



**Puerto
de Sevilla**



PLAN DE IGUALDAD

AUTORIDAD PORTUARIA DE SEVILLA

2022-2026

COMPROMISO DE LA AUTORIDAD PORTUARIA DE SEVILLA CON EL PLAN DE IGUALDAD

La Autoridad Portuaria de Sevilla declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

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

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyec-

tará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica fomentando las correspondientes medidas de igualdad recogidas dentro de la implantación de un plan de igualdad. El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad, arbi-trándose los correspondientes sistemas de seguimiento. Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de las personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

Rafael Carmona Ruiz,
presidente de la Autoridad Portuaria de Sevilla

Índice

1. Introducción.....	4
2. Marco normativo.....	6
3. Información básica de la empresa.....	9
4. Partes suscriptoras del plan de igualdad.....	13
5. Ámbito personal, territorial y temporal.....	15
6. Informe resumen diagnóstico y auditoría retributiva.....	17
7. Objetivos del plan de igualdad.....	22
8. Objetivos específicos y medidas.....	26
9. Aplicación y seguimiento.....	34
10. Calendario de actuaciones.....	38



1. Introducción

1. Introducción

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal, reconocida en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y ratificada por España en 1983. Dicho principio ya venía siendo reconocido por la propia Constitución Española en el año 1978, en su art. 14.

Es desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros, convirtiéndose así en un principio fundamental de la Unión Europea.

No obstante, más allá de las obligaciones legales y normativas, este Plan de Igualdad nace de la firme convicción, no solo de la Dirección de la Autoridad Portuaria de Sevilla, sino de todo el personal que forma parte de la organización, que contribuyan a mantener las condiciones de igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, potenciarlo y, a su vez, eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de raza, sexo, edad o situación de discapacidad.

Para ello, se ha llevado a cabo el diagnóstico y análisis del mismo por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y, fruto del esfuerzo de la parte social y empresarial, se ha elaborado el presente Plan de Igualdad con las medidas des-

tinadas al cumplimiento de los compromisos adquiridos siguientes:

- Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del Equipo Humano de la APS.
- Mantener la igualdad de género en todos los ámbitos de funcionamiento.
- Garantizar en la entidad la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Fomentar la participación de toda la plantilla en la implantación de las medidas recogidas en el plan.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Potenciar y facilitar el desarrollo de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de todas las personas trabajadoras de la APS.
- Reforzar la formación y sensibilización en materia de género de las personas que trabajan en la entidad, velando por asegurar la incorporación de la perspectiva de género en todas y cada una de las acciones, programas, proyectos y comunicaciones internas y externas.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal, reconocida en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.



2. Marco normativo

2. Marco normativo

Ámbito internacional

- La **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948, establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin distinción por razones, entre otras, de su sexo.
- El **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (1966), en su art. 7.a y c, exige que se aseguren a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores, igualdad salarial y de oportunidades para la promoción.
- En el **Decenio de Naciones Unidas para la Mujer** (1975-1985) se promueve que en todos los ámbitos y a todos los niveles se aprueben medidas y legislación a favor de la igualdad de las mujeres
- La **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, aprobada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981, exige en su art. 11 a los Estados Parte la adopción de medidas para la eliminación de la discriminación de las mujeres en el empleo a fin de asegurarles, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos.
- La **Organización Internacional del Trabajo** es la única agencia "tripartita" de la ONU que reúne a gobiernos, empresas, personas empleadoras y trabajadoras de 187 Estados miembros, Tiene por finalidad establecer las normas del trabajo, formular políticas y

elaborar programas promoviendo el trabajo decente para mujeres y hombres como mandato, promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo.

Ámbito comunitario

- La Unión Europea recogió la igualdad de retribución en el **Tratado de Roma** de 1957, constitutivo de la Comunidad Económica Europea.
- El Tratado de la Unión Europea o **Tratado de Maastricht**, de 1992, recoge en su art. 3 el compromiso de la UE por la igualdad entre mujeres y hombres y la lucha contra la discriminación.
- El **Tratado de Amsterdam**, firmado el 1977, desarrolló el principio de igualdad entre hombres y mujeres como principio vinculante y transversal en relación a las condiciones de trabajo y ocupación. Además, fijó Directivas específicas relativas a la igualdad en el mundo laboral.
- El **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea** (2009), en sus artículos 8, 10, 19, 153 y 157 y, la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, en sus art. 21 y 23, incorporaron y actualizaron el compromiso con la igualdad del Tratado de Amsterdam.
- Desde el I Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1982-1985) se han venido desarrollando sucesivos programas comunitarios para la igualdad entre hombres y mujeres que presentan las líneas principales de la intervención en el ámbito de la UE. Desde el 20 de marzo de 2020 está vigente la **Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025**.

Ámbito nacional

- La **Constitución Española** de 1978 desarrolla en su art. 14 el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo y, en virtud del art. 9.2 se obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que dicha igualdad sea real y efectiva.
- El primer desarrollo legislativo de la igualdad formal en España vino a través de la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH). La igualdad pasa a considerarse un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos. En el marco de esta ley se establece la obligación que se hace extensiva a las Administraciones Públicas.
- El **Real Decreto Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), reconoce el derecho a la intimidad, orientación sexual, a la propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral, así como a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Señala la exigencia de las Administraciones Públicas para promover el respeto a la igualdad entre mujeres y hombres y la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo de personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
- El **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modifica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres introduce una nueva disposición transitoria décimo segunda, en virtud de la cual las empresas deberán aprobar planes de igualdad, realizar un diagnóstico sobre la plantilla, una auditoría salarial y su registro.
- El **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, amplía la obligación de implantar un Plan de Igualdad para aquellas empresas y entidades públicas con más de 49 personas trabajadoras.
- El **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres tiene por objeto establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

La Constitución Española de 1978 desarrolla en su artículo 14 el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

3. Información básica de la empresa

3. Información básica de la empresa



El puerto de Sevilla se remonta a orígenes milenarios. Fue puerto fenicio, romano y árabe, y alcanzó su máximo esplendor como nexo conector de todos los océanos a finales del siglo XV y en el siglo XVI, cuando con el Descubrimiento del Nuevo Mundo y la primera Circunnavegación, se ampliaron los horizontes geográficos de la era moderna.

