PLAN DE IGUALDAD 2026-2030

AUTORIDAD PORTUARIA DE BILBAO

Bilbao PORT

RICARDO SANTIAGO MATOSSES LOBATO (1 de 5)
Técnico Administración y Sociedades Participadas
Fecha Firma: 04/03/2026
HASH: 7d0c9df224692da3031c8e12c3f16cce

ROSA MARIA DELGADO BARTOLOME (2 de 5)
Policía Portuaria
Fecha Firma: 03/03/2026
HASH: b7bead0e819e4e72769a661c59aa2f8

URKO IRAZABAL ASTORGA (3 de 5)
Técnico de Oficina Técnica
Fecha Firma: 03/03/2026
HASH: f437692f5ccc279060dba04d79151631e

CSV: Validación: H3MB4L4M779KQN7E4JYA23EKY
Validación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 48

Itziar Sancho Pascual (4 de 5)
Jefa de Desarrollo y Sostenibilidad
Fecha Firma: 03/03/2026
HASH: 740dcacc70d634d6e4eb00042e76df366

UNAI ARTECHE ARCO (5 de 5)
Encargado Patrones Portuarios
Fecha Firma: 03/03/2026
HASH: 7d94ad9d25d7bc8459227ca7c77647ff

1. INTRODUCCIÓN 2

2. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN 3

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 4

4. INFORME DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA 5

5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA. 12

6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 19

7. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUCIÓN DE CADA MEDIDA 21

Área 1. Compromiso de la Dirección 23

Área 2. Comunicación Interna y Externa. 25

Área 3. Formación y Sensibilización. 27

Área 4. Clasificación profesional, infrarrepresentación femenina y proceso de selección interno y externo libre de sesgos de género. 31

Área 5. Conciliación Corresponsable. 33

Área 6. Violencia 0 en APB. 35

Área 7. Vigilancia de la Información. 37

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD. 39

9. MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN 40

10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA 42

11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN 43

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN 46

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 48

1. INTRODUCCIÓN

Se presenta a continuación el III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la AUTORIDAD PORTUARIA DE BILBAO, convenientemente adaptado a los requerimientos expresados en el articulado de los reales decretos 901/2020 y 902/2020. Este Plan se ha elaborado en el año 2025, teniendo un periodo de vigencia de cuatro años (2026-2030).

Planes de Igualdad, qué son y para qué sirven

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en una organización la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. El Plan de Igualdad es una clara inversión para garantizar los objetivos integrales de la empresa, al ser un elemento estratégico que introduce en las organizaciones formas innovadoras de gestión y mejora su eficacia organizativa, aportando además una imagen positiva de la organización. Se consigue que la política de igualdad se convierta en uno de los ejes prioritarios de la cultura empresarial, la cual, incorporada de forma permanente en la gestión del capital humano de la empresa garantizará, de forma efectiva, que tanto las mujeres como los hombres cuenten con las mismas oportunidades en el acceso, participación y permanencia en todas las prácticas de dicha gestión.

Normativa Reguladora

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, con lo que el presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la AUTORIDAD PORTUARIA, se enmarca en un contexto institucional y legislativo sumamente amplio y vigente.

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 48

2. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

La comisión de igualdad está formada por personas representantes de la empresa y las personas trabajadoras, siguiendo criterios de igualdad y diversidad.

Sus principales funciones son:

- 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 en la empresa.
- Definición de procedimiento de seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento, en base a los indicadores elegidos.

Participan en la comisión de igualdad (Comisión Negociadora) en representación de la empresa:

- Rosa Mª Delgado Bartolomé
- Ricardo Matosses Lobato
- Urko Irazabal Astorga
- Itziar Sancho Pascual

por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Arantxa Canto Arevalillo (UGT)
- Iñaki Martínez Ramos (CCOO)
- Unai Arteche Arco (LAB)
- Mª Victoria Díez Montiel (ELA)

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 48

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

Este Plan incluye a la totalidad de las personas trabajadoras, presentes y futuras, que durante su vigencia presten sus servicios en la AUTORIDAD PORTUARIA DE BILBAO en su centro de trabajo de del Puerto de Bilbao ubicado en Santurtzi, Edificio de oficinas generales, Muelle de la Ampliación (48980 Santurtzi).

ÁMBITO TEMPORAL

La vigencia del presente Plan se extenderá desde el día de su firma hasta 4 años después de la misma, esto es desde el xx de 2026 hasta el xxx de 2030.

La Comisión de Igualdad (Negociadora) se compromete a iniciar la negociación de un nuevo Plan, en el trimestre anterior a la finalización de la vigencia del presente.

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 48

4. INFORME DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA

(CONCLUSIONES)

Información interna

- La proporción de mujeres y hombres de la AUTORIDAD PORTUARIA a 31 de diciembre de 2024 es de 28% mujeres y 72% hombres, en comparación con el 16% y el 84% que tenía la entidad en 2016, la presencia sobre todo de ellas ha aumentado significativamente.
- La edad media de la plantilla de APB es de 51 años, siendo la de las mujeres 48 años y los hombres 52 años. En cuanto a la concentración de mujeres y hombres, se observa que ellas tienen presencia sobre todo entre los 31 y los 60 años y ellos a partir de los 41 años. Observando la proporcionalidad general marcada se observa que en los extremos de las edades la presencia de ellas es menor (menos de 30 años y más de 60), y sin embargo entre los 31 y los 50 es mayor (la proporcionalidad está por encima de la general). Los hombres tienen una mayor presencia en los extremos y se mantiene su proporcionalidad en los que tienen entre 51 y 60 años.
- En las antigüedades menores, la presencia de ellas es también menor, al igual que entre quienes llevan más de 11 años en la organización. Sin embargo, se aprecia que hay una mayor presencia de ellas con una antigüedad menor de 10 años. En el caso de los hombres, su representatividad es mayor entre quienes tienen más trayectoria en la entidad.
- El 87% de las personas está dentro del convenio, manteniéndose la proporcionalidad entre mujeres y hombres. Respecto a quienes están fuera, la proporcionalidad de ellas es mayor respecto a la general.
- En cuanto al tipo de contrato, prácticamente todas las personas tienen un contrato indefinido. Y aunque existe contrato a tiempo parcial debido a Jubilación, únicamente un hombre tiene un contrato ordinario a tiempo parcial. No existen diferencias significativas entre mujeres y hombres.

