

ESTIBADORA ALGEPOSA, S.A.



PLAN DE IGUALDAD

NIF: A20540399

ÍNDICE

- 1. INTRODUCCIÓN Y MARCO LEGAL**
- 2. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**
- 3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN -COMISIÓN DE IGUALDAD.**
 - 3.1. Composición.
 - 3.2. Funciones.
 - 3.3. Funcionamiento.
- 4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.**
 - 4.1. Ámbito personal y territorial
 - 4.2. Ámbito temporal.
 - 4.3. Responsable del Plan de Igualdad.
- 5. DIAGNÓSTICO PREVIO.**
 - 5.1. Resultados del Diagnóstico.
- 6. AUDITORÍA RETRIBUTIVA.**
 - 6.1. Sistema analítico utilizado.
 - 6.2. Resultados.
 - 6.3. Plan de acción.
- 7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD: DEFINICIÓN DE OBJETIVOS.**
- 8. AREAS DE ACTUACIÓN. MEDIDAS, ACCIONES Y PLAZOS DE EJECUCIÓN.**
 - 8.1. Áreas de actuación.
 - 8.2. Medios y recursos para la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- 9. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.**
 - 9.1. Validez del Plan de Igualdad.
 - 9.2. Medidas de implementación y seguimiento
- 10. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**
 - 10.1. Evaluación de resultados.
 - 10.2. Evaluación del proceso.
 - 10.3. Evaluación del impacto.
- 11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN. COMISIÓN.**
- 12. PROCESO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.**

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

El principio de Igualdad de Oportunidades ofrece la certeza de que mujeres y hombres puedan realizar diferentes actividades en base a una equidad de género. Esto conlleva la necesidad de eliminar toda discriminación de género, ya sea directa o indirecta.

La naturaleza de estas desigualdades hace necesario que se explique la perspectiva de género para que no se disuelva entre principios más generales, tal y como ha sucedido históricamente. A su vez debemos poner énfasis en las intersecciones que muestran como las desigualdades de género que viven algunas mujeres se entrecruzan con otras formas de discriminación que empeoran el pleno ejercicio de sus derechos (edad, cultural, clase social, diversidad funcional y orientación sexual entre otras).

La búsqueda de la Igualdad de Género no tiene como finalidad otorgar posiciones ventajosas a las mujeres en detrimento de los hombres, sino lograr que ambos tengan las mismas condiciones laborales, las mismas ventajas salariales y las mismas posibilidades de desarrollo profesional. En la misma línea, promover la conciliación desde dentro de la propia empresa y erradicar situaciones discriminatorias son cuestiones prioritarias desde este enfoque. La diferencia de roles que impone la sociedad a cada uno de los sexos, el peso más elevado en las responsabilidades familiares y domésticas y las interrupciones de la vida laboral por razones reproductivas en determinadas etapas de la vida de las mujeres constituyen factores clave como obstáculos a la igualdad de oportunidades en el mundo laboral.

Para ver reflejado dicho principio en la práctica se ha constituido la Transversalidad de Género, cuyo objetivo es integrarlo de forma transversal en todas las áreas y actuaciones para obtener la participación equitativa de hombres y mujeres y diseñar medidas generales teniendo en cuenta la Igualdad de Oportunidades.

Los Planes de Igualdad, como instrumentos para implantar los valores igualitarios en el entorno laboral, han de sostenerse a través de un análisis que contemple la cultura de género existente en la institución.

En el año 2005, se aprobó la Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, estableciendo actuaciones que contribuyan a disminuir la desigualdad en el ámbito del empleo, empresa, conciliación de la vida laboral y familiar, investigación, solidaridad, deporte, entre otros.

Como texto de referencia del presente proyecto, para matizar y desarrollar la obligación constitucional del derecho a la igualdad se promulgó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de las mujeres y hombres (LOIEDH)¹. El artículo 5 de esta ley establece la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a la ocupación, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo, aplicable tanto en el ámbito de la ocupación privada como en el de la ocupación pública.

En la misma línea, el artículo 6 establece la diferencia entre discriminación directa e indirecta, definiendo ambas formas tal y como sigue:

"Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pueda ser tratada, atendiendo su sexo, de manera menos favorable

que otra en situación comparable. Y se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutras pone personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo, salvo que esta disposición, criterio o práctica se puedan justificar objetivamente atendiendo una finalidad legítima y que los medios para lograr esta finalidad sean necesarios y adecuados."