En la época fenicia, se implantó el primer fondeadero para el intercambio de metales preciosos.

Más tarde, en el siglo II a. C., los romanos convirtieron Híspalis en un importante puerto. Un siglo después, en sus astilleros se construían

barcas largas para el transporte de trigo.

A partir del siglo VIII, los árabes dejaron huellas profundas en la ciudad: el primitivo Alcázar, la popular Torre del Oro, que reforzaba la defensa del puerto y la ciudad.

En el siglo XIII Fernando III amplía las atarazanas.

La primera modernización del puerto sevillano llegó en 1794 con la construcción de la primera corta, la de la Merlina. La segunda mitad del siglo XIX significó una de las mayores transformaciones históricas a nivel urbanístico que experimentó la ciudad. El río y los espacios portuarios

pasaron de arrabales a ser el centro de la vida económica y de la nueva ciudad que se configura.

En 1852 se inaugura el puente de Isabel II, popularmente llamado de Triana que tendrá importantes consecuencias en el futuro desarrollo urbano.

El 25 de noviembre de 1870 la Gaceta de Madrid publicó el Real Decreto que dio luz verde a la creación de la Junta de Obras del Río Guadalquivir y Puerto de Sevilla, una junta especial que se encargaría de la gestión, conservación y ejecución de las grandes obras en el río y el puerto sevillano. La Junta de Obras del Puerto de Sevilla fue el germen de lo que hoy en día es la Autoridad Portuaria de Sevilla (APS). Se inició un prolífico periodo en el que los muelles de Sevilla experimentaron una profunda transformación. En esta segunda fase de modernización, ingenieros como Luis Moliní Uribarri y José Delgado Brackenbury mejoraron las condiciones de navegabilidad y dotaron al puerto con nuevos espacios de desarrollo hacia el sur.

La Autoridad Portuaria de Sevilla comienza su funcionamiento el 1 de enero de 1993. Es el or-

ganismo público responsable de la gestión del Puerto de titularidad estatal de Sevilla y de la Eurovía Guadalquivir (E-60.02), en sus 90 kilómetros hasta la desembocadura del Guadalquivir en el océano Atlántico. Depende del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana. Se rige por el Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.

Hoy en día El Puerto de Sevilla es el único puerto marítimo de interior de España. Se encuentra situado en una de las principales áreas metropolitanas del país, con más de 1,5 millones de habitantes en el entorno, y en el centro generador de carga del sur peninsular. Además, es un puerto completamente multimodal con una óptima conexión entre el barco, el tren y el camión dentro del dominio público portuario y dispone de una amplia superficie para la implantación de empresas. Constituyendo un nodo principal de la Red Básica (Core Network) y formando parte del corredor Mediterráneo de la Red Transeuropea de Transporte (TEN-T), así como la vía navegable del Guadalquivir, que ha sido propuesta para el corredor Atlántico dada la gran importancia que suponen para Europa las vías navegables de interior.

El puerto de Sevilla fue puerto fenicio, romano y árabe, y alcanzó su máximo esplendor como nexos conector de todos los océanos a finales del siglo XV y en el siglo XVI.

DATOS DE LA EMPRESA

Razón social	Autoridad Portuaria de Sevilla
NIF	Q-4167008-D
Domicilio social	Av. De Moliní, nº6, Sevilla
Forma jurídica	Organismo público de los previstos en la letra g) del apartado 1 del artículo 2 de la Ley General Presupuestaria
Año de constitución	1 de enero de 1993

RESPONSABLE DE LA ENTIDAD

Nombre	Rafael Carmona Ruiz
Cargo	Presidente
Telf.	954247000
e-mail	rcarmona@apsevilla.com

RESPONSABLE DE IGUALDAD

Nombre	Gonzalo Carrasco Morey
Cargo	Jefe de división de RRHH y Organización
Telf.	954247315
e-mail	gcarrasco@apsevilla.com

ACTIVIDAD

Sector Actividad	Puertos de Interés General
CNAE	5222
Descripción de la actividad	Actividades anexas al transporte marítimo y por vías navegables interiores.

DIMENSIÓN

Personas Trabajadoras	Mujeres	22	Hombres	98	Total	120
Centros de trabajo	2					
Facturación anual (€)	19.009.038,87 € (Año 2021)					

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Ninguno					
Representación Legal y/o sindical	Mujeres	1	Hombres	8	Total	9

4. Partes suscriptoras del plan de igualdad

4. Partes suscriptoras del plan de igualdad

El 2 de marzo de 2021, Rafael Carmona como Presidente de la APS, firma el Compromiso de la Autoridad Portuaria de Sevilla con el Plan de igualdad y, el día 5 del mismo mes, se procede a constituir la Comisión Negociadora encargada de dicho plan y de comenzar el diagnóstico de la situación de la empresa en igualdad.

La Composición de la Comisión de Igualdad es la siguiente:

Por parte de la empresa

- **Gonzalo Carrasco Morey**, Jefe de División de Recursos Humanos y Organización.
- **Susana Armenteros Rueda**, Responsable de Recursos Humanos y Organización.
- **Eduardo Cabeza Pacheco**, Responsable de Recursos Humanos y Organización.
- **María Rocío Ramírez Álvarez**, Responsable de Oficina de Secretaría General.

Por parte de las personas trabajadoras

- **Antonio de Diego Caro**, Presidente del Comité de Empresa.
- **Jéssica González Suárez**, Jefe de Equipo de Policía Portuaria.
- **Fco. Jesús Doña Izquierdo**, Jefe de Equipo de Policía Portuaria. Tras renunciar en diciembre de 2021, es sustituido por **Antonio Sosa Bizcocho**, Representante de UGT y miembro del Comité de empresa.
- **María de los Ángeles Muñoz Navarro**, Técnico de Facturación.