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 48

- En cuanto a las áreas de trabajo, entre 2021 y 2024 se observa lo siguiente:
    - Mayor equilibrio global: las mujeres pasan del 20% al 28% de la plantilla.
    - Avances significativos en áreas administrativas, médicas y de gestión (Secretaría General, Medicina del Trabajo, Comercial y Marketing).
    - Persisten distancias en áreas técnicas y operativas (Flota, Emergencias, Conservación, Operaciones Portuarias).
    - La creación de nuevas áreas en 2024 ha favorecido la incorporación de mujeres en puestos de gestión y soporte, aunque los ámbitos operativos siguen siendo un reto.
    - Áreas como RRHH y Organización, Comercial y Marketing, Económico Financiero, Equipos Medicina del Trabajo, Secretaría general, y Seguridad y Medio Ambiente, muestran alta presencia femenina.
- En 2024 la presencia de mujeres en puestos de Dirección y Mandos Intermedios está por encima de la proporcionalidad de la empresa, y desciende en Resto de Plantilla. Realizando una comparativa respecto a 2021 (anterior diagnóstico), aumenta la presencia de mujeres en todos los niveles.
- La composición del Comité de Dirección de APB. El mismo está formado por 5 hombres y 1 mujer, ostentando tanto la Presidencia como la Dirección General 2 hombres.
- En lo que a ocupaciones se refiere, en las posiciones que tienen un mayor número de personas, la proporcionalidad de hombres es superior que la de las mujeres.
- El sistema de clasificación del Convenio al que está adscrito APB atiende a Grupos, Bandas y Niveles. En primer lugar, se analiza la realidad según los grupos, y posteriormente sobre los niveles en cada grupo. En cuanto a los grupos profesionales, se observa que, aunque las mujeres están repartidas a lo largo de la mayoría de ellos, superan la proporcionalidad inicial en la Banda 1 y 2 del Grupo 2.
- En cuanto a representantes sociales, de las 13 personas que forman el Comité de Empresa, el 23% está formado por mujeres y el 76% por hombres, por debajo de la proporcionalidad general.

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 48

Proceso de selección y contratación

- La APB recoge sistemáticamente los datos que hacen referencia a los procesos de selección. En el mismo se incluyen los datos de las personas que presentan sus candidaturas, así como de quienes van superando los distintos hitos. A continuación, se presentan los datos de 2024-2025, donde las principales cuestiones que se aprecian son las siguientes:
    - Hay una amplia presencia de mujeres presentando candidaturas en APB.
    - Las mujeres tienden a cumplir los requisitos de la fase de admisión recogidos en las bases.
    - En puestos feminizados, la presencia de candidaturas de ellas sigue siendo mayor, y es más probable que obtengan las plazas convocadas.
    - En los de mayor mando, ha habido equilibrio en las candidaturas recibidas de mujeres y hombres, y equilibrio entre quienes obtienen finalmente las plazas convocadas.
- Además de este proceso de selección, disponen de un procedimiento interno denominado “movilidad interna” cuyo objetivo es reubicar por diversos motivos a las personas de la organización, bien en su propio departamento, bien en otros departamentos. En lo relativo a las movilidades funcionales, cuando ésta se produce dentro del propio departamento se asigna entre las personas que reúnen las características necesarias y aportan experiencia en el área, aquella que, a juicio del departamento de RRHH y la jefatura del departamento es más adecuada. Cuando la movilidad se produce a otra área funcional/departamento, se abre una convocatoria a toda la plantilla sin restricciones de ningún tipo y la selección se realiza con los mismos criterios que en el caso anterior.

Formación

- Se observa como la proporción de horas es mucho mayor en las mujeres que en los hombres, a pesar de que la proporción de personas que reciben formación es inferior en el caso de las mujeres, lo que implica que las mujeres que reciben formación lo hacen de forma más constante o en periodos de tiempo más largos.

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 48

- Puesto que la entidad no oferta formación ligada al desarrollo profesional, ésta no sería una variable a considerar a la hora de explicar diferencias relacionadas con el acceso a la promoción. En todo caso, se observa mayor concentración en temas de Gestión de Personas y Transversales debido a que sus ocupaciones están más orientadas a roles de soporte, coordinación y gestión interna.
- Además, se aprecia que las mujeres atienden en mayor proporción a formación en competencias clave como informática, gestión de tiempo, liderazgo… así como a formaciones para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo.

Promoción profesional

- En cuanto a la promoción interna, es importante analizar los procesos de promoción interna que se realizan en la entidad. En 2023 ha habido distintos momentos de promoción interna, siendo las conclusiones de los datos que se muestran a continuación las siguientes:
    - Todas las promociones se publican en “ATARIA”.
    - Existe una Comisión Local de Gestión de Competencias que tiene conocimiento de todos los procesos de selección y promoción. Esta Comisión está formada por Empresa y Sindicatos, y sus funciones están recogidas en el III Convenio Colectivo de PPEE y Autoridades Portuarias.
    - Desde 2022 han promocionado 14 personas, 2 mujeres y 12 hombres (2,4% de ellas y 5,5% de ellos).
    - Los hombres tienen una antigüedad media de 19,6 años y las mujeres de 10 años.

