a toda la plantilla sobre la detección e identificación de actitudes de acoso sexual o por razón de sexo, facilitando formación específica para directivos y mandos intermedios.
23. Elaborar una memoria anual sobre las actuaciones derivadas del Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.
24. Formar al equipo de prevención (PRL) en igualdad y comisión de protocolo en prevención de violencia contra las mujeres

LA 7. FORMACIÓN EN IGUALDAD

OBJETIVO 7. Aumentar el conocimiento de la Igualdad en la entidad.

MEDIDAS:

25. Organizar formación en materia de igualdad, tanto en formato presencial como on-line.
26. Impulsar formación en igualdad y conciliación en aquellos puestos con responsabilidad solo masculina.
27. Organizar campañas internas de sensibilización en días clave como el 8 de marzo (Día Internacional de las Mujeres), el 25 de Noviembre (Día Internacional contra la violencia hacia las mujeres), el 22 de febrero (Día Europeo por la Igualdad salarial de mujeres y hombres), el 15 de marzo (Día Internacional de las discapacidades con perspectiva de género y cualesquiera otras desigualdades, diversidad sexual y de género etc).
28. Incluir en todos los canales de comunicación internos noticias relacionadas en materia de igualdad.
29. Alimentar con aspectos de igualdad el apartado de RSC de la web de la APB.



Cód. Validación: AQEKPFJLMMYC+TJMHGQMSX
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublicoDestino | Página 40 de 51

ESTRATEGIA 3: RESPONSABILIDAD CON LA SOCIEDAD DESDE LA IGUALDAD

LA 8. RELACIÓN CON EL ENTORNO

OBJETIVO 8. Contribuir a mejorar la Igualdad de mujeres y hombres en los grupos de interés de la AUTORIDAD PORTUARIA.

MEDIDAS:

- 30. Actualizar las webs de la empresa con informaciones pertinentes sobre Igualdad de mujeres y hombres.
- 31. Participar en las actividades en materia de Igualdad y diversidad que se lleven a cabo en la
- 32. Participar en Foros y Redes con otras empresas o Instituciones sobre igualdad de género.
- 33. Garantizar la incorporación de criterios de igualdad en la estrategia de RSC de APB.

OBJETIVO 9. Visibilizar la situación de las mujeres en las AUTORIDADES PORTUARIAS.

MEDIDAS:

- 34. Impulsar acciones publicitarias haciendo visibles a todas las mujeres que trabajan en la Au ortuaria.
- 35. Desarrollar contactos con otras Autoridades Portuarias del estado sensibilizadas con la igu de destacan por aplicación de políticas de igualdad innovadoras y avanzadas que permitan compartir sus experiencias y medidas pos
- 36. Impulsar una red de autoridades portuarias relacionadas con la Igualdad y que tenga como visibilizar a las mujeres que trabajan en estos entornos, y las acciones en materia de igualdad relacionados.



Cód. Validación: AQEKPFJLMMYC+TJMHGNGUGM51 Verificación: <http://sedesiblaoport.gob.es/> Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 41 de 51

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Tras el consenso de las líneas de actuación y medidas se elabora un listado de indicadores de proceso y resultado que permitirán llevar a cabo el seguimiento y la evaluación del Plan.

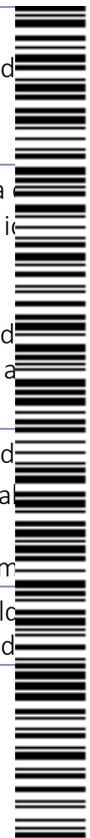
Aquí se apuntan algunos indicadores genéricos que servirán para ir midiendo anualmente la implementación.