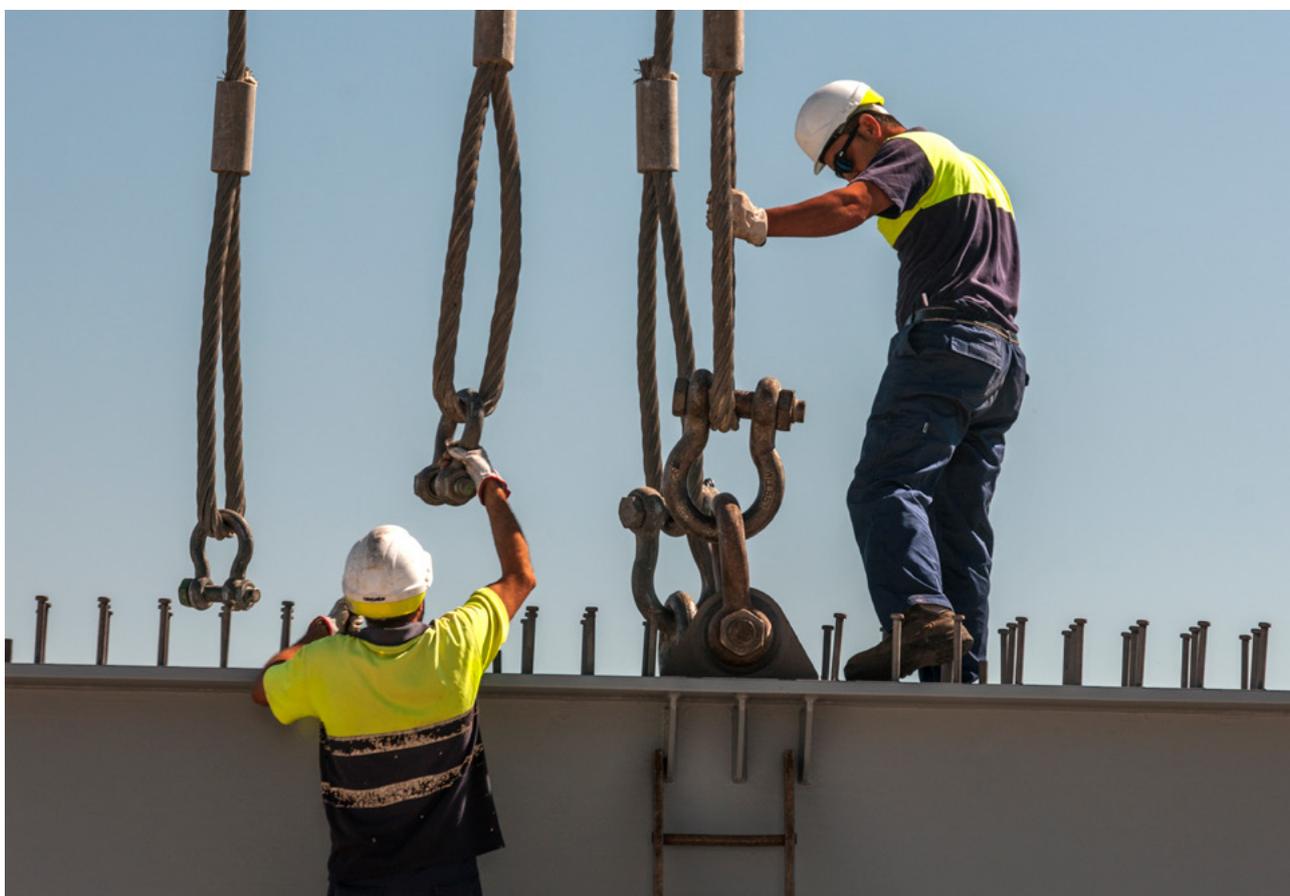
5. **Ámbito personal, territorial y temporal**

5. Ámbito personal, territorial y temporal

El presente plan será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la APS y sus centros de trabajo.

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años, procediendo a su revisión cuando concu-

rran alguna de las circunstancias descritas en el 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, en su art. 9.



El presente plan será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la APS y tendrá una vigencia de 4 años.

6. Informe resumen diagnóstico y auditoría retributiva

6. Informe resumen diagnóstico y auditoría retributiva

Para la elaboración del Plan se ha llevado a cabo el análisis de la información obtenida en el diagnóstico. Los datos analizados comprenden varios periodos (desde el 2019 a 2021), teniendo en cuenta que, si bien la Comisión Negociadora del plan comenzó su labor en el año 2020, ésta se vio interrumpida por la pandemia en varias ocasiones, con lo que, los datos demográficos analizados son de 2021 con el objeto de que el análisis iniciado en 2020 resultara ajustado a la realidad una vez finalizada la negociación del Plan.

De los datos analizados podemos extraer las siguientes conclusiones:

1. Existe una infrarrepresentación del sexo femenino en la plantilla de la APS. En el periodo de referencia analizado el porcentaje de mujeres es de un 18% frente a un 81% de hombres. Según la historia de la entidad, el sector, las conclusiones de los cuestionarios y el análisis posterior, esta masculinización de la plantilla puede ser debida a varios factores:

- a. La APS es una entidad pública con una larga tradición de más de 150 años. En esa época el acceso al trabajo, en general, estaba principalmente ocupado por hombres.
- b. El sector industrial, es un sector masculinizado tradicionalmente, debido a las condiciones de trabajo, así como a la creencia errónea de que los hombres están más preparados para determinados trabajos físicos.
- c. Las candidaturas de los procesos de selección, sobre todo para los de la policía portuaria y mantenimiento, suelen estar más copadas por hombres, si bien es cierto que, la tendencia se está viendo modificada en los últimos años.