Por otro lado, el artículo 46 de esta ley se define el concepto y contenido de los Planes de Igualdad de las Empresas:

"Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de hacer un diagnóstico de situación, tendentes a lograr a la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo."

Recientemente, hay que hablar del nuevo Real Decreto 6/2019 de 1 de marzo de 2019, de medidas de urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Este RD, viene a modificar 7 leyes vigentes del ordenamiento jurídico español, pero con especial relevancia en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva. Estableciéndose la obligación de entidades de 50 o más personas a desarrollar el plan de igualdad (bajando el promedio de plantilla que obligaba al desarrollo de este proyecto de 250 a 50 personas) y relacionando las materias que se deben recoger en un diagnóstico del Plan de Igualdad.

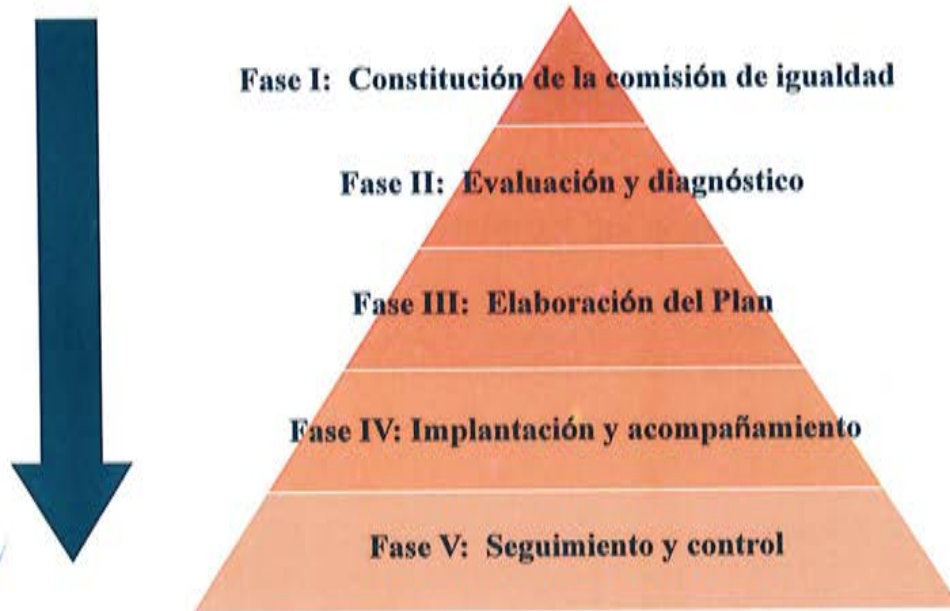
También se han tenido en consideración para la redacción del diagnóstico y la aprobación del plan de igualdad lo establecido en los RD901 y 902/2020.

Es por ello por lo que el presente documento, recoge toda la información que en él se detalla para dar cumplimiento legal.



2. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Las fases que se han seguido para elaborar el Plan de Igualdad son las siguientes:



En atención a la Fase I, y tras la adopción del compromiso con la igualdad por parte de la empresa, el 16 de enero de 2023 se constituyó la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, compuesta por los siguientes miembros:

Por la representación de las personas trabajadoras:

- Don Mikel Zubizarreta Calvo

Por la representación de la Empresa:

- Don Imanol Mintegui Fondo.

En relación con la Fase II, se elaboró un informe de diagnóstico de la situación de la empresa a partir de la recogida de información de la empresa, identificación de aquellas situaciones que fomentan la discriminación y limitan o menoscaban la igualdad laboral entre hombres y mujeres; y formulación de propuestas para dar solución a las citadas situaciones.

Así las cosas, una vez presentado el informe de diagnóstico inicial del PLAN DE IGUALDAD, la parte social realizó las propuestas de mejora, y las solicitudes de información que estimó oportunas.

En la Fase III se ha elaborado la auditoría retributiva.

La Fase IV ha consistido en la elaboración del presente documento, el Plan de Igualdad, en el que como veremos se definen los objetivos que se pretenden alcanzar, se proponen medidas evaluables y una cronología para su cumplimiento. Asimismo, se asignan los recursos necesarios para llevar a cabo las medidas propuestas.

Posteriormente, en la Fase V se procederá a registrar el Plan de Igualdad, se hará un comunicado tanto a nivel interno como a nivel externo del propio Plan, y se implantarán las medidas propuestas en la fase anterior.