Condiciones de trabajo

La Autoridad Portuaria de Bilbao organiza la prestación de servicios conforme a lo establecido en el III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias y en la normativa laboral de aplicación, atendiendo a las necesidades operativas propias de la actividad portuaria. La jornada de trabajo se configura con carácter anual, de acuerdo con lo previsto en el convenio colectivo, y se concreta mediante los correspondientes

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 48

calendarios laborales, que permiten adaptar la organización del tiempo de trabajo a las distintas realidades funcionales y organizativas de la entidad.

En este sentido, en la Autoridad Portuaria de Bilbao coexisten distintos tipos de calendarios laborales, en función de las áreas organizativas y de las necesidades del servicio. Estos calendarios incluyen los regímenes de jornada partida, jornada continua y trabajo a turnos.

La aplicación de los distintos calendarios laborales se realiza respetando en todo caso los límites establecidos en materia de jornada, descansos y tiempos de trabajo, conforme a la normativa vigente y al marco convencional aplicable. Esta diversidad en la organización del trabajo responde a la necesidad de garantizar la continuidad y calidad del servicio público portuario, y constituye el contexto en el que se analizan, desde la perspectiva del Plan de Igualdad, las posibles implicaciones en materia de igualdad de género.

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

- En cuanto a la jornada de trabajo, la mayor parte de las personas de la AUTORIDAD PORTUARIA tienen una jornada completa, a excepción de quienes están en Jubilación Parcial y 1 hombre con Contrato a Tiempo Parcial.
- Por el sector de actividad en el que opera la AUTORIDAD PORTUARIA, no es de extrañar que se disponga de parte de la plantilla sometida a un sistema por Turnos. Las tendencias marcan que son sobre todo ellos quienes están en este sistema y que las mujeres están en otro tipo de horario.
- En la APB se dispone igualmente de un amplio listado de Medidas de Conciliación que se exponen a continuación:

MEDIDAS RELACIONADAS CON EL TIEMPO DE TRABAJO:

- Horario de trabajo flexible (de entrada y salida, de organización diaria…)
- Lactancia acumulada
- Existen una política para evitar reuniones y actividades fuera del horario de trabajo siempre que sea posible

MEDIDAS RELACIONADAS CON EL ESPACIO:

- Trabajo a distancia, facilitando los medios necesarios para ello.

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 48

- Uso de videoconferencias para evitar desplazamientos
- Entorno de trabajo saludable, accesible y funcional para fomentar el bienestar de las personas trabajadoras.

OTRAS MEDIDAS:

- Formación sobre conciliación de la vida laboral- familiar
- Formación sobre gestión del tiempo y el estrés
- Formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres
- La formación se organiza preferentemente dentro del horario laboral
- Jornada comprimida (no se trabajan los viernes a la tarde)
- Reducción del tiempo de comida (objetivo de adelantar la hora de la salida)
- Trabajo a tiempo parcial (horario de trabajo reducido a cambio de salario reducido, según normativa)
- Jornada intensiva durante el periodo estival
- Flexibilidad de vacaciones
- Bolsa de horas
- Facilitar la ausencia del puesto de trabajo por causas de fuerza mayor justificadas, emergencia familiar..., según normativa
- Excedencias personales
- Traslado temporal de la persona a otro puesto que se adapte mejor a sus circunstancias ante situaciones puntuales
- Ayuda económica para el cuidado de familiares dependientes
- Comedor/ tique restaurante
- Gimnasio
- Aparcamiento de empresa
- Seguro médico
- Asistencia sanitaria para familiares
- Ayuda económica para formación para personas trabajadoras y sus descendientes
- Seguro de accidentes
- Seguro de vida
- Programa de bienestar (control del estrés, ejercicio, fitness, etc...)

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 48

Infrarrepresentación femenina

- La situación de infrarrepresentación femenina en la AUTORIDAD PORTUARUA, forma parte del análisis transversal del presente informe. La plantilla se encuentra masculinizada, con un índice de feminidad en 2024 de 0,4 mujeres por cada hombre.

Retribuciones

- El sistema de retribución de la AUTORIDAD PORTUARIA es el pactado en el III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- La AUTORIDAD PORTUARIA dispone de su propio Protocolo, así como un equipo que lo gestiona. Este Protocolo se somete a una revisión continua por parte del equipo adaptándolo a la legislación vigente.

- Señalar que la empresa dispone de un canal de denuncias en su propia web para garantizar el anonimato de quienes deciden denunciar este tipo de actuaciones en la organización y que han realizado formación a la plantilla en este aspecto.

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 48

5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA Y SUS PUESTOS DE TRABAJO

- Denominación social de la empresa: AUTORIDAD PORTUARIA DE BILBAO
- Fecha de inicio y fin de la auditoría: 1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2024.
- Alcance temporal de la auditoría: La presente auditoría tiene la misma vigencia temporal que el Plan para la Igualdad de la AUTORIDAD PORTUARIA.
- Plantilla contemplada en este análisis: A la fecha de realización de este informe, la Plantilla considerada para este análisis está compuesta por un total de 303 personas, de las cuales 84 son mujeres y 219 hombres.

METODOLOGÍA: SISTEMA ANALÍTICO EMPLEADO PARA LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

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.

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 48

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

	Mujeres	Hombres	Total
GRUPO 2 BANDA 1	20	21	41
Nivel 2	3	0	3
Nivel 3	1	7	8
Nivel 4	2	3	5
Nivel 5	6	3	9
Nivel 6	2	7	9
Nivel 7	6	1	7
GRUPO 2 BANDA 2	17	48	65
Nivel 1	3	3	6
Nivel 2	0	7	7
Nivel 3	3	5	8
Nivel 4	4	4	8
Nivel 5	2	6	8
Nivel 6	2	22	24
Nivel 7	2	1	3
Nivel 8	1	0	1
GRUPO 3 BANDA 1	0	25	25
Nivel 1	0	2	2
Nivel 3	0	15	15

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 48

Nivel 4	0	8	8
GRUPO 3 BANDA 2	0	25	25
Nivel 1	26	98	124
Nivel 2	5	0	5
Nivel 3	2	1	3

En base a esto, **la AUTORIDAD PORTUARIA DE BILBAO** ha presentado el registro salarial del año 2024.