- d. La baja rotación de la plantilla (un 74'24% de contratos indefinidos, siendo el 100% de estos a jornada completa, con una antigüedad media elevada) en la APS en particular y en el sector público, en general, hace que la renovación de la plantilla y la incorporación de nuevos perfiles y mujeres se dé de manera más lenta que en otras empresas y sectores. En ello se incluye el personal de dentro y fuera de convenio.

2. Del análisis de los datos de la Auditoría Retributiva, para la cual se ha utilizado el sistema de valoración de puestos proporcionado por el Ministerio de Fomento, se desprende que:

- a. No existe brecha salarial ni para puestos de igual categoría ni para puestos de igual valor. Aquellas diferencias que han sido detectadas y explicadas en la correspondiente auditoría salarial son debidas a cambios de ocupación, temporalidad de las posiciones o ausencias por bajas médicas de larga duración y antigüedad en las posiciones.
- En la Escala 8, en el efectivo promedio y la mediana promedio, encontramos cantidades que reflejan un 32% de diferencia salarial a favor del colectivo de hombres, no obstante, si nos fijamos en los promedios, dicho porcentaje se disipa, lo cual es explicable debido al efecto de las contrataciones temporales, que han sido ocupadas por mujeres en dicha escala.
- En la Escala 18, observamos una diferencia salarial de un -41%. Dicha diferencia es debida a que, en la comparativa, además de ser una comparación de 1/1 a razón de sexo, en el hombre se produce una baja de larga duración que afecta a las percepciones salariales.

- Escala 20. En la herramienta observamos una diferencia de un -139% en las percepciones totales promedias efectivas y un -37% en las percepciones totales promedio equiparable. Semejantes diferencias aparecen en las otras dos métricas de referencia. Dichas diferencias son debidas a: a) la comparativa está realizada teniendo en cuenta 1 hombre que ha estado de baja; b) un contrato temporal de corta duración de un hombre; c) la mujer comparable tiene una antigüedad muy superior a la del hombre. De esta manera, si comparamos el salario base a jornada completa del hombre frente al de la mujer a jornada completa, la diferencia porcentual es el 22%.
 - Escala 22. En los promedios efectivos existe un porcentaje relativamente alto porque en dicho grupo de comparación estamos teniendo en cuenta una jubilación parcial. Si nos fijamos en los promedios equiparados, el porcentaje disminuye hasta el 1% de diferencia.
 - Escala 26. Si nos fijamos en los importes promedios efectivos, observamos algunas diferencias que desaparecen cuando observamos los importes promedio equiparables, lo cual es debido al efecto de la temporalidad en los contratos de las ocupaciones que se corresponden con dicha escala.
- b. No se ha detectado ninguna brecha salarial en los complementos recibidos por las personas trabajadoras debida al sexo.
- c. Por otro lado, es necesario destacar que, las retribuciones de los empleados vienen determinadas por las tablas salariales de convenio y el abanico salarial aprobado por Puertos del Estado para el personal FC, en las que tampoco se detecta ninguna doble escala por razón de sexo.
- d. Se pone a disposición de la Comisión Negociadora el informe completo de Auditoría Retributiva así como el Registro Retributivo.
- e. La Auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que el Plan de Igualdad del que forma parte.
- 3. La APS se encuentra en un proceso de cambio cultural**, orientado a la transición hacia una cultura orientada al cambio, la flexibilidad y, la digitalización. Como entidad pública, se adhiere firmemente a los principios de la igualdad de género que la legislación vigente sostiene.
- 4. En cuanto a los procesos de contratación y selección**, se detecta que no existe sesgo ni en el propio desarrollo de los procesos selectivos ni en la selección de los/las candidatos/as.
- a. El 100% de las convocatorias de procesos selectivos analizadas se centra en los requisitos y responsabilidades de las ocupaciones según el sistema de competencias de las AAPP, el cual no presenta ningún tipo de sesgo en función del sexo.
- b. El 100% de las convocatorias de procesos selectivos incluyen el texto legal que hace referencia a la igualdad de trato y no discriminación en los procesos selectivos.
- c. El lenguaje que se utiliza en la redacción de las ofertas es inclusivo, aunque en ocasiones se detecta que no es consistente a lo largo de toda la redacción.
- d. El 100% de las convocatorias de procesos selectivos son publicadas en medios accesibles para ambos sexos, sobre todo, utilizando medios digitales (páginas web).
- e. La composición de los tribunales de los procesos selectivos requiere unas condiciones concretas (por ejemplo, formación) que dificultan una composición igualitaria.

- f. El 0% de los miembros de los tribunales ha recibido formación en materia de igualdad.
- g. En los procesos selectivos se detecta un mayor número de candidaturas masculinas en aquellas posiciones relacionadas con la ocupación de policía portuaria, mientras que para las posiciones de oficina las candidaturas femeninas superan a las candidaturas masculinas. Por ejemplo, los puestos fuera de convenio, con un 66'7% de mujeres que aplican frente un 33'3% de hombres.

5. En el área de la formación:

- a. Las necesidades de formación llegan por varias vías que no suponen sesgo alguno en función del sexo.
- b. La formación es accesible por todo el personal de la APS.
- c. En el periodo analizado, los cursos de mayor duración, coste y complejidad han sido realizados por mujeres.
- d. En el periodo analizado hemos podido comprobar que no ha existido ninguna acción específica encaminada a la formación y/o sensibilización de la plantilla en temas de igualdad.
- e. La formación obligatoria y necesaria para la capacitación y desarrollo de los/las empleados/as es llevada a cabo bien en horario laboral o bien utilizando la bolsa de horas generada por las jornadas especiales.
- f. Se facilita el acceso a la formación por medios telemáticos con el objetivo de evitar desplazamientos innecesarios.

