

# PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

2022 - 2026

Autoridad Portuaria de  
Santander



MINISTERIO  
DE TRANSPORTES, MOVILIDAD  
Y AGENDA URBANA



Puerto de Santander

Autoridad Portuaria de Santander

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD</b> .....	8
<b>3. AUDITORÍA RETRIBUTIVA</b> .....	19
<b>4. ÓRGANOS QUE INTERVIENEN PLAN DE IGUALDAD</b> .....	23
<b>5. ÁMBITO DE APLICACIÓN</b> .....	23
<b>6. ÁMBITO TEMPORAL Y TERRITORIAL</b> .....	24
<b>7. OBJETIVOS</b> .....	24
<b>8. ACCIONES</b> .....	26
ÁREA DE INTERVENCIÓN 0: CULTURA EMPRESARIAL .....	26
ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN .....	28
ÁREA DE INTERVENCIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....	30
ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: FORMACIÓN .....	31
ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL .....	34
ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: CONDICIONES DE TRABAJO .....	35
ÁREA DE INTERVENCIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL .....	38
ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA .....	41
ÁREA DE INTERVENCIÓN 8: RETRIBUCIONES .....	42
ÁREA DE INTERVENCIÓN 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO .....	43
ÁREA DE INTERVENCIÓN 10: VIOLENCIA DE GÉNERO .....	45
ÁREA DE INTERVENCIÓN 11: COMUNICACIÓN E IMAGEN .....	47
<b>9. MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	50
<b>10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO PLAN DE IGUALDAD</b> .....	51
COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD .....	51
FUNCIONAMIENTO .....	52
MEMORIA .....	53
<b>11. EVALUACIÓN PLAN DE IGUALDAD</b> .....	54
INFORME EVALUACIÓN .....	55
FLEXIBILIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD .....	55
CALENDARIO SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	58
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b> .....	59

*Alcalde*  
*Roguer*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## 1. INTRODUCCIÓN

La Autoridad Portuaria de Santander se sitúa en el Mar Cantábrico, en la Bahía de Santander, en los municipios de Santander, Camargo y Marina de Cudeyo.

Las instalaciones portuarias, en la actualidad ocupan una superficie de 301,97 hectáreas, se ubican a lo largo de 19,49 kilómetros de costa sobre las riberas norte y oeste de la Bahía.

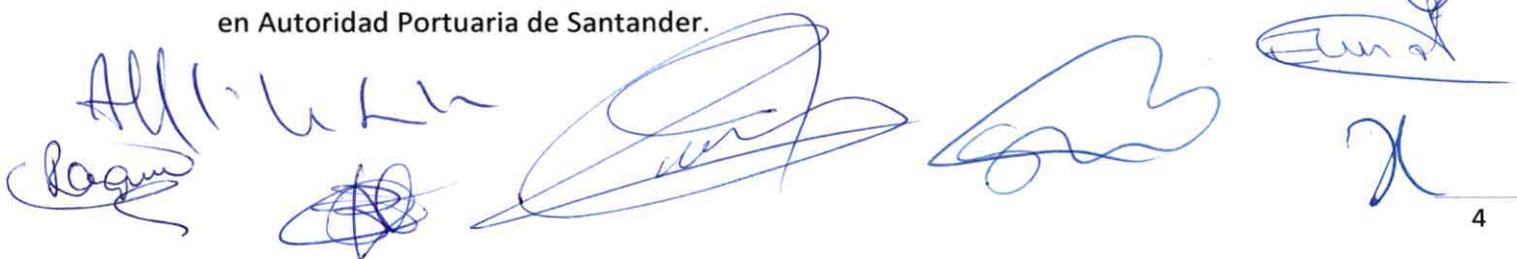
Las primeras referencias históricas del Puerto de Santander de las que se tiene noticia datan de hace más de dos mil años.

La Autoridad Portuaria de Santander que es un organismo autónomo dependiente del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana. Sus órganos de gestión están formados por la Presidencia, Dirección y el Consejo de Administración en el que son mayoría los vocales designados por el Gobierno Autonómico. Sus funciones y competencias están reguladas de forma administrativa.

La sede de la Autoridad Portuaria de Santander se ubica en C. Muelles de Maliaño, s/n, 39009 Santander, Cantabria.

El II Plan de Igualdad de Autoridad Portuaria de Santander es una estrategia para intentar lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, consiguiendo de esta forma que todas las personas puedan estar presentes en la organización en igualdad de condiciones.

El II Plan de Igualdad pretende ser ambicioso en cuanto a sus objetivos. La meta es alcanzar la igualdad de oportunidades en toda la organización empresarial y repercutir de esta manera en el resto de la sociedad, generando referentes claros y eficaces en materia de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, para ello, el estudio de diagnóstico resulta indispensable para conocer la situación de las mujeres y los hombres en Autoridad Portuaria de Santander.



El proceso se ha realizado por medio de tres agentes fundamentales en la organización: gerencia, representación legal de la plantilla y la propia plantilla. Su finalidad ha sido la de detectar las discriminaciones horizontales y verticales que se producen o puedan producirse en la organización. Así mismo, permite visualizar la relevancia de las aportaciones en materia de igualdad que se hayan producido con anterioridad al plan e identificar las posibles brechas de género existentes o que se estén generando en la empresa, para actuar en consecuencia definiendo unas líneas de actuación y, en su caso, las acciones correctivas que fuesen necesarias.

### NORMATIVA LEGAL

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

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

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) y **Real Decreto-Ley 6/2019**, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Autoridad Portuaria de Santander tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature in the center and several smaller ones around it.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de la Plantilla (RLP) en la forma que se determine en la legislación laboral. El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de más de 50 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el capítulo, que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

El plan de igualdad contendrá un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, y una vez negociado las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el Registro previsto por la Administración. En consecuencia, Autoridad Portuaria de Santander, empresa de más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla, en cumplimiento de la normativa aplicable en vigor de ámbito internacional, de ámbito nacional y de ámbito autonómico, elabora el Plan de Igualdad de Autoridad Portuaria de Santander.



A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. One signature in the upper right of this group is particularly distinct and appears to be a stylized 'R' or similar character.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	AUTORIDAD PORTUARIA DE SANTANDER					
CIF	Q3967003I					
Domicilio social	Muelles de Maliaño s/n 39009 Santander Cantabria					
Forma jurídica	Organismo público					
Año constitución	01/01/1993					
Telf.	942 203600					
Pág. web	<a href="https://www.puertasantander.es/">https://www.puertasantander.es/</a>					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	FRANCISCO LUIS MARTIN GALLEGO					
Cargo	Presidente					
Telf.	942 203600					
ACTIVIDAD						
Sector de actividad	ACTIDADES GENERALES DE LA ADMINISTRACION					
CNAE	8411					
Descripción	SERVICIOS PORTUARIOS					
Convenio colectivo	III CONVENIO COLECTIVO DE PUERTOS DEL ESTADO Y AAPP					
Dispersión Geográfica	LOCAL					
DIMENSIÓN						
Personas en plantilla	Mujeres	38	Hombres	102	Total	140
Centros de trabajo	1					
REPRESENTACIÓN LEGAL						
Representación legal	Mujeres	3	Hombres	6	Total	9
Sindicatos en la empresa	UGT 3 CCOO 2 CGT 2 USO 2					




*Elvira*  
Alli. L. L.







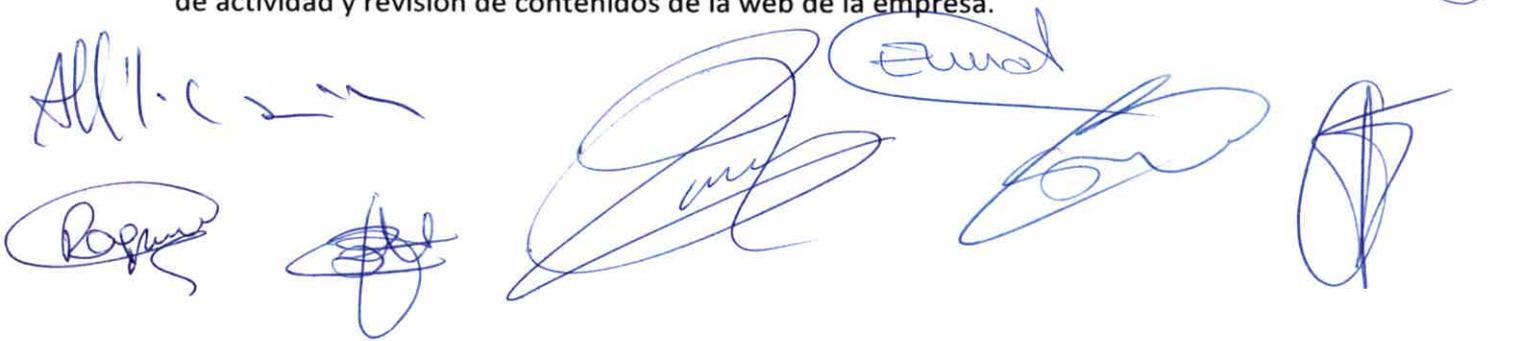
## 2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Para la elaboración del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Autoridad Portuaria de Santander, ha sido imprescindible la realización de un detallado estudio que permita la elaboración de un diagnóstico que denote la situación actual y concreta en materia de igualdad de oportunidades, de la entidad y su personal, tanto en términos cuantitativos como cualitativos. Este estudio de diagnóstico es la base que ha permitido el planteamiento de acciones en materia de igualdad, específicas y concretas, que se adecuen a las necesidades reflejadas en el marco de la entidad y su realidad, así como el afianzamiento de las medidas ya adoptadas con anterioridad a la elaboración del plan.

La primera aproximación al diagnóstico de Autoridad Portuaria de Santander ha sido impulsada por la Gerencia y la Comisión de Igualdad.

El II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, es una estrategia para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, consiguiendo de esta forma que todas las personas puedan estar presentes en la organización, en igualdad de condiciones en todos los niveles y áreas de la entidad.

El proceso de obtención de información para valorar la situación de partida en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido el resultado de trabajar con datos objetivos y subjetivos obtenidos del análisis de los cuestionarios dirigidos a representantes legales de la plantilla y personal, estos datos se han podido contrastar con las estadísticas realizadas por el Departamento de Recursos Humanos de Autoridad Portuaria de Santander. Además, se ha completado con la revisión de fuentes documentales de referencia en la empresa: Convenio Colectivo, organigrama, memorias de actividad y revisión de contenidos de la web de la empresa.



Handwritten signatures in blue ink, including the name 'Euzel' and other illegible signatures.

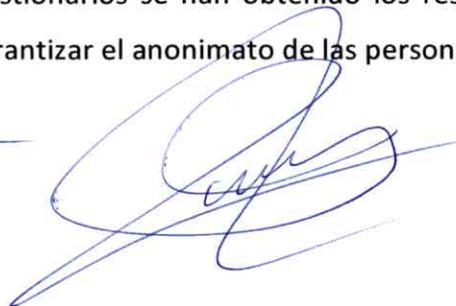
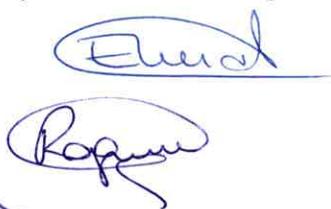
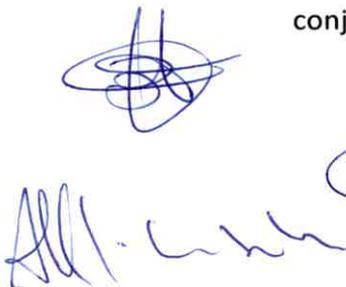
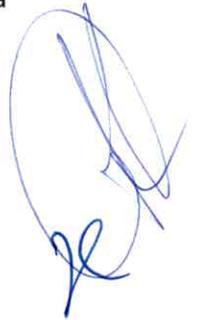
### TÉCNICAS UTILIZADAS:

ANÁLISIS CUANTITATIVO: la información recogida de datos cuantitativos proporcionada por el equipo de trabajo y desagregada por sexo correspondiente a 31 de diciembre de 2021 se ha obtenido sobre:

- Representación del personal por sexo, unidades, tipos de jornada, altas y bajas, antigüedad, edad y tipo de contrato.
- Formación.
- Conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- Política retributiva y de promoción.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Otros datos de interés en materia de igualdad: personas en riesgo de exclusión social, violencia de género, prevención de riesgos laborales y salud laboral entre otros.
- Política de gestión y desarrollo de personal.
- Comunicación y lenguaje utilizado.
- Revisión documental que pudiera resultar útil para conocer la entidad y su sistema de gestión, normativa de igualdad, convenio colectivo, página web de la entidad y estadísticas obtenidas a través del equipo de trabajo.
- Riesgos laborales.
- Calidad.