OBJETIVO	INDICADORES DE PROCESO
<p>OBJETIVO 1. Hacer visible el compromiso de la APB con la igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se ha realizado un listado de documentos propios donde puede integrar este principio (si/no). ✓ Se ha realizado una difusión explícita del Plan a la Plataforma. ✓ Se ha realizado un documento/folleto/etc dirigido a la Plataforma, que recoge los principales hitos del Plan. ✓ Se han establecido contactos y alianzas con redes locales, autonómicas y estatales que trabajen la igualdad. ✓ Se ha realizado una guía de comunicación inclusiva. ✓ Se han revisado el uso de lenguaje e imágenes utilizadas en la documentación interna y se han corregido. ✓ Se incorporan cláusulas de igualdad en la contratación de empresas proveedoras y servicios. ✓ Se incorporan temas relacionados con la igualdad en la política de clima.
<p>OBJETIVO 2. Impulsar estructuras de Igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de reuniones realizadas por la Comisión Negociadora. ✓ % de representación de mujeres y hombres en las reuniones. ✓ Se ha elaborado una memoria anual.



Cód. Validación: AQEKPFJLMMYCFJMHGNGJMSJ; Verificación: <http://sebbi.gob.es/validador>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 42 de 51

<p>OBJETIVO 3. Mantener una evaluación continua sobre la incorporación de la Igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se han mejorado las herramientas de recogida de información en cuanto a la gestión de personas.
<p>OBJETIVO 4: Incorporar el enfoque de género en los procesos de selección promoviendo el equilibrio de mujeres y hombres en todas las categorías de la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se ha revisado el uso inclusivo de lenguaje e imágenes en los procesos de selección. ✓ Se han revisado los criterios de selección analizando cada criterio según puesto de trabajo, desde la perspectiva de género. ✓ Se realiza un seguimiento estadístico de las candidaturas y contrataciones.
<p>OBJETIVO 5. Vigilar la brecha salarial de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diferencias salariales según ocupación. ✓ Se han corregido los desvíos detectados por motivo de género.
<p>OBJETIVO 6: Prevenir el Acoso sexual o por razón de sexo en la AUTORIDAD PORTUARIA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se informa periódicamente a la plantilla la existencia de protocolo de Acoso. ✓ Se ha sensibilizado a la plantilla sobre la detección e identificación de actitudes de acoso sexual o por razón de sexo. ✓ Casos de acoso sexual y por razón de sexo (anual). ✓ Se realiza una memoria sobre las actuaciones derivadas del protocolo. ✓ Se ha formado al equipo de PRL en actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
<p>OBJETIVO 7. Aumentar el conocimiento de la igualdad en la entidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se realizan píldoras informativas en materia de igualdad. ✓ Se realizan acciones de formación en materia de igualdad para todas aquellas personas con responsabilidad. ✓ Se realizan campañas internas de sensibilización en materia de igualdad a toda la plantilla.
<p>OBJETIVO 8. Contribuir a mejorar la Igualdad de mujeres y hombres en los</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se incorporan informaciones pertinentes sobre Igualdad de mujeres y hombres. ✓ Se participa en las actividades en materia de Igualdad que se lleven a cabo en la zona.



Cód. Validación: AQEKFPJULMNYCZJMHGQJGMS | Verificación: <https://sedibilibpo.gob.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 51

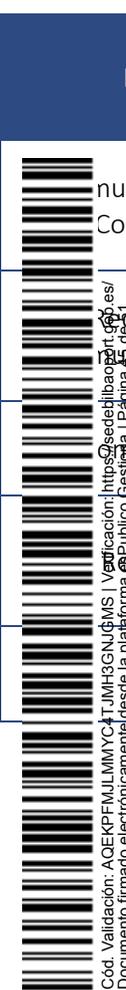
<p>grupos de interés de la AUTORIDAD PORTUARIA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se participa en Foros y Redes con otras empresas o Instituciones sobre igualdad de género. ✓ Se incorporan criterios de igualdad en la estrategia de RSC de APB.
<p>OBJETIVO 9. Visibilizar la situación de las mujeres en las AUTORIDADES PORTUARIAS.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se han impulsado acciones publicitarias haciendo visibles a todas las mujeres que trabajan en la Autoridad Portuaria. ✓ Contactos realizados y autoridades participantes. ✓ Reuniones de trabajo realizadas. ✓ Participación según sexo en estas reuniones. ✓ Se crea la red de autoridades portuarias relacionadas con la Igualdad.