6. En el ámbito de la ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, laboral y familiar:

- a. El horario del personal administrativo permite la suficiente flexibilidad para cubrir las necesidades de la organización y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como podemos observar no existen peticiones de jornada por cuidado de menores en el periodo referenciado.
- b. En casos de necesidad, la empresa realiza un estudio individual pormenorizado con el objetivo de analizar si una adaptación de jornada y/o modalidad de prestación de trabajo (trabajo no presencial) es posible para el/la trabajador/a. No existe procedimiento al respecto que lo regule.
- c. La jornada de trabajo semanal de 37'5h mejora la jornada media estándar española de 40h.
- d. El horario de verano en oficinas ha venido recortando en media hora la jornada diaria, pasando entre los meses de junio y septiembre de 7'5h a 7h diarias, generando una bolsa de horas de formación con la diferencia.
- e. El horario a turnos de la policía portuaria responde a las necesidades de cobertura del servicio y es difícilmente flexibilizable. No obstante, no se ha detectado sesgo de por razón de género en la realización de los turnos y disfrute de permisos.
- f. El permiso de lactancia puede ser acumulado en jornadas laborables completas.
- g. Las vacaciones se contabilizan en días laborables en vez de en días naturales, lo cual permite una mayor flexibilidad.
- h. Las personas trabajadoras disponen de días de permiso por asuntos propios que permiten atender asuntos personales.
- i. El trabajo no presencial sigue las indicaciones generales a este respecto de la Administración pública, estando pendiente la crea-

ción de la política de desconexión digital.

- j. Las personas trabajadoras tienen a su disposición medios telemáticos para la asistencia a reuniones.

7. En cuanto a comunicación y concienciación de la Dirección y la plantilla:

- a. La APS cuenta con una división de comunicación externa, encargada de la difusión de la actividad de la APS y que, a su vez, vela por que los mensajes difundidos externamente tengan un lenguaje inclusivo.
- b. En cuanto a la comunicación interna, emana fundamentalmente de la división de recursos humanos y organización y la dirección.
 - Los medios utilizados habitualmente son principalmente correo electrónico e intranet.
 - Los mensajes utilizan un lenguaje inclusivo.
 - No se ha realizado ninguna campaña de sensibilización en igualdad de género.
 - De los resultados de los cuestionarios, podemos concluir que el personal, en general, percibe una información insuficiente en temas de igualdad.

8. En cuanto a política social:

- a. El personal cuenta con ayudas y seguros de convenio.
- b. En el convenio de aplicación se tiene en cuenta la ayuda a víctimas de violencia de género.

- c. La empresa pone a disposición de los/las trabajadores el acceso a un seguro médico privado. Para el personal dentro de convenio la compañía lo abona como retribución en especie, mientras que, para el personal fuera de convenio la compañía lo pone a disposición como retribución flexible.

9. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, la compañía no dispone de protocolo específico de actuación.

10. Riesgos laborales y salud laboral:

- a. La compañía cuenta con un sistema de gestión de la prevención de riesgos y de vigilancia de la salud.
- b. En los reconocimientos médicos para las mujeres se ofrece un servicio de revisión ginecológica completo. En el de los hombres se ofrece un reconocimiento específico para la detección temprana del cáncer de próstata.

11. Información de la plantilla:

- a. Los resultados de los cuestionarios, tanto de la plantilla como de la dirección, muestran una falta de información al respecto de las políticas de igualdad, así como de sensibilización y concienciación de los/las trabajadores/as en materia de igualdad.

7. Objetivos del plan de igualdad

7. Objetivos del plan de igualdad

Objetivos Generales

- 1** Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del Equipo Humano de la APS.
- 2** Mantener la igualdad de género en todos los ámbitos de funcionamiento.
- 3** Garantizar en la entidad la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- 4** Fomentar la participación de toda la plantilla en la implantación de las medidas recogidas en el plan.
- 5** Prevenir el acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso discriminatorio.
- 6** Potenciar y facilitar el desarrollo de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de todas las personas trabajadoras de la APS.
- 7** Reforzar la formación y sensibilización en materia de género de las personas que trabajan en la entidad, velando por asegurar la incorporación de la perspectiva de género en todas y cada una de las acciones, programas, proyectos y comunicaciones internas y externas.

Estos objetivos generales se traducen en una serie de medidas estructuradas por cada una de las siguientes áreas:

Objetivos específicos

Selección y promoción

Dar continuidad a la garantía de igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción.

Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres y/o hombres a categorías donde se encuentren subrepresentados/as.

1. Revisar los procesos desde una perspectiva de género, eliminando cualquier criterio en las bases de las convocatorias en las que se detecte cualquier discriminación por razón de sexo.
2. Revisión del uso del lenguaje inclusivo en las ofertas publicadas.
3. Inclusión de compromiso de mantenimiento de la perspectiva de género en la actuación de tribunales de selección.
4. Incluir en los procesos selectivos, como criterio de desempate, entre otros, la preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación del sexo infrarrepresentado en la ocupación seleccionada.
5. Incluir en el temario de las convocatorias de procesos selectivos el conocimiento de la legislación de igualdad, así como las políticas de violencia de género, acoso sexual o por razón de sexo, en proporción al nivel de exigencia requerido en cada convocatoria.
6. Incluir en los contratos con empresas externas que participen en los procesos selectivos, una cláusula de aplicación del principio de igualdad.
7. Realizar la valoración de ocupaciones de nueva creación con perspectiva de género según los criterios establecidos en el Real

Decreto 902/2020, siguiendo las indicaciones y guías del Instituto de las Mujeres y las futuras órdenes Ministeriales.

8. Crear y mantener un registro de promociones único, que registre la ocupación de origen y a la que se promociona, las bases aplicadas para la promoción, así como otras cuestiones que permitan mejorar el sistema de equilibrio y recoger las mejoras que impliquen esas promociones.

Formación

Fomentar la formación en igualdad de oportunidades y de género en la plantilla de la APS.