### ANÁLISIS CUALITATIVO:

- Cuestionarios de opinión en materia de igualdad de oportunidades, dirigidos a la plantilla de Autoridad Portuaria de Santander.
- La población objeto de estudio (N) ha sido de 163 personas (26% mujeres y 74% hombres), que corresponden al personal contratado en la empresa en el momento de realizar el estudio, la participación obtenida ha sido de 51 personas. En el análisis de los cuestionarios se han obtenido los resultados de manera conjunta con el fin de garantizar el anonimato de las personas encuestadas.



El informe diagnóstico de Autoridad Portuaria de Santander, indica la situación de partida en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, acoso sexual y acoso por razón de género.

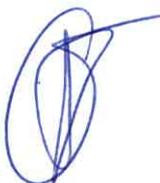
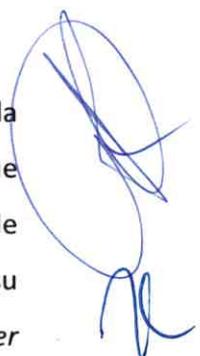
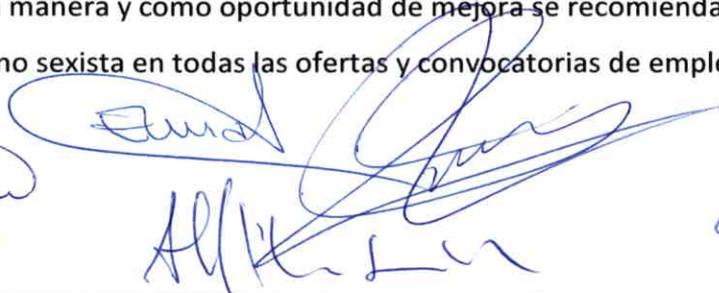
En términos generales Autoridad Portuaria de Santander presenta una plantilla masculinizada. El 74% del personal en el momento de estudio son hombres y el 26% mujeres. Este dato demuestra una presencia desequilibrada respecto a ambos sexos, según la Disposición adicional primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

### PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En las encuestas realizadas a parte del personal de la plantilla (51 personas de 163 que compone la plantilla) existe una mayoría que considera el proceso de selección-contratación de forma imparcial, cuya valoración depende de aspectos estrictamente profesionales y sin sesgos de género. Sin embargo, existe una minoría que expresa con determinación la mayor dificultad o facilidad de acabar en determinados puestos por motivos de género.

Teniendo en cuenta lo descrito anteriormente en el epígrafe correspondiente a la materia que nos compete y tras afirmar que no hay indicadores de que las personas que participan en los procesos de selección y promoción tengan formación en igualdad de género, recomendamos para que se tenga en cuenta el Estatuto de Trabajadores en su artículo 4.2., punto C, en el que se indica que el personal tiene derecho "*a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados/as por razón de sexo*", que las personas encargadas de dicho proceso obtengan los conocimientos, técnicas y sensibilización correspondiente en materia de inclusión de género y así evitar la pérdida de competitividad y eficiencia.

De la misma manera y como oportunidad de mejora se recomienda, velar por el uso de un lenguaje no sexista en todas las ofertas y convocatorias de empleo que se publiquen



tanto en el ámbito interno como externo, con el fin de erradicar discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo, como se establece en el ordenamiento laboral, Y, para todo lo anterior es importante atender a:

- Cómo se realiza la valoración de puestos de trabajo.
- Qué criterios hay en los procesos de selección.
- Qué lenguaje y contenidos de pruebas se utilizan.
- Cómo se conforma el equipo seleccionador y si tienen o no formación en igualdad.

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional en Autoridad Portuaria de Santander viene recogida en el Convenio Colectivo en vigor (III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias), en su artículo 12. "*clasificación profesional*".

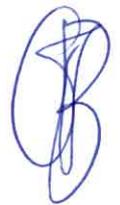
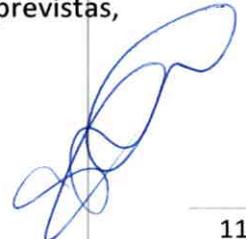
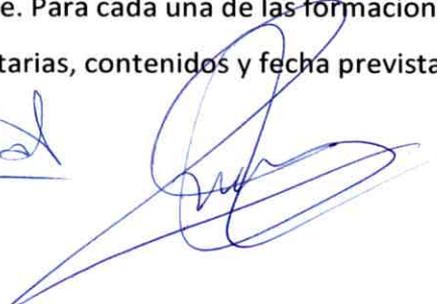
En la plantilla del puerto de Santander podemos observar que la mayoría de los puestos de trabajo están masculinizados, siendo un 19% (8 puestos sobre 41) los que están feminizados y un 9,5% (4 puestos sobre 41) los que se encuentran equilibrados.

Como oportunidad de mejora se recomienda trabajar en la distribución porcentual 40%-60% en los nueve puestos que tiene la empresa ya que son puestos masculinizados y en algún caso, al 100%.

### FORMACIÓN

La Autoridad Portuaria de Santander, cuenta con un Plan de Formación vigente publicado en la intranet de la empresa. El Plan de Formación, aprobado por unanimidad de la Comisión de Formación en 2017 recoge la formación ofertada durante la vigencia del documento, en el cual se hacen revisiones anuales para comprobar si deben modificar, ampliar o eliminar alguna oferta educativa.

Se ofrecen 319 cursos formativos, en diferentes periodos y modalidades. Cuenta con 37 cursos presenciales y 282 cursos on-line. Para cada una de las formaciones previstas, se indican los objetivos, personas destinatarias, contenidos y fecha prevista.



Se ofertan cursos relacionados con la igualdad, de manera on-line que oscilan entre las 10 y 60 horas por curso, plan de igualdad de género; ley para la igualdad efectivas de mujeres y hombres; formación en igualdad de género; igualdad y género; igualdad retributiva; inserción laboral, sensibilización medioambiental y en la igualdad de género. Cuenta con un curso presencial de Atención y protección policial en violencia de género.

La Autoridad Portuaria de Santander cuenta con una Comisión de Formación que negocia y acuerda la totalidad de la documentación, desde el plan de formación hasta horarios, etc.

La formación voluntaria se realiza fuera de la jornada laboral. La formación obligatoria se realiza dentro de la jornada laboral o si coincide fuera de la jornada se compensa con dos horas libres por cada hora de formación.

Se propone mantener y continuar la línea de incluir formación en materia de igualdad dentro de los planes de formación de la plantilla. Realizar formaciones en este ámbito de manera atractiva y funcional e informar de la oferta de formación a todas las personas de forma individualizada o en pequeños grupos para que sea del conocimiento de toda la empresa. Esta formación sirve como garantía para gestionar adecuadamente el plan de igualdad de la empresa e impulsar la igualdad como estrategia empresarial.

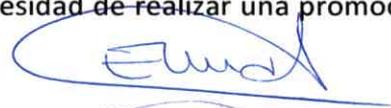
### PROMOCIÓN PROFESIONAL

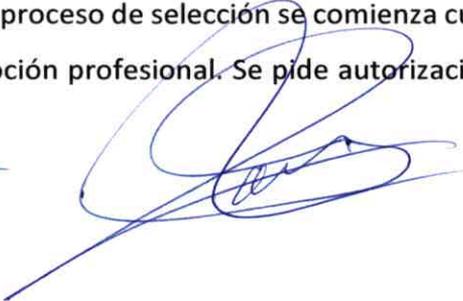
En La Autoridad Portuaria de Santander existen 42 puestos de trabajo.

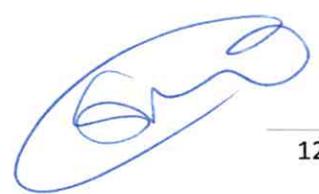
Como hemos podido ver con anterioridad, en los últimos 3 años analizados (2019, 2020, 2021) no se ha convocado ningún proceso de promoción profesional por no contar con masa autorizada para ello.

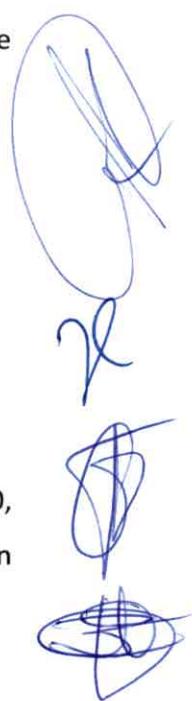
En caso de darse dicha situación, el proceso de selección se comienza cuando se detecta la necesidad de realizar una promoción profesional. Se pide autorización a Puertos del

Adm. C. S.





Estado de la masa correspondiente para la promoción profesional, una vez autorizado se lanza la convocatoria de promoción interna tal como marca el Convenio Colectivo.

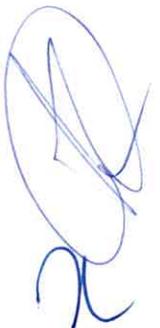
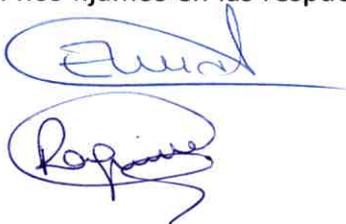
De forma similar al apartado anterior, las encuestas indican una discrepancia entre empleados/as de la plantilla a la hora de valorar si las promociones tienen un sesgo de género o no a la hora de alcanzar determinados puestos de trabajo. Los puestos con mayor puntuación son *Responsable de sistemas* con 663 puntos, *responsable de infraestructuras* con 662 puntos y *Encargado /a mantenimiento y/o sistemas de ayudas a la navegación* con 604 puntos. Se trata de 3 de los puestos más masculinizados en la empresa. Además de la infrarrepresentación femenina que existe en la plantilla debería tenerse en cuenta la representatividad femenina en los puestos más valorados.

### CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo en La Autoridad Portuaria de Santander se rigen según lo recogido en el III Convenio colectivo de puertos y AAPP. Respecto a la jornada de trabajo, se recoge en su artículo 18. "jornada", que la jornada de trabajo sea como máximo de 37 horas y media semanales. Para las personas que trabajan a jornada partida, el descanso entre los dos periodos de trabajo no debe ser superior a 2 horas; para las personas que trabajan a jornada continua, el descanso será como mínimo de 20 minutos, siendo computables como trabajo efectivo.

Respecto al horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias, en el artículo 19 se regula el trabajo a turnos, en el artículo 20 el trabajo nocturno y el artículo 21 el descanso dominical y en días festivos.

En La Autoridad portuaria de Santander los contratos son de dos tipos; indefinidos o temporales. Teniendo en cuenta la parte de la plantilla que ha participado en las encuestas, la realidad en el periodo analizado refleja una mayoría con contrato indefinido respecto a una minoría de personas con contrato temporal. De la misma manera, existe una mayoría con jornada completa respecto a una minoría con jornada parcial. El grado de decisión entre el rango horario de entrada y salida parece ser muy alto si nos fijamos en las respuestas de las personas encuestadas. Una mayoría afirma



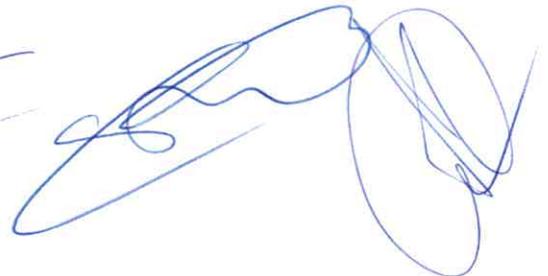
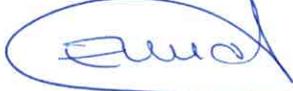
poder decidir, mientras que una minoría considerable cuenta con un turno fijo en el que no tiene margen de decisión.

Respecto a los turnos y de nuevo leyendo las encuestas, la mayoría de los turnos son de mañana, mientras que otros turnos son partidos y rotativos. En los dos últimos casos, un % minoritario. Los turnos tienen condicionantes como la situación de crisis sanitaria a raíz de la pandemia (turnos sólo de mañana) o las situaciones de conciliación familiar (priorizar en turnos de tarde).

Las encuestas también nos indican posibles demandas de la plantilla relevantes. Existe amplia diversidad en las respuestas sin que ninguna resalte demasiado por encima de las demás. Si una ligera mayoría afirma estar satisfecha con su jornada y sus horarios, otras respuestas demandan mayor flexibilidad y confianza a la hora de cumplir los horarios laborales. Otras voces apuntan a completar la jornada presencial con teletrabajo. Finalmente, algunas personas afirman que debería dotar de más personal el área de explotación y mantenimiento, para poder repartir el trabajo y mejorar la planificación, así como otras dicen tener dificultades para conciliar la vida familiar.