Según el art. 5 del Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores:

"*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*".

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

Para el caso de que, con los datos y la información reflejada en la auditoria, pudiera existir cualquier tipo de desigualdad, se definirán las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema.

La presente auditoria retributiva se dispone con la vigencia del Diagnóstico de situación y del Plan de Igualdad.

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15 de 48

La Autoridad Portuaria de Bilbao ha realizado la auditoría retributiva conforme a lo previsto en la normativa vigente y tomando como referencia el sistema de clasificación y valoración de puestos de trabajo establecido en el III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

En este sentido, la auditoría se ha basado en el sistema de ocupaciones definido en el propio convenio colectivo, estructurado en grupos y bandas profesionales. Este sistema permite ordenar los puestos en función de criterios objetivos y homogéneos, favoreciendo una valoración no discriminatoria y alineada con el marco convencional aplicable.

El análisis retributivo se ha realizado comparando puestos de igual valor dentro de cada grupo y banda con el objetivo de identificar posibles diferencias salariales y evaluar su adecuación a los principios de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL APARTADO

A continuación, se exponen aquellas situaciones donde la distancia supera el 25% bien a favor de las mujeres o bien a favor de los hombres:

- Encargada o Encargado de Mantenimiento:

IMPORTES EFECTIVOS		IMPORTES EQUIPARADOS	
MEDIA	MEDIANA	MEDIA	MEDIANA
-25%	-2%	10%	10%

La distancia es del -25% en el importe efectivo, pero en el equiparado mediana se reduce hasta el 10% a favor de ellos, por lo que el factor tiempo de trabajo es determinante. Ellos tienen más antigüedad, Plus Especial Responsabilidad y Plus Especial Rendimiento.

- Responsable Infraestructuras:

IMPORTES EFECTIVOS		IMPORTES EQUIPARADOS	
MEDIA	MEDIANA	MEDIA	MEDIANA
-101%	-125%	-26%	-10%

La distancia es del -101% en el importe efectivo, pero en el equiparado mediana se reduce hasta el -10% a favor de ellas, por lo que el factor tiempo de trabajo también es determinante en este caso. Ellas tienen más Antigüedad y Complemento Personal

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 16 de 48

Antigüedad.

- Responsable Sistemas:

IMPORTES EFECTIVOS		IMPORTES EQUIPARADOS	
MEDIA	MEDIANA	MEDIA	MEDIANA
33%	44%	72%	19%

La distancia es del 33% en el importe efectivo a favor de los hombres, pero en el equiparado mediana se reduce hasta el 19%. Siguen siendo distancias ligeramente elevadas y se detectan diferencias en la mayor percepción del complemento Antigüedad.

- Personal Técnico de RR.HH:

IMPORTES EFECTIVOS		IMPORTES EQUIPARADOS	
MEDIA	MEDIANA	MEDIA	MEDIANA
-1186%	-1186%	-10%	-10%

Aunque la distancia puede llamar la atención, la situación se debe claramente al factor tiempo de trabajo, porque la distancia se reduce hasta el -10% cuando se tienen en cuenta los importes equiparados, que es un proceso donde los importes se anualizan y normalizan. El hombre analizado entra a formar parte de APB el 1 de diciembre de 2024.

- Grupo 2 Banda 1 Nivel 4:

IMPORTES EFECTIVOS		IMPORTES EQUIPARADOS	
MEDIA	MEDIANA	MEDIA	MEDIANA
40%	40%	3%	2%

Aunque la distancia es elevada en el Importe Efectivo, prácticamente desaparece en el equiparado, por lo que el tiempo de trabajo influye en el mismo. No se detectan diferencias significativas en los distintos complementos.

Tras analizar los casos en los que la distancia supera el 25% entre hombres y mujeres, se observa un patrón común: el tiempo de trabajo y la antigüedad son los factores más determinantes en las diferencias detectadas. Al comparar los importes efectivos frente a los equiparados (que normalizan y anualizan los datos), las brechas se reducen de manera significativa, llegando en algunos casos a desaparecer casi por completo.

Las diferencias salariales superiores al 25% en los importes efectivos no reflejan desigualdades estructurales de género, sino que están vinculadas principalmente a factores como:

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 17 de 48

- Antigüedad en el puesto
- Tiempo efectivo de trabajo

Cuando se aplican los importes equiparados, las brechas se reducen de forma notable, en la mayoría de los casos hasta márgenes mínimos (entre ±2% y ±10%). Esto indica que el análisis aislado de los importes efectivos puede resultar engañoso y que la equiparación es clave para una evaluación justa.

PLAN OPERATIVO

Plan de Acción para la Igualdad Retributiva

	Contenido
Diagnóstico inicial	Se detectan diferencias >25% en importes efectivos en varios puestos. Al aplicar importes equiparados, las brechas se reducen notablemente. Factores clave: tiempo de trabajo y antigüedad.
Descripción de la medida.	Asegurar transparencia y trazabilidad en criterios salariales.
Objetivo que persigue	Garantizar igualdad retributiva efectiva. Prevenir desigualdades en complementos.
Cómo se va a ejecutar	Garantizar la ausencia de sesgo de género en la asignación de pluses. Auditorías internas anuales.
A quien va dirigida	RR.HH
Responsable de Implantación y Seguimiento	RR.HH
Cuando se desarrolla	Largo plazo (12-24 meses): Auditoría anual y evaluación de impacto.
Recursos necesarios	Personal propio (y asesoramiento externo, si fuera preciso)

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 18 de 48

Los indicadores que permitan realizar el seguimiento de su implantación y evaluar los resultados.	Indicadores: % reducción de brechas, nº de complementos asignados con criterios objetivos, satisfacción de plantilla. Responsables: RR.HH., Comisión de Igualdad, Dirección General.