CALENDARIZACIÓN Y RESPONSABILIDADES:

En la siguiente tabla se muestran las acciones contempladas en el Plan con el nivel de prioridad de las mismas. Para la calendarización de las acciones en los Planes Operativos anuales, se tendrán en cuenta primero las acciones con una prioridad ALTA, en segundo lugar las de prioridad MEDIA, y, por último las de prioridad BAJA.

OBJETIVO 1: FOMENTO DE LA IGUALDAD EN LA CULTURA		
ORGANIZACIONAL	calendarización	RESPONSABLES
1. Continuar visibilizando el compromiso por la igualdad de mujeres y hombres en los documentos corporativos.	2022-2026	Comunicación y Marketing Comité de Dirección
2. Difundir el Plan de igualdad interna y externamente (resto de autoridades portuarias y Sociedad en general).	2022	Recursos Humanos y Comunicación y Marketing
3. Revisar anualmente los avances del Plan para la igualdad.	2022-2026	Comisión Negociadora
4. Presentar anualmente los avances del Plan para la igualdad en el Comité de Dirección y a la plantilla en general.	2022-2026	Recursos Humanos
5. Incluir cláusulas de igualdad en la contratación de empresas proveedoras y servicios.	2023-2026	Contratación



6. Incorporar en la Intranet de APB una guía orientativa para un uso inclusivo e igualitario de lenguaje e imágenes.	2022	Recursos Humanos y Comisión Negociadora
7. Revisión periódica para evaluar el uso del lenguaje e imágenes y corregir si fuera necesario (por ejemplo: web, denominación de puestos, firmas, videos corporativos etc.)	2022-2026	Comunicación y Marketing
8. Difundir siempre los datos de informes, memorias, etc., desagregados según sexo realizando un posterior análisis de los mismos.	2023-2026	Recursos Humanos
9. Incluir temas relacionados con la Igualdad en la Encuesta de clima laboral.	2023 (Cada vez que se haga la encuesta)	Recursos Humanos
10. Incorporar aspectos del Plan y del Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de género, en el Código de Conducta de la empresa y en sus valores éticos.	2022-2026	Comisión Negociadora
11. Mantener la Comisión Negociadora para el impulso del Plan.	2022-2026	Comité de Dirección
12. Elaborar un Plan Operativo sobre las actuaciones a desarrollar anualmente con el Plan de Igualdad	2022-2026	Negociadora / Equipo de Igualdad
13. Elaborar una memoria anual sobre las actuaciones del Plan de Igualdad.	2022-2026	Negociadora / Equipo de Igualdad
OBJETIVO 2: GESTIÓN DE PERSONAS	calendarización	RESPONSABLES
14. Mejorar las herramientas de recogida de información en cuanto a la gestión de personas	2023-2026	Recursos Humanos



Cód. Validación: AQEKPF... Verificación: https://sede.bilbaoport.gob.es/ Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 46 de 51