Aunque no se han dado excedencias concedidas en el tiempo que nos compete analizar, sí ha habido reducciones de jornadas por cuidado familiar por parte de 6 personas de la plantilla, de las cuáles el 100% son hombres.

Las medidas a tomar por parte de la empresa en su Plan de Igualdad de Oportunidades abogarán por el respeto a las condiciones laborales dignas y estipuladas por su convenio independientemente del sexo de las personas trabajadoras. Como propuesta de mejora se incluye que se tengan en cuenta las sugerencias y opiniones de su plantilla en cuanto a la mejora de la calidad en sus puestos de trabajo en lo relacionado a la jornada y su horario, en la medida de lo posible. Las medidas a tomar en el Plan de Igualdad de Oportunidades de La Autoridad Portuaria de Santander están orientadas a la mejorar la calidad del proceso y de los resultados evitando bajas laborales, falta de motivación o mal ambiente laboral.



Si tenemos en cuenta la gran infrarrepresentación femenina que existe en la plantilla, resulta oportuno como sugerencia de mejora tener en cuenta esta variable en el caso de que se vuelva a dar una situación que requiera medias de este tipo.

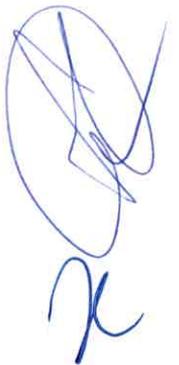
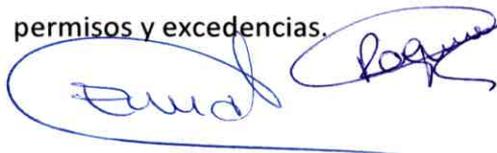
Finalmente, cabe añadir que la empresa no tiene recogido ningún sistema de intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión del puesto de trabajo. Se recomienda en este sentido, que la empresa se informe del procedimiento y normativa y proceder en consecuencia.

### **EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

El ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal familiar y laboral, viene marcado por el convenio colectivo que ya hemos citado.

Como ya reflejamos con anterioridad, en La Autoridad portuaria de Santander 6 personas empleadas de la plantilla hicieron uso de una reducción de jornada en el periodo analizado. El 100% de estas personas son hombres. Como oportunidad de mejora y teniendo en cuenta que una parte de las personas encuestadas demandan más facilidades a la hora de llevar a cabo la conciliación del empleo con las responsabilidades familiares, se propone identificar y catalogar las medidas que existen en la empresa relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para garantizar el efectivo ejercicio de los derechos legalmente establecidos del personal y difundir y sensibilizar sobre los derechos y medidas existentes de conciliación para concienciar a mujeres y hombres sobre la importancia de la corresponsabilidad. Se propone establecer medidas que mejoren lo previsto legalmente, como por ejemplo ampliar el acompañamiento a familiares de primer grado de consanguineidad a consulta médica, estipulando un número máximo de horas al año y siempre acompañado del debido justificante. Y otras posibles actuaciones como:

1. Tener en cuenta al comenzar su contrato cual son sus necesidades en cuento a esta premisa.
2. Qué garantías ofrece La Autoridad Portuaria a las personas que se reincorporan de permisos y excedencias.



3. Facilitar medidas de conciliación para casos excepcionales. Este dato es importante por varias razones; por un lado, se pueden inferir medidas que favorezcan la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de salud y conciliación. Por otro lado, si conseguimos hacer una correcta gestión de la edad en la empresa sin sesgos de género, conseguiremos que nuestra compañía tenga una ventaja competitiva que le ayude a mejorar su reputación en el mercado y a la vez le sirva para atraer y retener el talento tanto masculino como femenino, conservando así el patrimonio humano sin valores estereotipados ni sexistas.

### INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

La Autoridad Portuaria de Santander en la actualidad cuenta con una presencia de mujeres y hombres masculinizada, según marca la Disposición adicional primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: "60% - 40%". Como oportunidad de mejora se recomienda abogar por una presencia equilibrada, en el caso de que exista una expansión del organismo y surja la necesidad de contratar más personal.

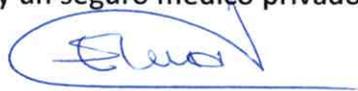
### RETRIBUCIONES

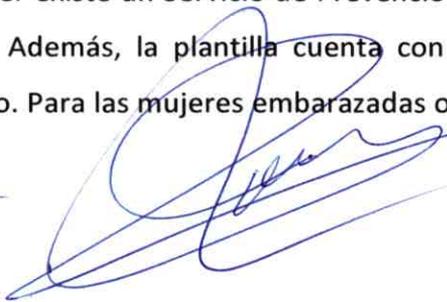
Las retribuciones vienen marcadas por el III Convenio colectivo de puertos del estado y AAPP.

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

### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

En La Autoridad portuaria de Santander existe un Servicio de Prevención prestado por la empresa Norprevención (Ybersis). Además, la plantilla cuenta con un seguro de accidentes y un seguro médico privado. Para las mujeres embarazadas o en periodo de









lactancia, se valora el puesto de trabajo en el que se encuentra actualmente por el servicio de prevención de riesgos laborales. Si la persona cuenta con turno de noche, automáticamente pasa a no realizar este turno de trabajo. Si el servicio de prevención notifica que se debe realizar un cambio de puesto, por riesgos en el embarazo del puesto que desempeña, se cambia a la persona a otro puesto de trabajo adecuado a su situación.

Se sugiere a La Autoridad Portuaria que revise y se cerciore de que la empresa contratada para llevar a cabo este trabajo cumple en su proceder con la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades y hace uso de sus indicaciones para de esta manera proceder por y para la consecución de la igualdad de oportunidades en cuestiones de salud y riesgos laborales. A su vez se propone apoyar políticas y programas dirigidos a mejorar la salud y el bienestar del personal, incidir en determinados estilos de vida que causan enfermedades, en los efectos ergonómicos de determinados trabajos, en las causas del absentismo, entre otras, en definitiva, un diagnóstico completo y unas actuaciones consecuentes. Fomentar estilos de vida saludable, para garantizar el derecho a la salud, el bienestar y la calidad de vida de los/las trabajadores/as desde la perspectiva de género.

### PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La Autoridad portuaria de Santander en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo Autoridad Portuaria de Santander cuenta con un protocolo de acoso, recogido dentro del plan de igualdad de puertos del estado y autoridades portuarias y que cuenta con una serie de puntos nombrados con anterioridad en este diagnóstico. Dichos puntos describen el proceso protocolario ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo. Este documento se encuentra en la intranet de la empresa, con acceso a él por parte de toda la plantilla.

Se propone mantener y continuar con el compromiso de “tolerancia cero” contra el acoso que actualmente se está llevando a cabo en La Autoridad Portuaria de Santander y colocar en lugares de acceso al personal un decálogo de buenas prácticas para su prevención. Continuar con las campañas de apoyo para informar y sensibilizar al

personal son formas de reforzar este compromiso y evitar llegar a situaciones reales de este tipo.

### COMUNICACIÓN E IMAGEN

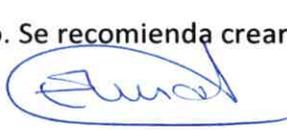
A nivel de comunicación externa, la web es una página de información comercial. A nivel interno, no existe un procedimiento sobre cómo hacer uso de comunicación y lenguaje inclusivo, pero se revisa toda la documentación para que haga uso de lenguaje inclusivo. Como oportunidad de mejora se recomienda la elaboración de un decálogo de lenguaje inclusivo para uso del personal, así como fomentar la utilización de denominaciones neutras para describir las funciones o tareas de la empresa; crear un espacio de acceso al personal en el que periódicamente se traslade información sobre el Plan de Igualdad y contenidos de interés en la materia, difundir campañas tanto interna como externamente en las áreas de aplicación al plan de igualdad.

La igualdad de oportunidades exige un cambio cultural que no condene a las personas al desempeño de los roles preestablecidos, sino que posibilite el disfrute de las libertades sin una diferenciación de responsabilidades, que en ningún momento se encuentran justificadas por la pertenencia a un determinado sexo. Este cambio obliga a trabajar en la sensibilización que lo precipite, al tiempo que se ponen en marcha o se potencian medidas asistenciales facilitadoras de la corresponsabilidad y la conciliación de vida personal, familiar y laboral.

### PREVENCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO

En el convenio colectivo por el que se rige la Autoridad Portuaria de Santander, recoge en su Artículo 10. Movilidad como medida de protección a las víctimas de violencia de género, la normativa para víctimas de violencia de género.

No cuenta con ningún protocolo interno de protección a las víctimas de violencia de género. Se recomienda crear un protocolo de protección.


### 3. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

#### Brecha salarial y valoración de puestos de trabajo.

En cuanto a la valoración de puestos, se han determinado 42 puestos de trabajo.

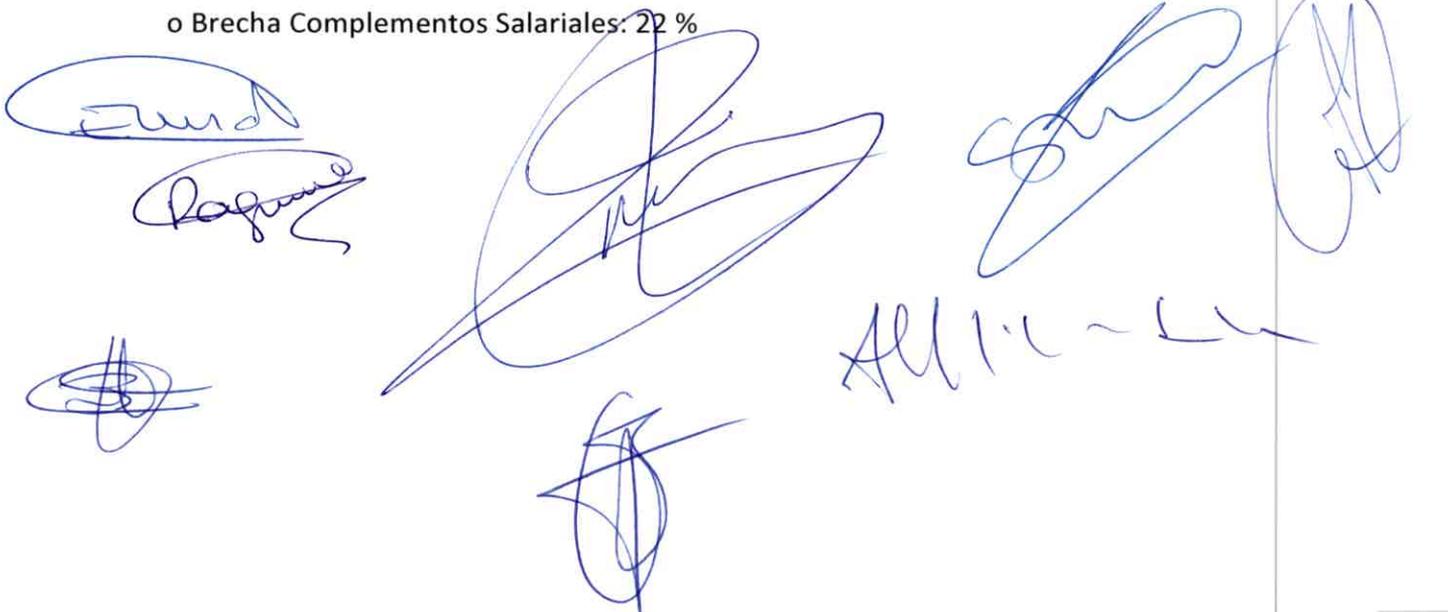
La mayoría de los puestos están masculinizados, existiendo puestos totalmente masculinizados. Sin embargo, existiendo ítems, señalados como masculinos, neutros o femeninos, lo cierto es que la mayoría de los factores se han categorizado como femeninos. No obstante, este hecho no impide observar que los puestos más valorados (responsable de sistemas, responsable de infraestructuras, encargado /a mantenimiento y/o sistemas de ayudas a la navegación) son tres de los puestos más masculinizados en la empresa.

Es importante reseñar la masculinización de los factores en sectores considerados masculinos y la feminización de los factores en sectores asociados a lo femenino, como por ejemplo la administración y la secretaría. Esto nos lleva en un primer momento a reflexionar sobre los puestos estereotipados social y laboralmente y un punto a tratar en las medidas de nuestro plan de igualdad.

Según los resultados de las tablas que hacen referencia a la retribución equiparada con VPT:

- Un 13 % de brecha salarial en LA BRECHA GENERAL de la empresa en el TOTAL DE RETRIBUCIONES EQUIPARADAS.

o Brecha Complementos Salariales: 22 %



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, a large signature in the center, and several smaller signatures and initials on the right and bottom.