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 19 de 48

6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Principios rectores del III Plan para la Igualdad

Este Plan es 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 organización. 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 organización 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 tienen que ajustarse a las necesidades reales de la entidad 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.
- Es factible, apropiado a la naturaleza y a la escala de sus actividades y servicios y asumible por la organización en términos de recursos económicos y humanos, para el periodo establecido.

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 20 de 48

Asimismo, este Plan de Igualdad desarrolla DOS elementos desde la perspectiva de género: *la acción positiva* y *la transversalidad de género*.

Objetivo 1. Afianzar la cultura organizativa hacia un entorno inclusivo: el objetivo será que la estrategia de la entidad siga estando alineada con la igualdad impulsando un compromiso específico de la Dirección, así como contribuir a la igualdad de género y ser referente sectorial. Con todo ello se pretende involucrar a toda la organización, hombres y mujeres, en la promoción de la equidad.

- Compromiso de la Dirección.
- Comunicación Interna y Externa.
- Formación o sensibilización en todos los niveles.

Objetivo 2. Identificar barreras para la igualdad de género en todos los entornos: resulta imprescindible continuar impulsando estrategias orientadas a la atracción de talento femenino, así como establecer mecanismos de evaluación y seguimiento que permitan medir de manera objetiva los resultados alcanzados.

Como síntesis, la estrategia debe seguir combinando acciones de seguimiento (objetivos, indicadores, procesos) con acciones culturales (sensibilización, visibilización, liderazgo inclusivo).

- Proceso de selección interna y externa libre de sesgos de género.
- Conciliación Corresponsable.
- Violencia de Género 0 en la APB.
- Vigilancia de la información.

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 21 de 48

7. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUCIÓN DE CADA MEDIDA

Para alcanzar los objetivos planteados en el punto anterior, se llevarán a cabo una serie de acciones y medidas, referentes a cada una de las áreas de actuación que han sido objeto de análisis en el diagnóstico de situación de la empresa previamente realizado.

La Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de APB se compromete a informar a todo el personal del contenido del presente PLAN DE IGUALDAD.

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 22 de 48

Objetivo 1.

AFIANZANDO LA CULTURA ORGANIZATIVA



Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 23 de 48

Área 1. Compromiso de la Dirección

Objetivo general:

- Que la estrategia de la empresa continúe estando alineada con la igualdad de mujeres y hombres.

Objetivos específicos:

- Revisión continua de la Política de la entidad en materia de igualdad.
- Realizar un Plan Operativo Anual.
- Diseñar el Plan de Comunicación de esta estrategia y de todas las acciones derivadas del plan.

ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 1		PRIORIZACIÓN	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
AREA 1. COMPROMISO DE DIRECCIÓN	A1.1. Asegurar un equipo impulsor del plan de igualdad en APB.	ALTA	2026-2030	DIRECCIÓN	– Equipo impulsor del Plan de Igualdad constituido (Sí/No). – Plan de Acciones anual elaborado y aprobado (Sí/No). – Informe anual de seguimiento del Plan de Igualdad elaborado (Sí/No). – Solicitud de certificado o reconocimiento en materia de igualdad presentada (Sí/No). – Porcentaje de procesos de contratación que incorporan criterios o cláusulas de igualdad (%)
	A1.2 Realizar anualmente un Plan de Acciones acorde a las prioridades detectadas en el Plan de Igualdad.	MEDIA	2026-2030	EQUIPO IGUALDAD	
	A1.3 Elaborar un informe del grado de consecución del Plan de Igualdad.	MEDIA	2026-2030	EQUIPO IGUALDAD	
	A1.4 Solicitar un certificado o reconocimiento en materia de igualdad.	BAJA	2028	EQUIPO IGUALDAD	

Cód. Validación: H3ME4L4M77RKQPE7AZEEKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico | Página 24 de 48

	A1.5 Incluir criterios de igualdad en la selección de proveedores y colaboraciones externas: incluir una cláusula de igualdad en los pliegos de contratación o solicitar a las empresas proveedoras su certificado de no discriminación o Plan de Igualdad (Incluir KPIs).	BAJA	2026-2027	CONTRATACIÓN	

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 25 de 48

Área 2. Comunicación Interna y Externa.

Objetivo general:

- Difundir una cultura comprometida con la igualdad, comunicando a todo el personal la puesta en marcha del III Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, los objetivos y los resultados esperados.

Objetivos específicos:

- Integrar la perspectiva de género en las comunicaciones internas y externas.
- Transmitir una imagen ajustada a nuestra realidad de entidad, responsable y comprometida con la igualdad de mujeres y hombres.
- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 2		PRIORIZACIÓN	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
AREA 2. COMUNICACIÓN	A2.1. Comunicar a la plantilla a través de la revista interna BOGA, los avances logrados en materia de igualdad: bien de forma específica o bien de forma transversal.	MEDIA	2026-2030	RR.HH. EQUIPO IGUALDAD	Número de comunicaciones internas publicadas anualmente sobre igualdad. Número de acciones de comunicación externa realizadas en materia de igualdad.