incorporando la variable sexo e incorporando medidas correctoras en el caso de detectar desvíos: brecha salarial, segregación vertical y horizontal, promoción interna, formación interna, medidas de conciliación, titulación, vacantes internas, selección de personas, bajas y su motivo, programa de becas, etc.		
15. Revisar que en estos anuncios se utilice un uso igualitario e inclusivo de lenguaje e imágenes.	2022-2026	Recursos Humanos
16. Realizar un seguimiento estadístico desagregado según sexo de las candidaturas y contrataciones anuales.	2023-2026	Recursos Humanos
17. Realizar un seguimiento anual de la situación salarial según sexo.	2022-2026	Recursos Humanos
18. Analizar las posibles desviaciones y sus causas (según categorías, etc.).	2022-2026	Recursos Humanos
19. Corregir los desvíos detectados en caso de detectar desviaciones por motivo de género.	2022-2026	Recursos Humanos
20. Realizar informes para aquellos desvíos detectados que superen el 25%.	2022-2026	Recursos Humanos
21. Comunicar a la plantilla la existencia del Protocolo, así como a las nuevas incorporaciones.	2022-2026	Recursos Humanos
22. Sensibilizar a toda la plantilla sobre la detección e identificación de actitudes de acoso sexual o por razón de sexo.	2024-2026	Prevención / Prevención de Laborales / Recursos Humanos



Cód. Validación: AQEKPFMJLMMYCA-TJM-HC-N-03MS | Verificación: <https://sede.bibliopropgob.es/>
Documento firmado electrónicamente desde el portal de la Administración Pública

23. Elaborar una memoria anual sobre las actuaciones derivadas del Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.	2022-2026	Prevención de Riesgos Laborales
24. Formar al equipo de prevención (PRL) en igualdad y comisión de protocolo en prevención de violencia contra las mujeres	2022	Prevención de Riesgos laborales / Formación
25. Organizar formación en materia de igualdad, tanto en formato presencial como on-line.	2024-2026	Formación / Recursos Humanos
26. Organizar campañas internas de sensibilización en días clave como el 8 de marzo (Día Internacional de las Mujeres), el 25 de noviembre (Día Internacional contra la violencia hacia las mujeres), el 22 de febrero (Día Europeo por la Igualdad salarial de mujeres y hombres), etc.	2022-2026	Comisión Negociadora / Equipo de Igualdad
27. Incluir en todos los canales de comunicación internos noticias relacionadas en materia de igualdad.	2024-2026	Negociadora / Equipo de Igualdad
28. Alimentar con aspectos de igualdad el apartado de RSC de la web de la APB.	2024-2026	Comunicación y Marketing
OBJETIVO 3: RESPONSABILIDAD CON LA SOCIEDAD DESDE LA IGUALDAD		RESPONSABLES
	calendarización	
29. Actualizar la web de la empresa con informaciones pertinentes sobre Igualdad de mujeres y hombres.	2024-2026	Comunicación y Marketing/ Equipo de Igualdad
30. Participar en las actividades en materia de Igualdad y diversidad que se lleven a cabo en la zona.	2024-2026	Equipo de Dirección, Recursos Humanos



Cód. Validación: AQEKPFJMMYC-46
 Documento firmado electrónicamente
 Verificación: <https://sede.tribaoport.gob.es/portal/validador/validador.jspx?pagina=46>

31. Participar en Foros y Redes con otras empresas o Instituciones sobre igualdad de género.	2024-2026	Comité de Dirección, Recursos Humanos
32. Garantizar la incorporación de criterios de igualdad en la estrategia de RSC de APB.	2025	Comité de Dirección, Recursos Humanos
33. Desarrollar contactos con otras autoridades portuarias del estado sensibilizadas con la igualdad.	2022	Comité de Dirección, Recursos Humanos
34. Impulsar una red de autoridades portuarias relacionadas con la Igualdad y que tenga como objetivo visibilizar a las mujeres que trabajan en estos entornos, y las acciones en materia de igualdad relacionados.	2025	Comité de Dirección, Recursos Humanos



PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN CASO DE MODIFICACIÓN O PARA SOLVENTAR DISCREPANCIAS

Se reseña que las partes integrantes de la Comisión Negociadora 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 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.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos o se detectan discrepancias.



Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

1. Cuando el resultado del seguimiento y evaluación previsto no esté alcanzando los objetivos previstos.
2. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
3. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
4. Cuando desde una autoridad competente determine la necesidad de esta modificación.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