	Total
	<b>163</b>
<b>Salario Base</b>	13%
<b>COMPLEMENTOS SALARIALES</b>	
<b>Antigüedad</b>	17%
<b>P.Irregularidad horaria</b>	-12%
<b>Jornadas disponibles</b>	-18%
<b>Base empresarial C. Comunes</b>	100%
<b>Turnicidad A</b>	12%
<b>Plus multifunción CCS</b>	100%
<b>P. Especial responsabilidad</b>	17%
<b>Retribución variable</b>	83%
<b>Plus especial rendimiento</b>	-101%
<b>Cambio Turno Mod. A</b>	22%
<b>RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES</b>	
<b>Vacaciones</b>	-141%
<b>Retén Sábado o Domingo</b>	100%
<b>Incremento turno por festivo</b>	18%
<b>Retén fin de semana</b>	100%
<b>Festivo</b>	76%

		Total Retrib. eq.
Escala 01	Brecha	-2%
Mujer	2	15.889
Hombre	2	15.642
Escala 02	Brecha	-4%
Mujer	5	18.820
Hombre	7	18.121
Escala 03	Brecha	-2%
Mujer	25	17.726
Hombre	57	17.336
Escala 04	Brecha	-15%
Mujer	5	24.404
Hombre	9	21.238
Escala 05	Brecha	12%
Mujer	4	25.181
Hombre	36	28.698
Escala 06	Brecha	-22%
Mujer	1	26.350
Hombre	7	21.634

• VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO:

- ESCALA 01: -2% de brecha salarial. Feminizado

o Brecha Sueldo Base: -2%

o Brecha Complementos Salariales: 0%

- ESCALA 02: -4% de brecha salarial. Feminizado

o Brecha Sueldo Base: -4 %

o Brecha Complementos Salariales: 0%

- ESCALA 03: -2% de brecha salarial. Feminizado.

o Brecha Sueldo Base: -2%

o Brecha Complementos Salariales: 37 %

- ESCALA 04: -15% de brecha salarial. Feminizado.

o Brecha Sueldo Base: -15%

o Brecha Complementos Salariales: 0%

- ESCALA 05: 12% de brecha salarial. Masculinizado.

o Brecha Sueldo Base: 12%

o Brecha Complementos Salariales: 100%

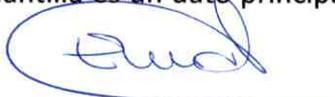
- ESCALA 06: -22% de brecha salarial. Feminizado

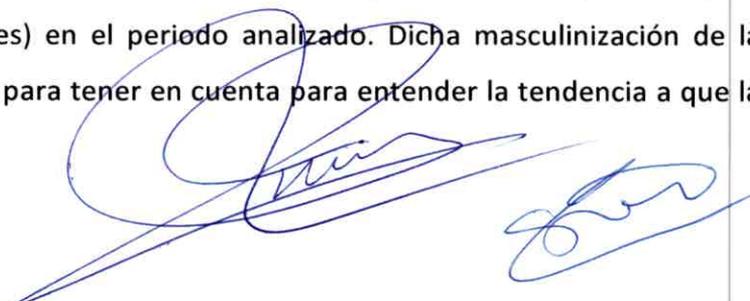
o Brecha Sueldo Base: -22%

o Brecha Complementos Salariales: 0%

En La Autoridad Portuaria de Santander hablamos de una plantilla de 163 personas (121 hombres frente a 42 mujeres) en el periodo analizado. Dicha masculinización de la plantilla es un dato principal para tener en cuenta para entender la tendencia a que la

  
Allison

  
Rafael






brecha general sea favorable al sexo masculino, aunque la mayoría de las escalas analizadas den brechas positivas al sexo femenino incluso siendo minoría respecto a los hombres.

Una correcta valoración de puestos de trabajo, entre otras cosas, puede servir para determinar si existe la brecha salarial entre mujeres y hombres en la empresa, ya que, como hemos dicho, la valoración se lleva a cabo de forma objetiva y no tiene en cuenta a los trabajadores o sus capacidades, sino que se centra en la exigencia del desempeño de cada tarea que forma parte del puesto de trabajo. Además, puede orientarnos en donde poder incurrir para reducirla y así dónde es necesario llevar a cabo una aplicación de acciones positivas en materia de igualdad encaminadas a reducir esa posible brecha salarial.

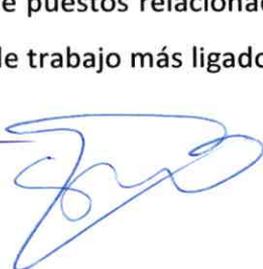
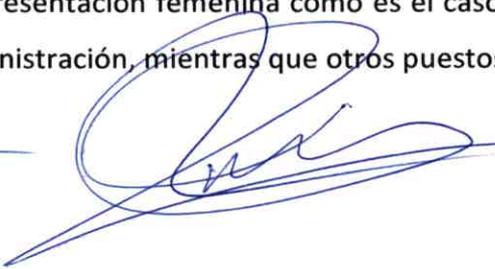
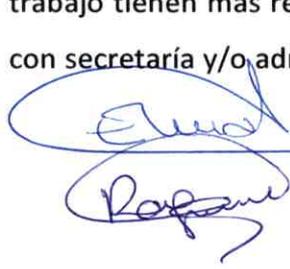
A través de la evaluación de puestos de trabajo de La Autoridad Portuaria de Santander, se puede trazar las líneas para fomentar prácticas equitativas e inclusivas.

Como oportunidad de mejora se propone, adherirse al acuerdo de uso de la herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género, definir pormenorizadamente los puestos de trabajo sin sesgos de género y así realizar correctamente el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo con enfoque de género.

La utilización de estas herramientas permitirá realizar estudios anuales y así conocer las posibles diferencias salariales existentes con información desagregada por sexo y actualizada para cada una de las personas y para un periodo de referencia.

En la parte del diagnóstico relativa a la auditoría retributiva se ha podido comprobar anteriormente que es importante definir y concretar la descripción de puestos de trabajo que consiste en definir y dejar constancia por escrito del valor que aportan a la empresa las funciones y responsabilidades que conforman cada uno de los puestos de trabajo.

En La Autoridad Portuaria de Santander sucede una dinámica relativamente común y corriente en plantillas con un alto nivel de masculinización. Determinados puestos de trabajo tienen más representación femenina como es el caso de puestos relacionados con secretaría y/o administración, mientras que otros puestos de trabajo más ligados a



distintas jefaturas, el manejo de la maquinaria y/o labores más mecánicas, se encuentran generalmente masculinizados. Desde una perspectiva de género, estas dinámicas son interpretables como reproductoras de la segregación por sexos en determinados funciones y puestos que hoy en día se mantiene en nuestras sociedades. El resto de los puestos tiene poca representación femenina, reflejo de la menor representación de las mujeres en el total de la plantilla de La Autoridad Portuaria. Como hemos podido ver en la clasificación profesional, los puestos de más rango están ocupados en su mayoría por hombres.

En consecuencia, la propuesta de mejora más oportuna puede ser equilibrar la representación de ambos sexos mediante la promoción y contratación de personas capacitadas para él a la vez de comenzar con un trabajo de conciencia igualitaria en cuanto a la igualdad de oportunidades.

#### 4. ÓRGANOS QUE INTERVIENEN PLAN DE IGUALDAD

##### COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

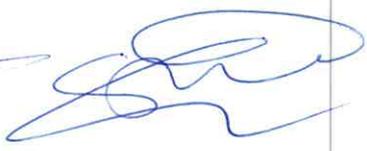
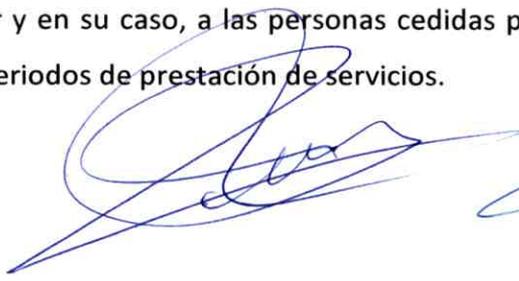
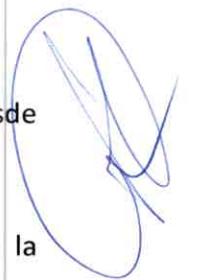
Autoridad Portuaria de Santander cuenta con una Comisión de Igualdad, creada desde el 6 de mayo de 2021 y renovada el 10 de octubre de 2022.

Esta Comisión de Igualdad está formada paritariamente por representantes de la empresa y representantes sociales (5 representantes de cada parte). Las funciones de la Comisión de Igualdad se definieron en el acto de constitución y fueron ratificadas con la firma por parte de la totalidad de los miembros.

La gestión del II Plan de Igualdad de Oportunidades será competencia de la Comisión de Igualdad.

#### 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El II Plan de igualdad de Oportunidades se aplica a la totalidad del personal de Autoridad Portuaria de Santander y en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.



## 6. ÁMBITO TEMPORAL Y TERRITORIAL

La duración del II Plan de Igualdad de Oportunidades de Autoridad Portuaria de Santander será de cuatro años, estando vigente desde su fecha de aprobación el 28 de octubre de 2022 hasta el 27 de octubre de 2026.

Con una antelación de al menos 6 meses antes de esta fecha (27 de octubre de 2026) se iniciará un proceso de evaluación final del II Plan de Igualdad, el cual nos permitirá conocer el nivel de ejecución y eficacia de las medidas propuestas y se comenzará la negociación y elaboración del III Plan de Igualdad de oportunidades en base a los resultados obtenidos.

Durante su vigencia, con carácter anual, se realizarán las revisiones y actualizaciones que se acuerden como indicador de seguimiento y evaluación de cada una de las actuaciones.

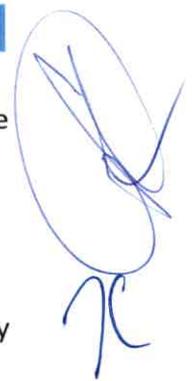
El centro de trabajo donde será aplicable el Plan de Igualdad de Autoridad Portuaria de Santander se encuentra en C. Muelles de Maliaño, s/n, 39009 Santander, Cantabria.

## 7. OBJETIVOS

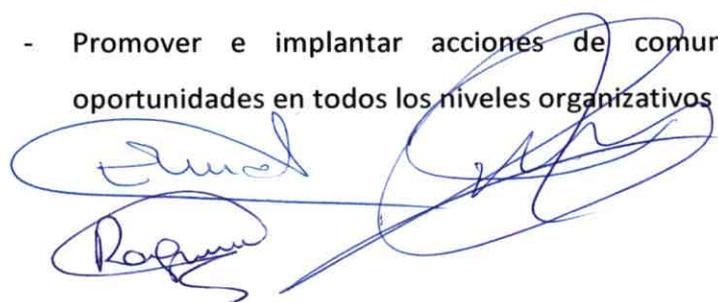
Autoridad Portuaria de Santander tiene como objetivo intentar alcanzar la igualdad de oportunidades en su empresa.

Son objetivos fundamentales de la empresa:

- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, tal como recogen la ley vigente.
- Integrar la perspectiva de género de forma transversal en la empresa.
- Mejorar la calidad de vida de las personas que componen el personal.
- Garantizar la protección del personal frente al acoso moral, el acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Promover e implantar acciones de comunicación sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la empresa.



Aut. Portuaria



Para ello, se establecen una serie de acciones, incluidas medidas de acción positiva, encaminadas a conseguir la paridad entre mujeres y hombres.

En esta línea se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de acceso al empleo, promoción y retribución salarial.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the middle of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. One signature on the right side appears to be 'Rogues'.

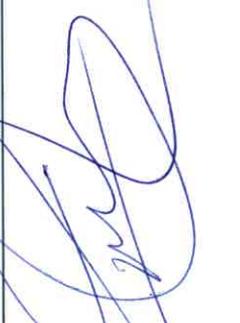
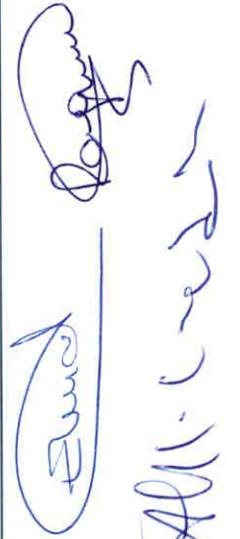
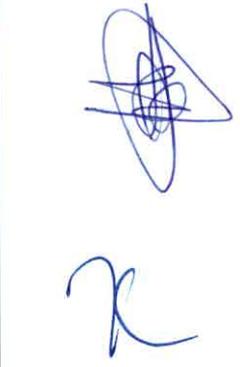
## 8. ACCIONES

### ÁREA DE INTERVENCIÓN 0: CULTURA EMPRESARIAL

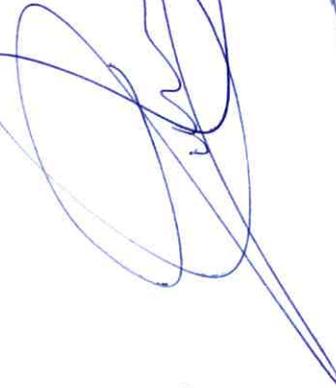
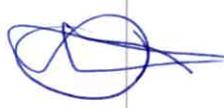
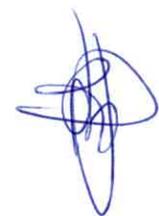
#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Centralizar el seguimiento de las medidas y resolución de consultas en una persona.

ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización
Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación en la materia, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos.	Nombramiento de la persona responsable de igualdad. Formación de la persona responsable de igualdad.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable Igualdad Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. La empresa facilitará las horas necesarias a la persona responsable de igualdad, dentro de su jornada laboral, para desempeñar dichas funciones. <b>Recursos económicos:</b> 600€ aprox.	Vigencia del plan
Informar de las acciones a realizar en el Plan de Igualdad a toda la plantilla. Se realizará una publicación anual por parte de la Comisión de Igualdad.	Documento. Nº de publicaciones.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable Igualdad Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos.	Anual


<p>Realizar desde la Comisión de Igualdad en colaboración con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras un seguimiento anual del cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.</p>	<p>Actas De Reunión</p>	<p>Canales de comunicación y difusión habituales.  <b>Recursos económicos:</b>                      120€ aprox.</p> <p><b>Recursos Humanos:</b>                      Responsable Igualdad                      Comisión Igualdad</p> <p><b>Recursos Materiales:</b>                      Aportación de la información necesaria desagregada por sexos.                      Canales de comunicación y difusión habituales.</p> <p><b>Recursos económicos:</b>                      160€ aprox.</p>	<p>Anual</p>
---	-------------------------	--	--------------

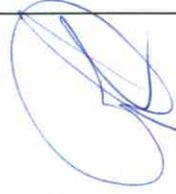
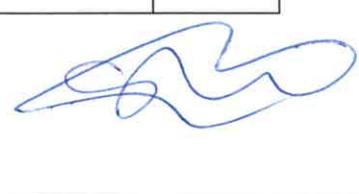



**ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

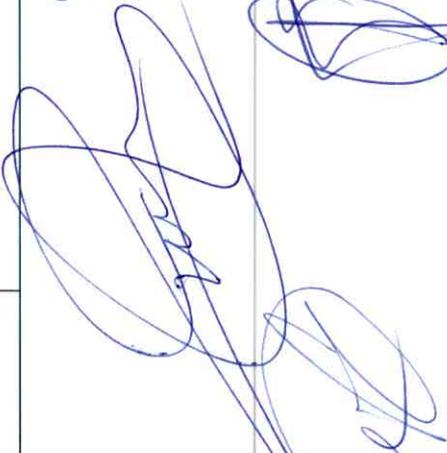
- Continuar con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a los procesos de selección y contratación.
- Formar al departamento de RRHH para no incurrir en sesgos de género.

ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	TEMPORALIZACIÓN
Formación en materia de igualdad para las personas responsables de selección, contratación y promoción.	Nº de acciones formativas en materia de igualdad dirigidas a RRHH.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable Formación Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Cursos de formación ofertados. Canales de comunicación y difusión habituales. <b>Recursos económicos:</b> 800€ aprox.	Vigencia del plan
Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de la distribución de la plantilla por sexo, departamento, nivel jerárquico y puesto de trabajo, incluyendo una comparativa con los años anteriores.	% de mujeres-% de hombres en plantilla, por departamento, nivel jerárquico y estudios, edad, tipo de contrato, jornada.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable Igualdad Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Canales de comunicación y difusión habituales. <b>Recursos económicos:</b> 200€ aprox.	Anual
Realizar un seguimiento anual pormenorizado del estado de la	Informes de análisis interno de impacto de género Seguimiento de las convocatorias públicas de empleo.	<b>Recursos Humanos:</b> Departamento RRHH Comisión Igualdad	Anual



<p>contratación y el empleo por puestos en la Entidad.</p>		<p><b>Recursos Materiales:</b> Bases de selección con perspectiva de género. Canales de comunicación y difusión habituales. <b>Recursos económicos:</b> 200€ aprox.</p>	
<p>Los órganos de selección responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres (60% y 40% máximo de cada sexo).</p>	<p>Informe justificativo anual sobre la composición de los tribunales (nº de tribunales con y sin paridad).</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Departamento RRHH Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Canales de comunicación y difusión habituales. <b>Recursos económicos:</b> 320€ aprox.</p>	<p>Puntual para cada proceso</p>
<p>Continuar fomentando los temas sobre igualdad en el temario de oposición, en proporción al nivel de exigencia requerido en la convocatoria.</p>	<p>Nº de convocatorias con y sin temas de igualdad.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Departamento RRHH Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Canales de comunicación y difusión habituales. <b>Recursos económicos:</b> 180€ aprox.</p>	<p>Continuo</p>





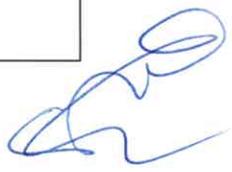
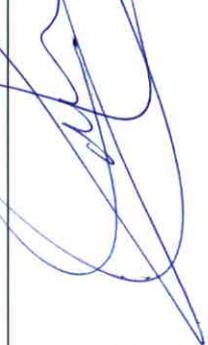
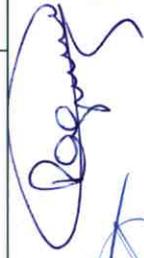


**ÁREA DE INTERVENCIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Garantizar los principios de Igualdad, mérito y capacidad.

ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización
<p>Analizar la participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones.</p>	<p>% de mujeres-% de hombres en puestos de responsabilidad.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Departamento RRHH Comisión Igualdad</p> <p><b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Canales de comunicación y difusión habituales. Herramientas de registro de datos.</p> <p><b>Recursos económicos:</b> 180€ aprox.</p>	<p>Anual</p>
<p>Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, sin denominarlos en femenino o masculino.</p>	<p>Listado denominaciones neutras.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Responsable Igualdad Comisión Igualdad</p> <p><b>Recursos Materiales:</b> Guías y materiales de uso de denominaciones neutras en el lenguaje. Canales de comunicación y difusión habituales.</p> <p><b>Recursos económicos:</b> 120€ aprox.</p>	<p>Continuo</p>

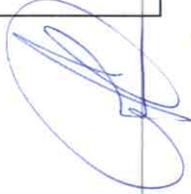
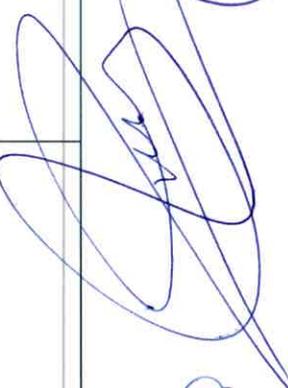
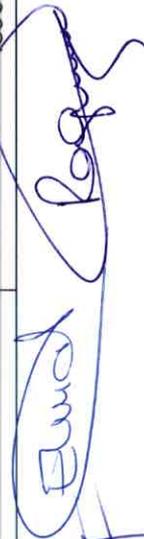



**ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: FORMACIÓN**

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar los principios de igualdad.
- Garantizar una formación accesible para el personal, en igualdad de trato y oportunidades.

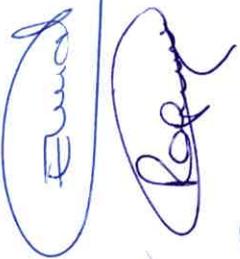
ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	TEMPORALIZACIÓN
Formación en materia de igualdad de oportunidades de al menos 20 horas para toda la plantilla a lo largo de la vigencia del plan de igualdad.	% de mujeres y hombres sensibilizados sobre el total de personas en plantilla.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable Formación Comisión Igualdad  <b>Recursos Materiales:</b> Plan de formación de Autoridad Portuaria de Santander.  <b>Recursos económicos:</b> Materiales didácticos con perspectiva de género. 950€ aprox.	Vigencia plan
Favorecer que las acciones formativas se desarrollen en horario laboral, si no fuera posible, compensar ese tiempo de formación realizado fuera de la jornada de trabajo.	Nº de acciones formativas realizadas dentro del horario  Nº de horas compensadas.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable Formación Comisión Igualdad  <b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Canales de comunicación y difusión habituales.  <b>Recursos económicos:</b> 480€ aprox.	Continuo




<p>Notificar a la plantilla de las formaciones relacionadas en materia de igualdad a las que puedan acogerse de forma gratuita.</p>	<p>Nº de envíos de información</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Responsable Formación Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Canales de comunicación y difusión habituales. <b>Recursos económicos:</b> 100€ aprox.</p>	<p>Continuo</p>
<p>Formación y orientación específica en materia de igualdad de oportunidades y perspectiva de género.</p>	<p>Nº de acciones formativas realizadas. Nº de personas participantes.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Responsable Formación Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Plan de formación de Autoridad Portuaria de Santander. <b>Recursos económicos:</b> Materiales didácticos con perspectiva de género. 600€ aprox.</p>	<p>Vigencia del plan</p>





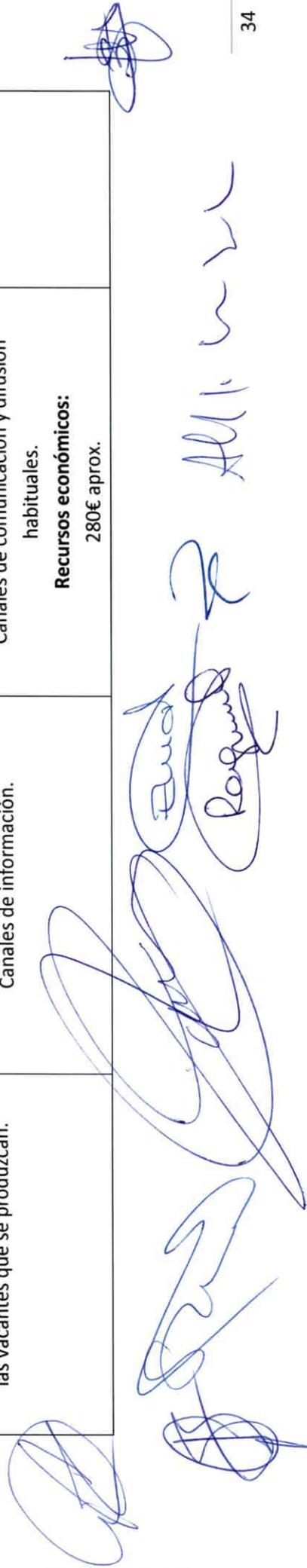



ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar la igualdad de oportunidades en las promociones de la empresa.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización
<p>Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla, de manera que la jornada continua, partida o reducida y baja por maternidad no sea obstáculo para promocionar.</p>	<p>Nº personas promocionadas o con cambio de categoría, ampliación horas, etc.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Departamento RRHH Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Manual de procesos de promoción con perspectiva de género. <b>Recursos económicos:</b> 200€ aprox.</p>	<p>Continuo</p>
<p>Información accesible a la plantilla de las vacantes que se produzcan.</p>	<p>Nº de informaciones realizadas. Canales de información.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Departamento RRHH Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Canales de comunicación y difusión habituales. <b>Recursos económicos:</b> 280€ aprox.</p>	<p>Continuo</p>