Dar continuidad a la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

1. Mantenimiento de la perspectiva de género en el plan de formación.
2. Formación y sensibilización en materia de igualdad, diversidad y prevención de acoso al equipo humano de la APS.
3. Fomento de la formación en igualdad de oportunidades y en género a las personas responsables de la gestión de recursos humanos.
4. Facilitación del acceso a reciclaje profesional para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia.

Ordenación de tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Dar continuidad a que el equipo humano pueda trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral de manera compatible con el resto de su desarrollo personal.

1. Creación y puesta en marcha de un procedimiento para la adaptación de jornada por conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
2. Creación y difusión de un procedimiento de trabajo no presencial y/o a distancia.
3. Creación y difusión de la política de desconexión digital.

Comunicación

Garantizar una imagen y lenguaje no sexista e inclusivo en cada acción y comunicación de la APS.

1. Realización de campañas de sensibilización en materia de igualdad de género para toda la plantilla.
2. Inclusión de contenidos sobre igualdad de género en la intranet.
3. Informar al equipo humano de la APS de las novedades en materia de igualdad.

Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas preventivas desde una perspectiva de género.

1. Fomento de campañas de información sobre problemas de salud laboral (depresión, ansiedad) que afecten en mayor medida a uno u otro sexo.

Prevención de la violencia de género y del acoso sexual o acoso por razón de sexo

Prevenir comportamientos de violencia de género.

Prevenir comportamientos de acoso sexual o acoso por razón de género.

Extensión del protocolo de acoso sexual o acoso por razón de género a cualquier tipo de acoso en general.

1. Creación y difusión del Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de género que, a su vez, incluya la prevención y denuncia de acoso, en general.
2. Concienciación sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y acoso en general.
3. Formación para las personas del equipo de recursos humanos en materia de violencia de género.



8. Objetivos específicos y medidas

8. Objetivos específicos y medidas

Selección y promoción

Objetivo específico 1: Dar continuidad a la garantía de igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción.

Objetivo específico 2: Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres y /o hombres a categorías donde se encuentren subrepresentados/as.

Medida	Descripción detallada de la medida	Personas destinatarias	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos asociados	Indicadores de seguimiento
1. Revisar los procesos de selección y promoción desde una perspectiva de género, eliminando cualquier criterio en las bases de las convocatorias que discrimine a cualquier sexo.	Se revisarán las convocatorias de los procesos selectivos con el objetivo de eliminar cualquier criterio que pudiera suponer un sesgo de género.	Todo el personal de nueva incorporación.	Todo el año, cada vez que haya un proceso selectivo.	Jefe División de Recursos Humanos y Organización.	N/A	Nº de procesos analizados por año.
2. Revisión del lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo publicadas.	Se revisarán las ofertas de empleo publicadas con el objetivo de que el uso del lenguaje inclusivo sea consistente a lo largo de las mismas.	Todo el personal de nueva incorporación.	Todo el año, cada vez que haya un proceso selectivo.	Jefe División de Recursos Humanos y Organización.	N/A	Nº de procesos analizados por año.
3. Inclusión de compromiso de mantenimiento de la perspectiva de género en la actuación de los tribunales de selección.	Se incluirá un texto referente al compromiso de la entidad con la igualdad en los procesos de selección en todas las comunicaciones de nombramientos como miembros de tribunal.	Todo el personal que forme parte de un tribunal en un proceso selectivo.	Todo el año, cada vez que haya un proceso selectivo.	Jefe División de Recursos Humanos y Organización.	N/A	Nº de nombramientos de tribunal para proceso selectivo con el texto incluido/ Nº total de nombramientos.

Medida	Descripción detallada de la medida	Personas destinatarias	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos asociados	Indicadores de seguimiento
4. Incluir en los procesos selectivos, como criterio de desempate, entre otros, la preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación del sexo infrarrepresentado en la ocupación correspondiente.	En los procesos selectivos, se incluirá entre los criterios de desempate que, a igualdad de condiciones en el resto de criterios de desempate según las bases, se optará por la preferencia de contratación, del sexo menos representado en la ocupación de que se trate, intentando mantener un equilibrio en la proporción de 60%-40%.	Personal de nueva contratación.	Todo el año, cada vez que haya un proceso selectivo.	Jefe División de Recursos Humanos y Organización.	N/A	Nº de convocatorias en las que ha habido igualdad de condiciones entre candidatos/as y sexo seleccionado en referencia a la distribución por sexos en la categoría profesional de referencia.
5. Inclusión en el temario de las convocatorias de los procesos selectivos el conocimiento de la legislación en igualdad, así como políticas de violencia de género, acoso sexual o por razón de sexo, en proporción al nivel requerido en cada convocatoria.	Se incluirán en el temario de todas las convocatorias materias relacionadas con temas de igualdad, tales como, legislación específica de igualdad, violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Personal de nueva contratación.	Todo el año, cada vez que haya un proceso selectivo.	Jefe División de Recursos Humanos y Organización.	N/A	% de convocatorias que incluyen en el temario materias de igualdad/ Nº total de convocatorias.
6. Incluir en los contratos con empresas externas que participen en los procesos selectivos, una cláusula de aplicación del principio de igualdad.	Se incluirá en todos los contratos con empresas externas que participen en los procesos selectivos, una cláusula que detalle la aplicación del principio de igualdad.	Empresas externas que participen en los procesos selectivos.	Todo el año, cada vez que se celebre un contrato con una empresa proveedora en procesos de selección.	Jefe de División de recursos Humanos y Organización.	N/A	Nº de contratos celebrados que incluyen la cláusula/Nº de contratos totales.