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 26 de 48

	A2.2. Mostrar externamente las estrategias y proyectos elaborados en materia de igualdad, haciendo especial énfasis en la presencia de mujeres en puestos de liderazgo o masculinizados.	MEDIA	2026-2030	RR.HH COMUNICACIÓN	– Porcentaje de mensajes relacionados con igualdad recibidos en el Buzón de Sugerencias que son analizados por el Equipo de Igualdad (%). – Número de acciones de visibilización de mujeres en puestos masculinizados realizadas al año.
	A2.3. Todos los mensajes realizados por parte de la plantilla en relación con la igualdad a través del "Buzón de Sugerencias" se trabajarán en el Equipo de Igualdad.	BAJA	2026-2030	EQUIPO IGUALDAD	
	A2.4. Visibilizar la presencia de mujeres en puestos masculinizados, tanto en acciones publicitarias como en eventos con especial visibilidad dirigidos a la ciudadanía.	MEDIA	2026-2030	EQUIPO IGUALDAD COMUNICACIÓN	

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 27 de 48

Área 3. Formación y Sensibilización.

Objetivo general:

- Asegurar que la plantilla de APB esté sensibilizada en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres.

Objetivos específicos:

- Formar y sensibilizar desde la perspectiva de género a toda la plantilla.
- Sensibilizar y formar en igualdad especialmente al personal relacionado con los procesos de selección, promoción y formación. (Dirección y Jefaturas).
- Sensibilizar a hombres y mujeres en la aplicación del III Plan de Igualdad.

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 28 de 48

ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 3		PRIORIZACIÓN	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
AREA 3. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	A3.1. Realizar formación específica en materia de igualdad en áreas de gestión de personas: Selección, Promoción, Comunicación, etc.	BAJA	2027	RR.HH	– Número de acciones formativas específicas en materia de igualdad realizadas en áreas de gestión de personas. – Número de acciones de sensibilización en materia de igualdad realizadas en fechas clave. – Porcentaje de la plantilla que ha recibido formación obligatoria en igualdad (%). – Porcentaje de acciones formativas no específicas de igualdad que incorporan la perspectiva de género (%).
	A3.2 Realizar acciones de sensibilización (tanto internamente como externamente) en fechas claves en el ámbito de la igualdad, como por ejemplo 25N, 8M, Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (por ejemplo, dando voz a las mujeres en Policía Portuaria, Jefaturas, Dirección, etc.).	BAJA	2026-2030	EQUIPO IGUALDAD	
	A3.3. Impartir formación obligatoria a toda la plantilla, especialmente personas con impacto sobre equipos. Esta formación se impartirá igualmente en la acogida. • Igualdad de Oportunidades y no discriminación.	ALTA	2026-2030	DIRECCIÓN RR.HH EQUIPO IGUALDAD	

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 29 de 48

	• Sesgos inconscientes (micromachismos). • Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras identidades.				
	A.3.4. Asegurar que el contenido de las formaciones no vinculadas directamente a la igualdad tenga incorporada la perspectiva de género.	BAJA	2027-2030	RR.HH.	

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 30 de 48

Objetivo 2.

IDENTIFICAR BARRERAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN TODOS LOS ENTORNOS



Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZSEKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 31 de 48

Área 4. Clasificación profesional, infrarrepresentación femenina y proceso de selección interno y externo libre de sesgos de género.

Objetivo general:

- Asegurar un proceso de selección y contratación no discriminatorio.

Objetivos específicos:

- Incorporación de la perspectiva de género en los procesos selectivos.
- Incorporación de mujeres a las áreas de la empresa donde están menos representadas.
- Revisión de los procedimientos establecidos con perspectiva de género.
- Crear sinergias con UNIPORT para la captación de talento femenino.
- Continuar recogiendo datos sobre los procesos de contratación.
- Analizar y recoger datos sobre Movilidad Funcional desagregado según sexo (misma información que en los procesos de selección).

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 32 de 48

ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 4		PRIORIZACIÓN	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
AREA 4. PROCESO DE SELECCIÓN	A4.1. Asegurar el uso inclusivo del lenguaje e imágenes en cada oferta de trabajo (revisando además que no existan requisitos innecesarios para el puesto de trabajo).	ALTA	2026-2030	RR.HH.	– Porcentaje de ofertas de empleo que utilizan lenguaje e imágenes inclusivas (%). – Porcentaje de procesos de selección con tribunales de decisión equilibrados por sexo (%). – Existencia de datos de movilidad funcional desagregados por género (Sí/No). – Número de acciones de colaboración realizadas para la captación de talento femenino. – Porcentaje de procesos de selección analizados desde la perspectiva de igualdad (%).
	A4.2. Ante un proceso de contratación o selección, asegurar una presencia en el tribunal de decisión equilibrada de mujeres y hombres.	BAJA	2026-2030	RR.HH.	
	A4.3. Recabar datos desagregados por género de las movilidades funcionales.	MEDIA	2026-2030	RR.HH.	
	A4.4. Colaborar con UNIPORT y otros ORGANISMOS para la captación de talento femenino.	MEDIA	2027-2030	RR.HH.	
	A4.5. Hacer seguimiento de los procesos de selección desde la igualdad.	MEDIA	2026-2030	RR.HH. EQUIPO IGUALDAD	

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQNTJUYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 33 de 48

Área 5. Conciliación Corresponsable.

Objetivo general:

- Conocer las necesidades de Conciliación de la plantilla de APB.

Objetivos específicos:

- Recoger los datos de personas dependientes, mejorando la información hacia otro tipo de dependencias.
- Informar a la plantilla sobre todas las medidas de conciliación existentes.

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 34 de 48

ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 5		PRIORIZACIÓN	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
AREA 5. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	A5.1. Hacer una encuesta para conocer las realidades de conciliación de la plantilla teniendo en cuenta la existencia de otras personas dependientes, o realidades familiares y de cuidado.	MEDIA	2026	RR.HH.	– Encuesta de conciliación realizada a la plantilla (Sí/No). – Número de acciones de comunicación realizadas sobre medidas de conciliación. – Número de acciones de sensibilización realizadas sobre desconexión digital.
	A5.2. Informar de las medidas de conciliación existentes (tanto las contempladas en la norma como las que están por encima de ellas), poniendo especial énfasis en las que rompen el concepto de cuidado de "otras personas".	ALTA	2026 y 2028	RR.HH.	
	A5.3. Sensibilizar sobre la necesidad de respetar la desconexión digital, especialmente en el caso de personas con equipos a cargo.	BAJA	2026	RR.HH.	