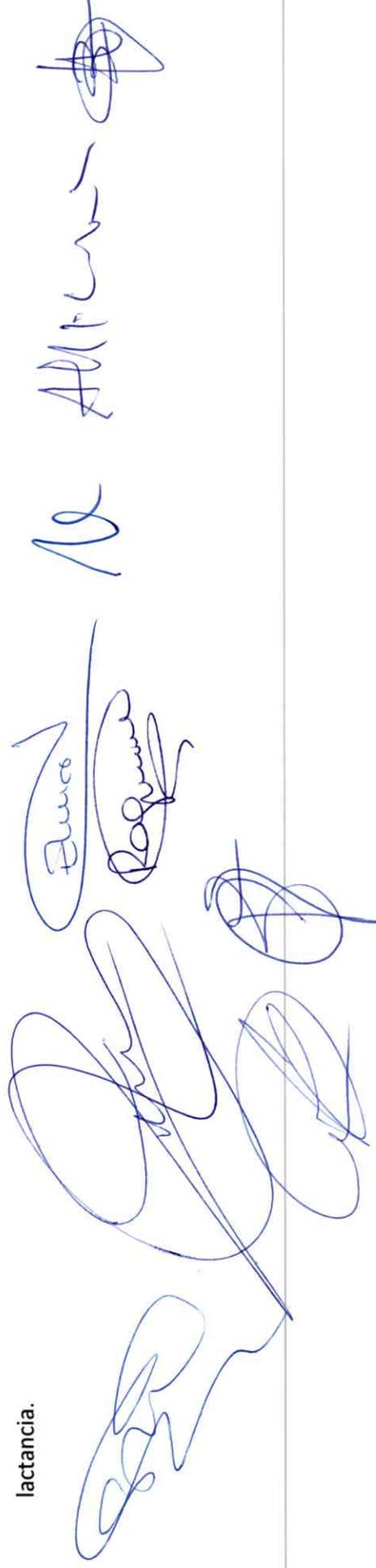


<p>Informe anual a la comisión de igualdad de las promociones desagregadas por sexo informando del puesto anterior y del puesto al que se ha promocionado.</p>	<p>% y nº de mujeres y de hombres especificando el tipo de promoción, de puesto, aumento horas, etc.) Nº de Bases de Selección.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Departamento RRHH Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramientas de registro de datos. <b>Recursos económicos:</b> 120€ aprox.</p>	<p>Anual</p>
--	---	--	--------------

### ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: CONDICIONES DE TRABAJO

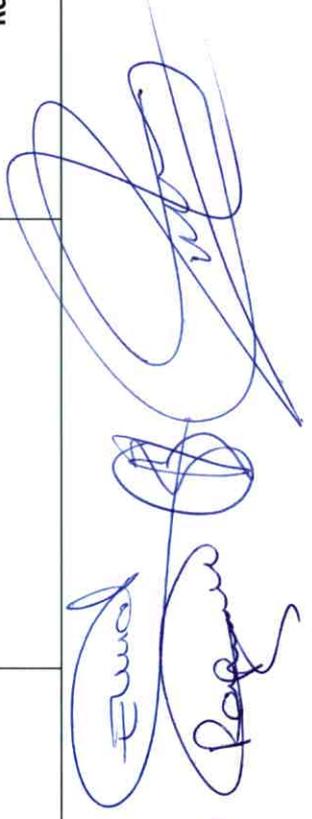
#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras.
- Continuar fomentando la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.



ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización
Informe anual a la comisión de seguimiento de permisos desagregados por sexo.	% de mujeres y de hombres que han solicitados permisos.	<b>Recursos Humanos:</b> Departamento Prevención Riesgos Laborales Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramientas de registro de datos. <b>Recursos económicos:</b> 180€ aprox.	Anual
Informe anual con datos de siniestralidad desagregados por sexo y motivo.	Nº de mujeres y hombres que han sufrido accidentes o causado baja por enfermedad profesional.	<b>Recursos Humanos:</b> Departamento Prevención Riesgos Laborales Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramientas de registro de datos. <b>Recursos económicos:</b> 180€ aprox.	Anual
Desarrollo e implementación del Protocolo de desconexión digital en la Empresa.	Documento de desconexión digital.	<b>Recursos Humanos:</b> Departamento RRHH Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Herramientas de registro de datos. Manuales necesarios para crear los protocolos. <b>Recursos económicos:</b> 550€ aprox.	Vigencia del plan











<p>Realizar estudios periódicos para conocer la incidencia de riesgos psicosociales en mujeres y hombres de la plantilla.</p>	<p>Informe de resultados.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Departamento Prevención Riesgos Laborales Comisión Igualdad</p> <p><b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramientas de registro de datos. Reuniones con el servicio de prevención ajeno.</p> <p><b>Recursos económicos:</b> 360€ aprox.</p>	<p>Anual</p>
<p>Seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural.</p>	<p>Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Departamento Prevención Riesgos Laborales Comisión Igualdad</p> <p><b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramientas de registro de datos.</p> <p><b>Recursos económicos:</b> 120€ aprox.</p>	<p>Anual</p>

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

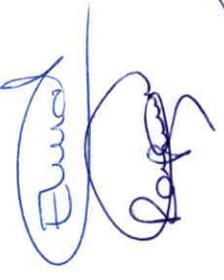
*[Handwritten signature]*

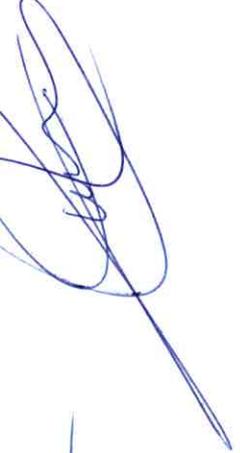
**ÁREA DE INTERVENCIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Continuar con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y de corresponsabilidad de mujeres y hombres.
- Garantizar que los derechos de conciliación sean accesibles a toda la plantilla, tanto para mujeres como para hombres, independientemente de la antigüedad en la empresa o modalidad contractual.

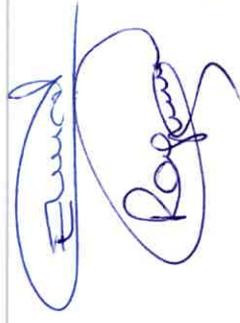
ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	TEMPORALIZACIÓN
Difundir entre la plantilla de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Nº de veces difundido.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable Igualdad Comisión Igualdad  <b>Recursos Materiales:</b> Canales de comunicación y difusión habituales.  <b>Recursos económicos:</b> 80€ aprox.	Anual
Informe anual a la comisión de Igualdad del plan de las personas que soliciten y disfruten de medidas de conciliación.	% y nº de mujeres y de hombres que han solicitado y disfrutado de medidas de conciliación.	<b>Recursos Humanos:</b> Departamento RRHH Comisión Igualdad  <b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramientas de registro de datos.  <b>Recursos económicos:</b> 120€ aprox.	Anual



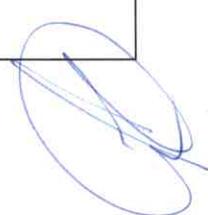

<p>Difundir campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad.</p>	<p>Nº y campañas realizadas.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Departamento RRHH Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Canales de comunicación y difusión habituales. Herramientas de diseño y maquetación <b>Recursos económicos:</b> 350€ aprox.</p>	<p>Anual</p>
<p>Seguimiento de la regulación de jornada para las medidas de conciliación descritas en art. 18, III Convenio Colectivo</p>	<p>Informe generado.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Departamento RRHH Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramientas de registro de datos. <b>Recursos económicos:</b> 350€ aprox.</p>	<p>Continuo</p>
<p>Las personas trabajadoras tendrán derecho a licencia retribuida por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Tal y como indica el artículo 25. e) del III Convenio Colectivo.</p>	<p>% y nº de mujeres y de hombres que han solicitado y disfrutado de esta licencia.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Departamento RRHH Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramientas de registro de datos. <b>Recursos económicos:</b> 450€ aprox.</p>	<p>Continuo</p>



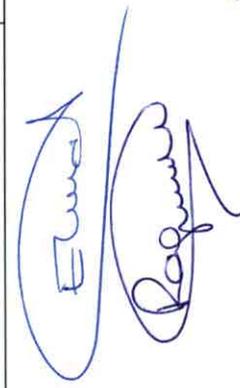
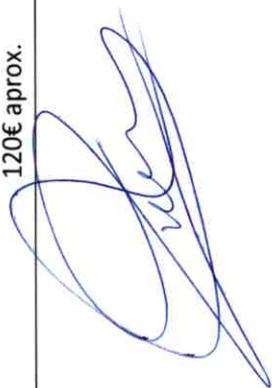




<p>Las personas trabajadoras podrán solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Tal y como indica el Estatuto de los trabajadores en su artículo 34. 8).</p>	<p>% y nº de mujeres y de hombres que han solicitado y disfrutado esta medida.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Departamento RRHH Comisión Igualdad</p> <p><b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramientas de registro de datos.</p> <p><b>Recursos económicos:</b> 450€ aprox.</p>	<p>Continuo</p>
<p>Hacer un seguimiento de los permisos denegados como ayuda a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>	<p>Nº de solicitudes recibidas. Nº de denegaciones y motivos.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Departamento RRHH Comisión Igualdad</p> <p><b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramientas de registro de datos.</p> <p><b>Recursos económicos:</b> 120€ aprox.</p>	<p>Anual</p>
<p>Informar de las vacaciones del personal en base a las necesidades de corresponsabilidad y conciliación.</p>	<p>Nº de solicitudes de cambio de vacaciones por conciliación.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Departamento RRHH Comisión Igualdad</p> <p><b>Recursos Materiales:</b> Calendario vacaciones anual. Canales de comunicación y difusión habituales.</p> <p><b>Recursos económicos:</b> 120€ aprox.</p>	<p>Anual</p>

Alfonso

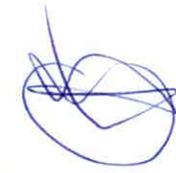

2

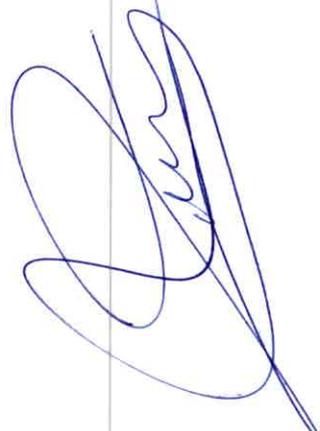
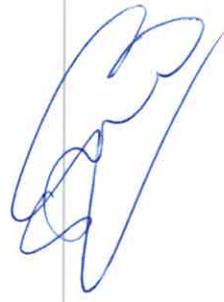
ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Continuar garantizando la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.

ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización
Comprobar que los procesos de promoción profesional se basen en principios de igualdad, mérito y capacidad.	Documento de procesos de selección de personal	<p><b>Recursos Humanos:</b> Departamento RRHH Comisión Igualdad</p> <p><b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramientas de registro de datos.</p> <p><b>Recursos económicos:</b> 220€ aprox.</p>	Continuo
Ofrecer formación para facilitar movilidad hacia ocupaciones masculinizadas o feminizadas.	Nº acciones formativas	<p><b>Recursos Humanos:</b> Responsable Formación Comisión Igualdad</p> <p><b>Recursos Materiales:</b> Canales de comunicación y difusión habituales.</p> <p><b>Recursos económicos:</b> 350€ aprox.</p>	Anual

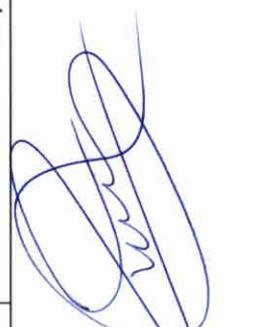
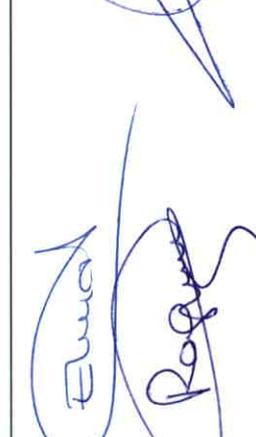
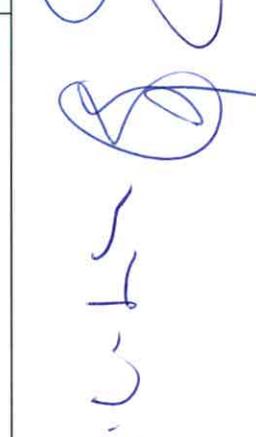

ÁREA DE INTERVENCIÓN 8: RETRIBUCIONES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Continuar garantizando la igualdad retributiva de mujeres y hombres en el desempeño de idénticos trabajos.

ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización
Seguimiento anual del registro retributivo.	Tablas de resultados del registro retributivo anual.	<b>Recursos Humanos:</b> Departamento RRHH Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Herramienta de registro retributivo. <b>Recursos económicos:</b> 120€ aprox.	Anual
Difundir campañas específicas el día de la igualdad salarial (22 febrero).	Nº y tipo de campaña realizada. Difusión campaña.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable Igualdad Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Canales de comunicación habituales. <b>Recursos económicos:</b> 80€ aprox.	Anual
Supervisar la situación retributiva en la Entidad con una periodicidad anual, para analizar los posibles desequilibrios que pudieran generarse y observar la evolución de la brecha salarial constatada en el diagnóstico.	Informe de resultados	<b>Recursos Humanos:</b> Departamento RRHH Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Guía de registro retributivo. <b>Recursos económicos:</b> 120€ aprox.	Anual



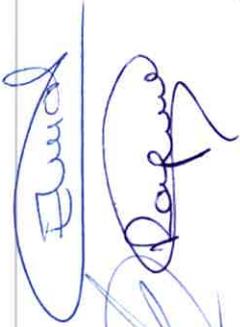

  
  
  


**ÁREA DE INTERVENCIÓN 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

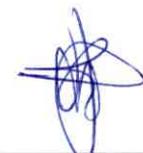
**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Sensibilizar al personal sobre las conductas consideradas acoso y el efecto que produce sobre las personas objeto del acoso.
- Crear un clima que favorezca la detección de conductas de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

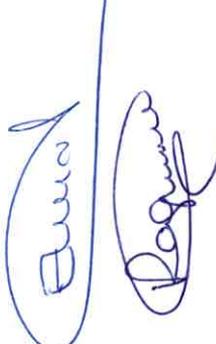
ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización
Mostrar un compromiso de tolerancia cero contra el acoso y difundir campañas de prevención en la materia.	Declaración principios. Nº publicaciones.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable Igualdad Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Canales de comunicación y difusión habituales. <b>Recursos económicos:</b> 80€ aprox.	Vigencia plan
Difusión del protocolo de acoso a toda la plantilla.	Nº de publicaciones.	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable Igualdad Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Canales de comunicación y difusión habituales. Manual de acoso. <b>Recursos económicos:</b> 80€ aprox.	Vigencia plan







<p>Formación para toda la plantilla sobre el protocolo de acoso sexual, laboral y por razón de sexo existente en la empresa.</p>	<p>Nº formaciones realizadas. Nº de personas formadas.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Responsable Formación Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Canales de comunicación y difusión habituales. Materiales didácticos necesarios. <b>Recursos económicos:</b> 350€ aprox.</p>	<p>Vigencia plan</p>
<p>Revisar en el seno de la comisión de igualdad el protocolo de prevención y actuación por acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p>	<p>Revisión y actualizaciones realizadas.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Responsable Igualdad Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Manual protocolo. <b>Recursos económicos:</b> 260€ aprox.</p>	<p>Anual</p>
<p>Informe anual a la comisión de igualdad sobre los casos de acoso.</p>	<p>Nº de casos de acoso, tipo de acoso y resolución del procedimiento.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Responsable Igualdad Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramienta de registro de datos. <b>Recursos económicos:</b> 120€ aprox.</p>	<p>Anual</p>



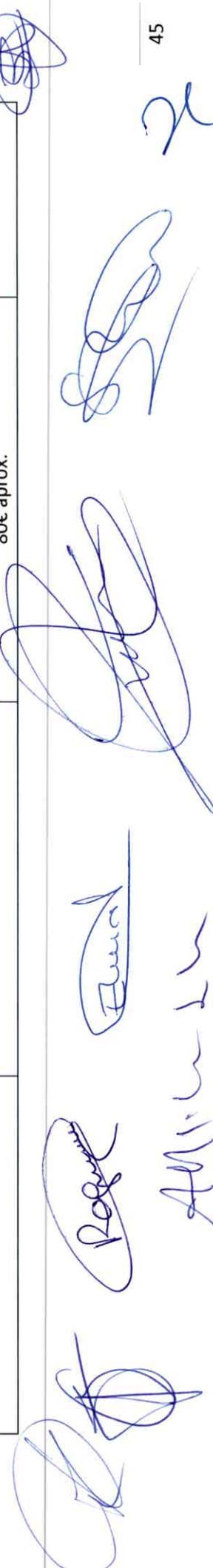

<p>Realizar jornadas periódicas sobre medidas y actuaciones con las que cuenta la empresa en la prevención del acoso y el protocolo de acoso.</p>	<p>Nº de jornadas realizadas. Participación.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Responsable Igualdad Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Canales de comunicación y difusión habituales. Materiales didácticos necesarios. <b>Recursos económicos:</b> 120€ aprox.</p>	<p>Vigencia plan</p>
---	--	---	----------------------

**ÁREA DE INTERVENCIÓN 10: VIOLENCIA DE GÉNERO**

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

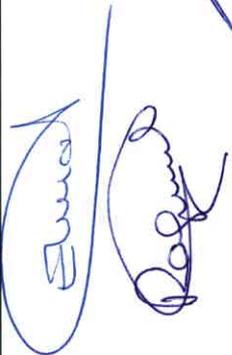
- Continuar garantizando los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.

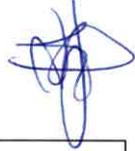
ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización
<p>Difundir entre la plantilla los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.</p>	<p>Nº de difusiones realizadas. Canales difusión.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Responsable Igualdad Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Canales de comunicación y difusión habituales. <b>Recursos económicos:</b> 80€ aprox.</p>	<p>Vigencia plan</p>



<p>Realizar y difundir campañas contra la violencia de género.</p>	<p>Nº campañas. Campaña generada (cartel, folleto, etc.)</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Responsable Igualdad Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Canales de comunicación y difusión habituales. <b>Recursos económicos:</b> 250€ aprox.</p>	<p>Anual</p>
<p>Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral, previa acreditación de la situación de víctima de violencia.</p>	<p>Nº de solicitudes recibidas.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Departamento RRHH Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Manual de protección víctimas de violencia de género. <b>Recursos económicos:</b> 230€ aprox.</p>	<p>Continuo</p>
<p>Ofertar asistencia psicológica integral, a través del servicio de prevención ajeno, a las personas beneficiarias y trabajadoras víctimas de violencia de género.</p>	<p>Nº de solicitudes recibidas.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Departamento prevención riesgos laborales Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Manual de protección víctimas de violencia de género. <b>Recursos económicos:</b> 180€ aprox.</p>	<p>Continuo</p>





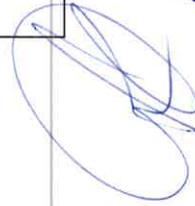
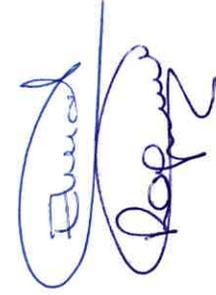
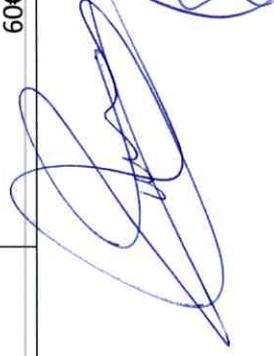
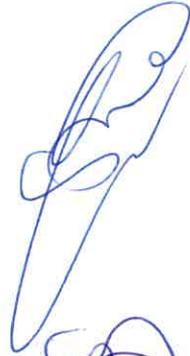
<p>Informar a la plantilla a través de los medios internos de los derechos que asisten a las mujeres víctimas de violencia de género.</p>	<p>Nº de difusiones realizadas. Canales difusión.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Responsable Igualdad Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Canales de comunicación y difusión habituales. <b>Recursos económicos:</b> 250€ aprox.</p>	<p>Vigencia plan</p>
---	---	---	----------------------

### ÁREA DE INTERVENCIÓN 11: COMUNICACIÓN E IMAGEN

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover en la empresa la utilización de un lenguaje inclusivo
- Proyectar interna y externamente una imagen igualitaria.

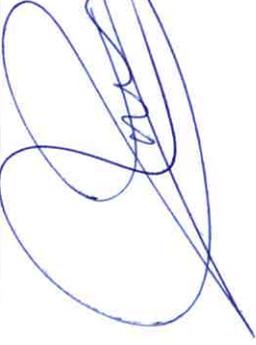
ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización
<p>Utilizar lenguaje e imágenes no sexistas y favorecer la imagen igualitaria.</p>	<p>Documento generado.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Departamento RRHH Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Guía de uso no sexista del lenguaje. Canales de comunicación y difusión habituales. <b>Recursos económicos:</b> 60€ aprox.</p>	<p>Continuo</p>


<p>Mostrar herramientas de lenguaje no sexista en todas las comunicaciones externas e internas.</p>	<p>Documento generado. Nº difusiones.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Departamento RRHH Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Guía de uso no sexista del lenguaje. Canales de comunicación y difusión habituales. <b>Recursos económicos:</b> 120€ aprox.</p>	<p>Vigencia plan</p>
<p>Revisión de los documentos internos, actualización y realización de las modificaciones pertinentes utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista.</p>	<p>Revisión documentación.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Departamento RRHH Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Guía de uso no sexista del lenguaje. Canales de comunicación y difusión habituales. <b>Recursos económicos:</b> 360€ aprox.</p>	<p>Vigencia plan</p>
<p>Difundir campañas en materia de igualdad de género.</p>	<p>Nº campañas. Campaña generada (cartel, folleto, etc.)</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Responsable Igualdad Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Canales de comunicación y difusión habituales. <b>Recursos económicos:</b> 130€ aprox.</p>	<p>Anual</p>









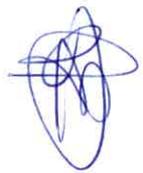
2

<p>Revisar el conjunto de imágenes y contenidos publicados por la Entidad en sus RRSS y de creación propia para garantizar que cumplan con la visión de la Entidad en materia de género e igualdad.</p>	<p>Revisión documentación.</p>	<p><b>Recursos Humanos:</b> Responsable Igualdad Comisión Igualdad <b>Recursos Materiales:</b> Canales de comunicación y difusión habituales. Manual uso de imágenes. <b>Recursos económicos:</b> 130€ aprox.</p>	<p>Continuo</p>
---	--------------------------------	---	-----------------



  
 Alluvia



## 9. MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Igualdad, la empresa se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones, ya sea un espacio habilitado en el propio centro u otro espacio fuera de las instalaciones, adaptado para reuniones.
- Aportación de la información necesaria, desagregada por sexos, para la correcta ejecución del Plan de Igualdad.
- Material informático preciso para el desarrollo y revisión de las medidas.

Los recursos humanos que pone a su disposición la empresa para el correcto seguimiento son la Comisión de Igualdad, personal de Dirección, Recursos Humanos, Prevención Riesgos Laborales, Comisión de Igualdad y cualquier otro departamento que se considere imprescindible.

Las horas de reunión de la Comisión de Igualdad se computarán como tiempo de trabajo.

La Comisión de Igualdad, en cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan, será quien facilite los medios idóneos, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la Comisión, así como la coordinación y comunicación entre las partes.

Se podrá solicitar colaboración a otras organizaciones o expertos/as si se considera oportuno para aclaración de posibles dudas, apoyo en cuestiones puntuales y/o desarrollo de las medidas.



Handwritten signatures in blue ink, including the name 'Alfonso' in the center.

## 10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO PLAN DE IGUALDAD

Será necesario el establecimiento de una serie de indicadores (cuantitativos y cualitativos) para medir y/o evaluar la consecución de los objetivos del II Plan de Igualdad, obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan y detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación. De esta forma se podrá realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

Los indicadores generales para todas las áreas que se van a utilizar son:

- Nº y tipo de actuaciones realizadas para la consecución de los objetivos.
- Nº de personas que han participado en las distintas actuaciones (datos desagregados por sexo).
- Materiales creados y distribuidos para fomentar la igualdad de oportunidades.
- Departamentos con implicación en la ejecución.
- Formaciones realizadas y Nº de participantes.
- % de presupuesto invertido en el Plan de Igualdad.

### COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad de Autoridad Portuaria de Santander está constituida de forma paritaria por representantes de la entidad y representantes del personal. Está compuesta por cinco personas representantes de la empresa y cinco representantes de las organizaciones sindicales de las distintas secciones sindicales:

- UGT con una representación del 33%
- CCOO con una representación del 22%
- USO con una representación del 22%
- CGT con una representación del 22%

Deben ser necesariamente representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, pudiendo asistir asesores y asesoras de cada sindicato, así como de la empresa, debiendo informar de ello con anterioridad a cada reunión.



Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto, comunicando con anterioridad a la dirección de la empresa y a la totalidad de la Comisión de Igualdad. Preferentemente se designará siempre a la misma persona sustituta por parte de cada sección sindical, para favorecer la continuidad del Plan de Igualdad y su correcto desarrollo.

## FUNCIONAMIENTO

Con carácter general se realizará una reunión de la Comisión de Igualdad, a celebrar preferentemente en el primer trimestre de cada año natural, donde se analizará el proceso de implantación del II Plan de Igualdad de Oportunidades y la priorización de actuaciones para el periodo siguiente.

Se concreta la información estadística desagregada por sexo, de carácter anual, que debe proporcionarse a la Comisión de Igualdad, como sigue:

- Distribución del personal por sexo
- Contratos temporales
- Medidas de conciliación
- Distribución personal por antigüedad
- Distribución personal por tipo de contrato
- Distribución por ocupación, incluyendo grupo banda y nivel y la clasificación del personal fuera de convenio.
- Actualización del registro salarial y repercusiones en la brecha salarial detectada.
- Nivel de aplicación de las medidas del plan de igualdad.