Medida	Descripción detallada de la medida	Personas destinatarias	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos asociados	Indicadores de seguimiento
7. Realizar la valoración de ocupaciones de nueva creación con perspectiva de género y según los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020, siguiendo las indicaciones y guías del Instituto de las Mujeres y las futuras Órdenes Ministeriales.	Realizar la valoración de cada nueva ocupación en la APS siguiendo el sistema de valoración de puestos del Ministerio de Fomento o cualquier otro designado o elaborado en base a las recomendaciones del Ministerio de Igualdad.	Ocupaciones de nueva creación.	Todo el año, cada vez que se cree una nueva ocupación.	Jefe de División de recursos Humanos y Organización.	N/A	Nº de ocupaciones de nueva creación valoradas/Nº de ocupaciones de nueva creación totales.
8. Crear y mantener un registro de promociones único, que registre la ocupación de origen y a la que se promociona, las bases aplicadas para la promoción, así como otras cuestiones que permitan mejorar el sistema de equilibrio y recoger las mejoras que implican esas promociones.	Creación de un registro de promociones que incluya el puesto de origen, el puesto destino, fecha de la promoción, bases, persona que realiza la promoción.	Personas promocionadas	Todo el año, cada vez que se realice una promoción	Jefe de División de recursos Humanos y Organización.	N/A	Creación del registro.

Formación

Objetivo específico 1: Fomentar la formación en igualdad de oportunidades y de género en la plantilla de la APS.

Objetivo específico 2: Dar continuidad a la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

Medida	Descripción detallada de la medida	Personas destinatarias	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos asociados	Indicadores de seguimiento
1. Mantenimiento de la perspectiva de género en el plan de formación.	Analizar los indicadores del plan de formación desde una perspectiva de género, desglosándolos por sexo.	Dirección, Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.	Todo el año.	Jefe División de Recursos Humanos y Organización.	N/A	Indicadores del Plan de formación desagregados por sexo.
2. Formación y sensibilización en materia de igualdad, diversidad y prevención del acoso al equipo humano de la APS.	Realizar las acciones formativas necesarias para que el personal de la APS esté formado en las materias: de igualdad, diversidad y prevención frente al acoso.	Todo el personal de la APS.	Todo el año.	Jefe de División de Recursos Humanos y Organización.	TBD	Nº de personas trabajadoras formadas/Nº total de personas trabajadoras.
3. Fomento de la formación en igualdad de oportunidades y de género a las personas responsables de RRHH.	Formar específicamente al personal de RRHH en igualdad de oportunidades y de género.	Personal de la División de RRHH y Organización.	TBD	Jefe de División de Recursos Humanos y Organización.	TBD	Nº de personas trabajadoras de la División de RRHH formadas/Nº total de personas trabajadoras de la División de RRHH.
4. Facilitación del acceso a reciclaje profesional para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad, excedencia y/o baja de larga duración (más de un año), cuando sea necesario.	Ofrecer específicamente el acceso a reciclaje profesional a aquellas personas que han permanecido fuera del trabajo por un periodo de tiempo prolongado debido a una maternidad, paternidad, excedencia o baja de larga duración.	Personal que se ha incorporado tras excedencia, permiso de maternidad, permiso de paternidad y/o baja de larga duración (1 año).	Cada vez que se produzca una incorporación tras permiso de paternidad/maternidad, excedencia y/o baja larga duración (1 año).	Jefe División de Recursos Humanos y Organización.	TBD	Nº de personas incorporadas tras excedencia, permiso de maternidad/paternidad y/o, baja de larga duración a las que se ofrece reciclaje (verificado por confirmación del jefe directo)/Nº de personas total incorporadas por dichos motivos

Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Objetivo específico 1: Dar continuidad a que el equipo humano pueda trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral de manera compatible con el resto de su desarrollo personal.

Medida	Descripción detallada de la medida	Personas destinatarias	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos asociados	Indicadores de seguimiento
1. Creación y puesta en marcha de un procedimiento para la adaptación de jornada por conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Creación de un procedimiento para que el personal con necesidades de conciliación pueda solicitar la adaptación de su jornada y modalidad de prestación de servicios.	Personas trabajadoras de la APS con necesidades de conciliación.	31/12/2022	Jefe de División de Recursos Humanos y Organización. Equipo Dirección. Dirección de la APS (aprueba). Presidencia de la APS (aprueba).	N/A	Creación del procedimiento. N° de personas con necesidades de conciliación solicitadas/N° de adaptaciones de jornada-modalidad aprobadas.
2. Creación de un procedimiento para regular el trabajo no presencial y/o a distancia.	Creación de un procedimiento que regule el trabajo no presencial y/o a distancia en la APS, en línea con los criterios que se establezcan para las Autoridades Portuarias.	Personas trabajadoras de la APS a las que la política sea de aplicación.	Antes de 30/06/2026	Jefe de División de Recursos Humanos y Organización. Equipo Dirección. Dirección de la APS (aprueba). Presidencia de la APS (aprueba).	N/A	Creación del procedimiento. N° de personas solicitantes de trabajo a distancia y/o trabajo no presencial/ N° personas trabajadoras.
3. Creación de una política de desconexión digital.	Creación de la política que regule la desconexión digital.	Personas trabajadoras de la APS a las que la política sea de aplicación.	31/12/2022	Jefe de División de Recursos Humanos y Organización. Equipo Dirección. Dirección de la APS (aprueba). Presidencia de la APS (aprueba).	N/A	Creación del procedimiento.

Comunicación

Objetivo específico 1: Garantizar una imagen y lenguaje no sexista e inclusivo en cada acción de comunicación interna de la APS.

Medida	Descripción detallada de la medida	Personas destinatarias	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos asociados	Indicadores de seguimiento
1. Realización de campañas de sensibilización en materia de igualdad de género para toda la plantilla.	Ej: Realización de campaña para el día de la mujer trabajadora (8 de marzo).	Todo el personal.	Anualmente.	Jefe División de Recursos Humanos y Organización. Agente de Igualdad.	N/A	Campañas realizadas.
2. Inclusión de contenidos sobre igualdad en la intranet.	Creación de apartado "sabías que..." en la intranet, donde se ubique contenido relacionado con la igualdad.	Todo el personal.	Antes del 30/06/2023	Jefe División de Recursos Humanos y Organización. Agente de Igualdad.	N/A	Creación del apartado. Contenidos publicados.
3. Informar al equipo humano de la APS de las novedades en materia de igualdad.	Informar en la intranet de las novedades más relevantes en materia de igualdad.	Todo el personal.	Todo el año, cada vez que se produzca una novedad relevante en materia de igualdad.	Jefe División de Recursos Humanos y Organización. Agente de Igualdad.	N/A	Nº de publicaciones/ Nº de novedades en materia de igualdad producidas.