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 35 de 48

Área 6. Violencia 0 en APB.

Objetivo general:

- Prevenir la violencia en el trabajo y velar por un entorno laboral libre de cualquier acoso sexual o por razón de sexo.

Objetivos específicos:

- Apoyo a las víctimas de violencia de género.
- Revisar los procedimientos establecidos para evitar y actuar ante cualquier riesgo de acoso en el entorno laboral, garantizando un entorno laboral libre de acoso, y en especial el acoso sexual y por razón de sexo.
- Dar difusión al protocolo de actuación.
- Asegurar que el entorno laboral sea un espacio seguro para toda la plantilla de APB.

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 36 de 48

ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 6		PRIORIZACIÓN	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
AREA 6. VIOLENCIA 0 EN APB	A6.1. Informar al personal de los procedimientos para presentar denuncias de acoso. Incluirlo también en el *Onboarding*.	MEDIA	2026-2030	RR.HH.	– Porcentaje de la plantilla informada sobre los procedimientos de denuncia por acoso (%). – Número de acciones de sensibilización realizadas sobre identificación de situaciones de acoso. – Memoria anual del Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo elaborada (Sí/No). – Disponibilidad de servicio de asesoramiento o apoyo profesional a víctimas de violencia de género (Sí/No).
	A6.2. Realizar acciones de sensibilización en materia de identificación de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo entre la plantilla (por ejemplo, a través de un tríptico).	MEDIA	2026-2030	RR.HH.	
	A6.3. Elaborar una memoria anual sobre las actuaciones derivadas del Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.	MEDIA	2026-2030	RR.HH.	
	A6.4. Disponer de asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género.	BAJA	2027-2030	RR.HH. SERVICIO MEDICO	

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 37 de 48

Área 7. Vigilancia de la Información.

Objetivo general:

- Establecer y mantener un sistema de seguimiento continuo facilitando la toma de decisiones estratégicas orientadas a garantizar la igualdad y no discriminación.

Objetivos específicos:

- Establecer criterios claros para la definición de “puestos de mando” y “puestos masculinizados”, asegurando su medición homogénea a lo largo del tiempo.
- Crear un Cuadro de Mando de Igualdad actualizado anualmente que facilite el seguimiento de los indicadores y la detección de brechas de género.
- Asegurar la transparencia y la difusión de los avances en igualdad.

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 38 de 48

ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 7		PRIORIZACIÓN	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
AREA 7. VIGILANCIA DE LA INFORMACIÓN	A7.1. Diseñar y mantener un Cuadro de Mando de Igualdad con indicadores clave (KPIs) para monitorizar anualmente la evolución de la segregación horizontal y vertical en la entidad: • Selección externa • Promoción • Movilidad Funcional • Puestos de mando (definirlos) • Masculinizados • Etc.	MEDIA	2026-2030	RR.HH. EQUIPO IGUALDAD	– Cuadro de Mando de Igualdad diseñado y actualizado con KPIs de segregación horizontal y vertical (Sí/No). – Informe anual de evolución de los KPIs de igualdad publicado (Sí/No).
	A7.2. Realizar un informe sobre la evolución de los KPIs (web de APB).	MEDIA	2027-2030	RR.HH. EQUIPO IGUALDAD	

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 39 de 48

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

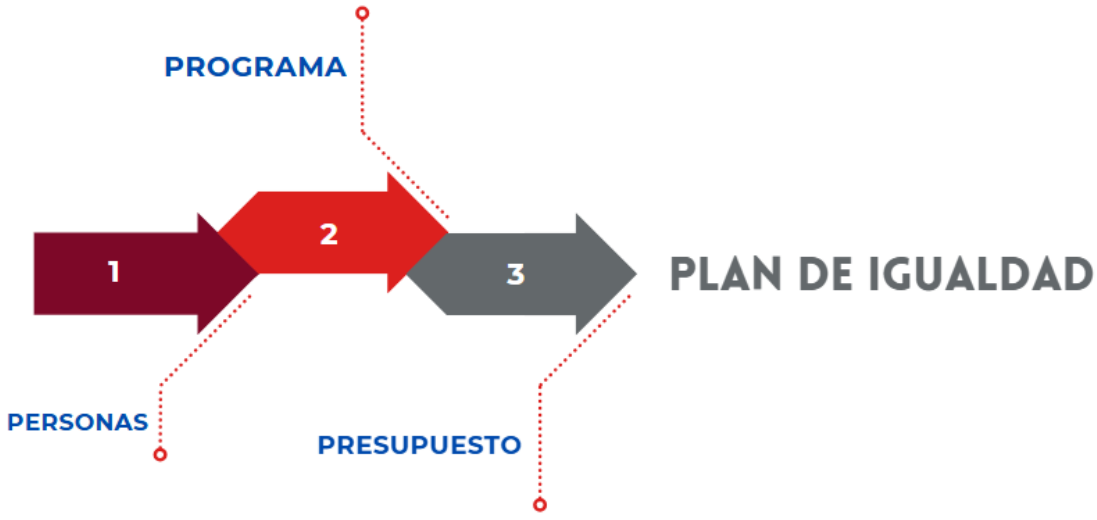
	PERIODICIDAD	RESPONSABLE	PARTICIPANTES	FECHA
Revisión del Plan de Igualdad	Anual	Dirección	Comisión de Igualdad	Primer trimestre
Seguimiento de acciones de carácter permanente	Semestral/Anual	Dirección	Comisión de Igualdad	Primer trimestre
Revisión de objetivos específicos	Vigencia Plan	Comisión de Igualdad	Comisión de Igualdad	Cada 2 años: 2028
Revisión nombramientos del Comité de Igualdad	Vigencia Plan	Comisión de Igualdad	Comisión de Igualdad	En caso de ausencias, bajas
Comunicación a la plantilla	Semestral/Anual	Comisión de Igualdad	Comisión de Igualdad	Último trimestre

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 40 de 48

9. MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

A continuación, se definen los aspectos básicos que se deben cumplir para tener éxito en la implementación y posterior evaluación del plan de igualdad.