Para la recopilación y sistematización de la información y documentación relativa a la implantación del Plan de Igualdad en la empresa, la persona designada responsable de Igualdad contará con un archivo, tanto electrónico como en papel, donde se guardará toda la información y documentación generada en materia de igualdad. A este archivo tendrá acceso la Comisión de Igualdad.

Tras la reunión de la Comisión, se elaborará el acta de reunión. Este deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados. En caso de desacuerdo, se hará constar en la



misma las posiciones defendidas por cada una de las personas integrantes de la Comisión.

El acta se realizará y se enviará posteriormente a la reunión en un plazo no superior a cinco días laborales. El plazo para contestar sobre la aprobación o posibles modificaciones se establece en cinco días laborables adicionales.

En caso de no haber acuerdo, la adopción de acuerdos se producirá mediante votación. Cada miembro de la representación de la empresa contará con un voto, por parte de la representación social se requiere del voto ponderado acordado previamente con el resto de los miembros del comité de empresa.

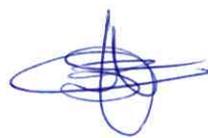
**Quienes componen la Comisión de Igualdad, así como sus asesores/as están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.**

## MEMORIA

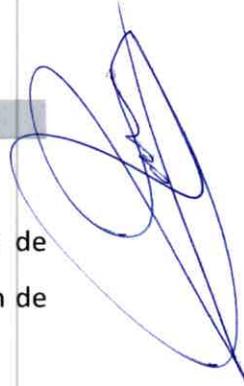
Se elaborará una memoria anual donde se recogerá el informe de evaluación de consecución de objetivos y de ejecución de medidas propuesto por dicha Comisión de Igualdad, así como propuestas de modificación o mejora en el Plan de Igualdad.

La memoria resumirá la información sobre la ejecución de las acciones e indicará que acciones se han ejecutado, cuales están en proceso de ejecución y qué medidas se están retrasando. Indicará en qué áreas es prioritario actuar, que obstáculos se están presentando, el grado de participación y que cambios se están produciendo.

La memoria se presentará a la Comisión de Igualdad en la reunión anual de seguimiento del Plan de Igualdad.



Almudena



## 11. EVALUACIÓN PLAN DE IGUALDAD

Con una antelación de 6 meses se iniciará un proceso de evaluación final basado en los informes anuales y en un sondeo entre la plantilla. Esto nos permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas ejecutadas.

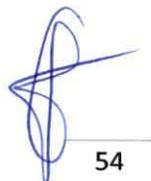
Se realizará un análisis crítico del proceso con el objetivo de conocer el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos y del plan; valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación; identificar las áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Evaluación del proceso:

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre el personal.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.

Evaluación del impacto:

- Reducción de desigualdades ente mujeres y hombres en el personal.
- Disminución segregación vertical.
- Disminución segregación horizontal.
- Cambios en el comportamiento, interacción y relación tanto del personal, como de la gerencia en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración del personal respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de la empresa.



- Cambios en la imagen de la empresa.
- Cambios en las relaciones externas de la empresa.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.

## INFORME EVALUACIÓN

Se elaborará un informe de evaluación donde se recogerá la evaluación de los resultados de nivel de ejecución del II Plan de Igualdad; evaluación del proceso sobre la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas y la evaluación del impacto, donde se valorarán los cambios en términos de igualdad que se han producido en la empresa como resultado de la implantación del plan de igualdad.

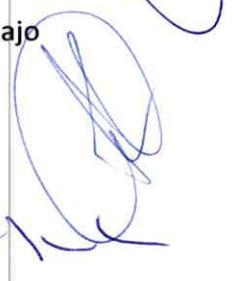
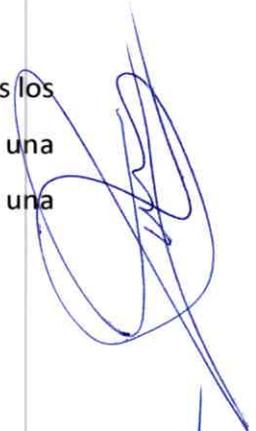
El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia. Ofrecerá una comparativa de la situación de la empresa en términos de igualdad, constituyendo una base para la aprobación del II Plan de Igualdad

El informe de evaluación se realizará en consenso con la Comisión de Igualdad.

## FLEXIBILIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD

Teniendo en cuenta que el Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento abierto, vivo y por lo tanto susceptible de ser modificado, se ha trabajado en unas directrices aplicables a cualquier posibilidad y causa. Cualquier miembro de la Comisión de Igualdad podrá solicitar una reunión en la que exponer posibles modificaciones.

De esta manera en el caso de que se presente la posibilidad de modificar el II Plan de Igualdad de Autoridad Portuaria de Santander, se hará de manera flexible, un trabajo estructurado, coherente, real y por lo tanto operativo.



El Plan de Igualdad puede ser modificado en los siguientes supuestos: No se ajusta a la realidad del proyecto; no se puede asumir alguna de sus medidas; nuevas normativas que lo requieran, etc.

El Plan de Igualdad puede fallar en tres ocasiones: en su aplicación, en el seguimiento y/o en la evaluación. Para corregir las incidencias que puedan surgir la Comisión de Igualdad puede: ampliar el punto que se detecta con fallos, suprimir el punto y/o modificarlo y adecuarlo a los resultados esperados.

El procedimiento para la modificación y solventar posibles discrepancias será el siguiente:

La sugerencia de modificación puede venir desde:

- La plantilla, conocedora de la existencia del plan de igualdad en su empresa y de los miembros que forman la comisión de igualdad, en el momento que tenga una sugerencia/aportación lo presentará a la persona designada como responsable de igualdad, por escrito, de manera personal a cualquier miembro de la Comisión de Igualdad o en el buzón de sugerencias de manera anónima.
- Dirección de la empresa, conocedora de la existencia del plan de igualdad en su empresa y de los miembros que forman la comisión de igualdad, en el momento que tenga una sugerencia/aportación lo presentará a la persona designada como responsable de igualdad, por escrito o de manera personal a cualquier miembro de la Comisión de Igualdad.
- La propia comisión de igualdad, quien por medio del seguimiento y/o evaluación detecta la necesidad de cambio.
- Ordenación externa. Normativa legal, auditoría externa, Convenio Colectivo, etc.

La Comisión de Igualdad llevará la sugerencia/propuesta a la reunión anual que se realizará preferentemente en el primer trimestre del año. En el caso de que propuesta sea susceptible de urgencia o prioridad se convocará una reunión extraordinaria de la comisión de Igualdad.

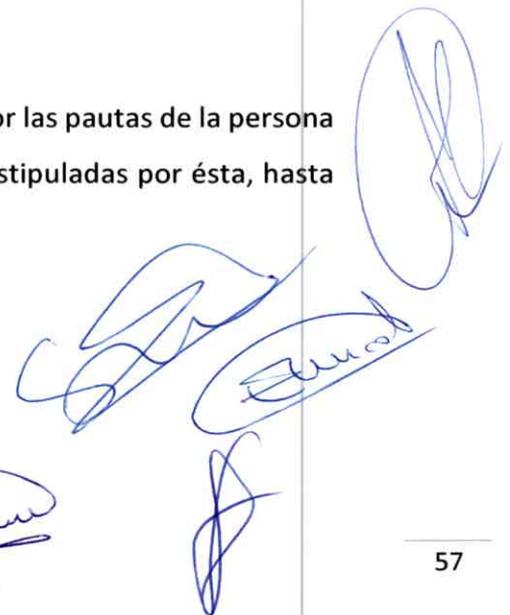
Como posibilidad relevante se tendrá en cuenta la presencia de: la entidad, persona o personas que quieran trasladar dicha propuesta en la reunión, si estas lo requieren o la Comisión de Igualdad lo necesita.

Desarrollo de las reuniones:

- Se levantará acta de la reunión al finalizar esta.
- Se desarrollará como punto prioritario la premisa de modificación del Plan de Igualdad.
- En el caso de no llegar a acuerdo se estipula fecha para reunirse de 15 días a 30 días naturales más tarde, donde las personas discrepantes deben de traer un documento escrito con la exposición de motivos, siendo clara la tendencia de la conciliación y la no polarización de las partes.
- En la siguiente reunión se concilian las partes discrepantes para llegar a una posición donde ambas queden satisfechas e incluidas en a la decisión final.
- En el caso de no llegar a acuerdo, se llevará a cabo una siguiente reunión en un plazo de 15 a 30 días naturales donde se contará con el apoyo interno o externo de una persona mediadora o facilitadora de procesos grupales. La figura del mediador será la que ayude a que las partes en conflicto interaccionen entre ellas, de forma que se entiendan y puedan llegar a trabajar juntas. Su cometido es, proponer procedimientos de búsqueda de soluciones.

El propósito de la mediación no es determinar quién tiene o no razón cuando existe un conflicto, sino ayudar a solucionarlo. La clave de la mediación es dar la oportunidad y el protagonismo a cada una de las partes para que puedan gestionar y llegar a una resolución efectiva del conflicto. Las pautas de la convocatoria facilitada por una persona interna o externa serán las siguientes: Voluntariedad; Confidencialidad; Colaboración/Implicación; Respeto; Imparcialidad.

Una vez comience el proceso de mediación se regirá por las pautas de la persona encargada de dicho proceso, siendo las sesiones las estipuladas por ésta, hasta llegar a la construcción de una propuesta común.



**CALENDARIO SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

		2023											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
<b>Seguimiento</b>		X	X										
<b>Evaluación</b>													

*R*

		2024											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
<b>Seguimiento</b>		X	X										
<b>Evaluación</b>													

		2025											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
<b>Seguimiento</b>		X	X										
<b>Evaluación</b>													

		2026											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
<b>Seguimiento</b>													
<b>Evaluación</b>						X	X	X	X	X	X		

*Euroal*  
*Ragun*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*Alli. L L L*

**PLAZO DE EJECUCIÓN**

El plazo de ejecución para realizar las medidas estipuladas se indica visualmente en este cronograma que vemos a continuación. Como medidas prioritarias se señalan todas aquellas que se realizarán o se comenzarán a gestionar inmediatamente después de aprobar el Plan de Igualdad (resaltadas en color naranja).

Área	Acción	2022				2023				2024				2025				2026	
		3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri		
Responsable igualdad	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación en la materia, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos.																		
	Informar de las acciones a realizar en el Plan de Igualdad a toda la plantilla. Se realizará una publicación anual por parte de la Comisión de Igualdad.																		
	Realizar desde la Comisión de Igualdad en colaboración con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras un seguimiento anual del cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.																		

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*





	Formación y orientación específica en materia de igualdad de oportunidades y perspectiva de género.																			
Promoción profesional	Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla, de manera que la jornada continua, partida o reducida y baja por maternidad no sea obstáculo para promocionar.																			
	Información accesible a la plantilla de las vacantes que se produzcan.																			
	Informe anual a la comisión de igualdad de las promociones desagregadas por sexo informando del puesto anterior y del puesto al que se ha promocionado.																			
Condiciones trabajo	Informe anual a la comisión de seguimiento de permisos desagregados por sexo.																			
	Informe anual con datos de siniestralidad desagregados por sexo y motivo.																			
	Desarrollo e implementación del Protocolo de desconexión digital en la Empresa.																			
	Realizar estudios periódicos para conocer la incidencia de riesgos psicosociales en mujeres y hombres de la plantilla.																			
	Seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural.																			

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
 Adm. C. U.

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*



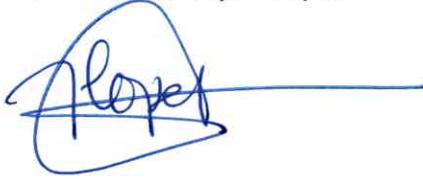




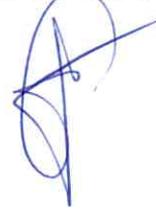


Y estando todas las partes de acuerdo en el presente plan de igualdad, lo firman los miembros de la Comisión de Igualdad, en Santander el 28 de octubre de 2022.

Fdo. Inmaculada López López



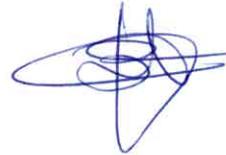
Fdo. Paula Torre García-Barredo



Fdo. Carlos González Gómez



Fdo. Lorena Busto Rivero



Fdo. Ángel San José Mediavilla



Fdo. Silvia Peón Ausucua



Fdo. Raquel Martín Raba



Fdo. Enrique Román López

Fdo. Marcelino Tricio Gómez



Fdo. Elena Cazenave Quintana