Prevención de riesgos laborales

Objetivo específico 1: Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas preventivas desde una perspectiva de género.

Medida	Descripción detallada de la medida	Personas destinatarias	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos asociados	Indicadores de seguimiento
1. Fomento de campañas de información sobre problemas de salud laboral que afecten en mayor medida a uno u otro sexo.	Realización de campañas específicas.	Todo el personal.	Anual.	Jefe de División de Recursos Humanos y Organización. Responsable de Seguridad y Salud. Agente de Igualdad.	N/A	Campañas realizadas.

Prevención de la violencia de género y del acoso sexual o acoso por razón de sexo

Objetivo específico 1: Prevenir comportamientos de violencia de género.

Objetivo específico 2: Prevenir comportamientos de acoso sexual o acoso por razón de género.

Objetivo específico 3: Extensión de los protocolos de acoso sexual o acoso por razón de género a cualquier tipo de acoso en general.

Medida	Descripción detallada de la medida	Personas destinatarias	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos asociados	Indicadores de seguimiento
1. Creación y difusión del Protocolo de Prevención y denuncia del acoso sexual y acoso por razón de sexo y acoso discriminatorio.	Redacción del protocolo.	Todo el personal.	Realización del protocolo antes del 31/12/2022. Difusión del protocolo a todo el personal antes del 30/06/2023.	Jefe de División de Recursos Humanos y Organización. Dirección de la APS.	N/A	Realización del protocolo. Personas informadas del protocolo/ personas trabajadoras total.
2. Concienciación sobre las situaciones de acoso en general.	Campaña de información específica.	Todo el personal.	2024	Agente de Igualdad.	N/A	Nº de campañas de campañas realizadas.
3. Formación para las personas del equipo de recursos humanos en materia de violencia de género.	Formación específica al personal de recursos humanos.	Todo el personal.	2022-2023	Jefe de División de Recursos Humanos y Organización.	TBD	Personal de recursos humanos formado/personal de recursos humanos total.



9. Aplicación y seguimiento

9. Aplicación y seguimiento

La Comisión para la elaboración del I Plan de Igualdad ha consensado la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación, que formará parte integrante de dicho Plan, y que tendrá la misión de interpretar su contenido y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de la Autoridad Portuaria de Sevilla.

Dicha Comisión se constituirá antes de finalizar el año 2022.

Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la APS será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de:

- Por la parte sindical, uno por cada organización sindical, que serán designados por las organizaciones sindicales de entre los representantes de los trabajadores.
- Por la parte empresarial, el mismo número de representantes de la Dirección que el total de representantes designados por las organizaciones sindicales firmantes.

Cada una de las organizaciones sindicales mencionadas tendrá derecho a nombrar a una persona adicional que participará en las reuniones en calidad de asesoría, siempre que forme parte de la plantilla de la APS y, asimismo, podrán designar sustitutos para el caso de imposibilidad de asistencia de los titulares. La designación de las personas anteriormente mencionadas se

realizará antes de la constitución de dicha Comisión, que deberá realizarse antes del 31 de diciembre de 2022.

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para el asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las



definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

Atribuciones específicas de la Comisión

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan

a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

- En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
 - El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la puesta a disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente. En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formu-

lará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año, con carácter ordinario, y podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- La información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

La persona responsable-coordinadora designada por la Empresa en materia de Igualdad será

la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Confidencialidad

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que no esté recogida en el acta.



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



10. Calendario de actuaciones

	2022					2023					2024					2025					2025																		
	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J			
5. Inclusión en el temario de las convocatorias de los procesos selectivos el conocimiento de la legislación en igualdad, así como políticas de violencia de género, acoso sexual o por razón de sexo, en proporción al nivel requerido en cada convocatoria.																																							
6. Incluir en los contratos con empresas externas que participen en los procesos selectivos, una cláusula de aplicación del principio de igualdad.																																							
7. Realizar la valoración de ocupaciones de nueva creación con perspectiva de género y según los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020, siguiendo las indicaciones y guías del Instituto de las Mujeres y las futuras Órdenes Ministeriales.																																							
8. Crear y mantener un registro de promociones único, que registre la ocupación de origen y a la que se promociona, las bases aplicadas para la promoción, así como otras cuestiones que permitan mejorar el sistema de equilibrio y recoger las mejoras que implican esas promociones.																																							

	2022					2023					2024					2025					2025														
	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M
Prevención de riesgos laborales																																			
Objetivo específico 1: Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas preventivas desde una perspectiva de género.																																			
1. Fomento de campañas de información sobre problemas de salud laboral que afecten en mayor medida a uno u otro sexo.																																			
Prevención de riesgos laborales																																			
Objetivo específico 1: Prevenir comportamientos de violencia de género.																																			
Objetivo específico 2: Prevenir comportamientos de acoso sexual o acoso por razón de género.																																			
Objetivo específico 3: Extensión de los protocolos de acoso sexual o acoso por razón de género a cualquier tipo de acoso en general.																																			
1. Creación y difusión del Protocolo de Prevención y denuncia del acoso sexual y acoso por razón de sexo y acoso discriminatorio.																																			
2. Concienciación sobre las situaciones de acoso en general.																																			
3. Formación para las personas del equipo de recursos humanos en materia de violencia de género.																																			



**Puerto
de Sevilla**



www.puertodesevilla.com