El sistema de evaluación y seguimiento seguirá las premisas básicas establecidas por las instituciones, guías y herramientas para la implementación de los planes de igualdad, las cuales parten de tres premisas básicas para garantizar la ejecución.



ESTRUCTURA DE IMPULSO

Se mantendrá la comisión de igualdad, cuyo objetivo es el impulso, la coordinación, seguimiento y evaluación de los objetivos y acciones para cada período anual del Plan de Igualdad, que garantice la implementación del proyecto.

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 41 de 48

Este equipo se reunirá periódicamente para hacer seguimiento de las actuaciones planificadas y evaluar de forma continua la consecución de los objetivos previstos.
En las reuniones de seguimiento se definirán responsabilidades de cada integrante a fin de compartir y repartir el trabajo en la materia.
Se diseñarán Planes Operativos anuales ajustados a los Planes de Gestión de la empresa, incluyendo sus objetivos y resultados en los diferentes informes o memorias que se realicen.

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, o bien con financiación propia, o bien con financiación externa a través de otras fuentes de financiación habituales de la empresa.

Es importante cuantificar tanto el coste interno como externo, es decir, además de los costes de contratación de entidades o profesionales externos, revisar las horas que cada persona de plantilla dedicará al impulso y puesta en marcha de dicho Plan.

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 42 de 48

10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

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

Plan de Acción Anual.

Cada año, y durante el primer trimestre del calendario, se establecerá el plan anual de gestión de igualdad que incluirá:

- Acción por desarrollar
- Medios y Recursos necesarios
- Presupuesto
- Observaciones
- Indicadores de seguimiento

Informes anuales de evaluación que muestren el grado de cumplimiento del Plan y su impacto.

Se elaborará un informe anual que será abordado en las reuniones de dirección de la organización, a fin de presentar los avances en materia de igualdad y poner en valor el trabajo realizado.

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 43 de 48

11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

La consecución de los objetivos planteados en el III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la AUTORIDAD PORTUARIA DE BILBAO estará en manos de la comisión de igualdad que se encargará del seguimiento, evaluación y revisión periódica del mismo.

Composición de la Comisión Negociadora

En la mesa de seguimiento participará, en representación de la parte social, un miembro por cada sindicato firmante, y un número proporcional equivalente de representantes por parte de la empresa. Se procurará garantizar la composición paritaria por sexo de esta mesa.

Funciones de la Comisión de Igualdad

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.

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 44 de 48

Reuniones

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Presidencia o a la secretaria en delegación, y se realizará con una antelación mínima de seis días naturales. En el escrito de convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjuntar la documentación necesaria.

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.

La Comisión se reunirá con carácter semestral, con la posibilidad de convocar sesiones extraordinarias cuando así lo requiera algún miembro de la Comisión de Igualdad.

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.

Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión de Igualdad, 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 de Igualdad

Las personas que integren la Comisión de Igualdad 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 de Igualdad y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta,

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 45 de 48

y del mismo modo procederá la representación sindical de conformidad con su régimen de funcionamiento interno atendiendo a la proporcionalidad en la representación.

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 de Igualdad.

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 46 de 48

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

La Comisión de Igualdad será la encargada de llevar a cabo las evaluaciones anuales, en las que se observarán el grado de cumplimiento del Plan y la adecuación de las medidas propuestas a la realidad de la empresa. En función a dicha evaluación, será la Comisión de Igualdad la encargada de proponer y desarrollar modificaciones dentro del Plan de Igualdad, con el objetivo de adecuar dichas acciones y así poder continuar trabajando a favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la AUTORIDAD PORTUARIA DE BILBAO.

Si por alguna razón la situación de la empresa cambiara drásticamente a lo largo del periodo de vigencia del Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad podrá modificar de manera parcial o total el contenido del presente Plan de Igualdad, de nuevo, con el objetivo de adecuarlo y así poder continuar trabajando a favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa.
En todo caso, este Plan se modificará si 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 de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

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

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 47 de 48

En caso de que resulte necesario modificar el Plan de Igualdad, dichas modificaciones serán negociadas y acordadas en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (o Comisión de Igualdad), que llevará a cabo los trabajos necesarios para la actualización del diagnóstico y de las medidas correspondientes, dejando constancia de lo actuado en el acta que se levante al efecto.

Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de dicha Comisión, cuando no se alcance al menos una mayoría simple para su resolución, podrán someterse al procedimiento de conciliación previsto en el **VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC)** o en el acuerdo que lo sustituya, de conformidad con lo establecido en el presente convenio colectivo.

Con ello, la Comisión de Igualdad deberá tener presentes las nuevas normativas con relación a Planes de Igualdad que puedan ir publicándose, para así poder adecuar el Plan a la legalidad vigente en cada momento.

Por último, será también la Comisión de Igualdad la encargada de llevar a cabo una evaluación final del Plan, que pueda facilitar el desarrollo de un nuevo diagnóstico, con el objetivo de elaborar un segundo Plan de Igualdad de la empresa, a partir de la finalización del periodo de vigencia del presente Plan.

Firmado.

Cód. Validación: H3ME4L4M779KQN7E4JYAZ9EKY
Verificación: https://sedebilbaoport.gob.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 48 de 48