En la Fase VI se realizará un seguimiento del Plan de Igualdad con el fin de realizar un seguimiento del cumplimiento de las acciones y resultados plasmados en este documento. Concretamente, se analizarán los resultados y se valorará el grado de cumplimiento de los objetivos. El fin último es detectar posibles aspectos a mejorar del Plan y posibles iniciativas que puedan surgir.

3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN - COMISIÓN DE IGUALDAD-

El Plan de Igualdad será suscrito tanto por la dirección de la empresa como por los trabajadores y trabajadoras de la empresa a través de la Comisión de Igualdad. Esta comisión ha conocido y analizado, de forma conjunta, el Diagnóstico realizado y ha aprobado y consensuado el presente Plan.

3.1.- Composición.

La Comisión ha sido conformada por tres hombres y dos mujeres por la parte social, y un hombre y una mujer por la parte empresarial. No obstante, la mujer que pertenecía a la parte empresarial ha cedido en dicho cargo durante las negociaciones.

3.2.- Funciones.

Las funciones de la comisión de igualdad serán las siguientes:

- Velar porque en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres;
- Informar a la plantilla sobre el compromiso adoptado para elaborar el plan de igualdad;
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de participar activamente, aportando sugerencias en la elaboración del plan de igualdad;
- Facilitar que pueda recabar información y documentación de la empresa para elaborar el diagnóstico previo de situación;
- Participar activamente en la realización del diagnóstico, procediendo, en su caso, a la aprobación del mismo;
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas que se propongan para su inclusión en el plan;
- Aprobar el Plan de Igualdad elaborado;
- Impulsar su difusión dentro de la empresa y promover su implantación;
- Designar a una persona integrante de la comisión para posterior registro, depósito y publicación.

- Hacer seguimiento del nivel de cumplimiento de los objetivos acordados, proponiendo, en su caso, medidas correctoras para su consecución.

3.3.- Funcionamiento de la Comisión de seguimiento y evaluación.

Para el desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan, la Comisión de seguimiento y evaluación celebrará al menos una reunión semestral. De las reuniones que se celebre se levantará la correspondiente acta que deberá recoger los temas tratados.

4. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

4.1.- Ámbito personal y territorial.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en el centro de trabajo sito en Pasaia, Gipuzkoa, y a todas las personas trabajadoras de la empresa ESTIBADORA ALGEPOSA, S.A.

4.2.- Ámbito temporal.

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de firma. En definitiva, este plan estará vigente desde mayo de 2024 hasta mayo de 2028.

4.3.- Responsable del Plan de Igualdad.

La responsable en la gestión, administración y seguimiento de la consecución de los objetivos, así como de la aplicación de las medidas necesarias para su cumplimiento corresponde al Director del Departamento de Recursos Humanos, quien informará sobre éstas a la Comisión de seguimiento y evaluación del Presente Plan.

5. DIAGNÓSTICO PREVIO

Con carácter previo se ha elaborado un diagnóstico consensuado, en el cual se han analizado las siguientes materias:

1. Proceso de acceso y selección.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre hombre y mujer.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El Diagnóstico se ha analizado y debatido conjuntamente con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Para la elaboración de este las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

Como se ha mencionado con anterioridad, en el mes de marzo se hizo entrega del informe de diagnóstico a la Comisión de Igualdad.

El Diagnóstico consiste en un análisis cuantitativo y cualitativo detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa durante el cual se realizan actividades de recogida de información durante los tres últimos años, de análisis, de debate interno y finalmente de formulación de propuestas que puedan integrarse en un Plan de Igualdad.

El informe de diagnóstico constituye el documento base del trabajo para realizar el Plan de Igualdad.

Los objetivos principales del diagnóstico son:

- Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de los trabajadores y las trabajadoras sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Identificar la existencia de las posibles prácticas discriminatorias que se dan en la empresa, definir los objetivos a conseguir y decidir las acciones a emprender.
- Promover cambios en la gestión que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Demostrar la necesidad de poner en marcha acciones positivas y medidas de igualdad en las empresas para corregir las situaciones de desigualdad de las mujeres.
- Constituye un punto de referencia para seguir analizando la evolución de la empresa en materia de igualdad.

Para elaborar el Diagnóstico se ha analizado información detallada y estructurada de la empresa que ha permitido evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la misma de los tres últimos ejercicios.

5.1.- Resultados del diagnóstico.

En el propio Diagnóstico se han analizado diversas cuestiones de las cuales se han extraído los siguientes resultados:

- **Proceso de selección y contratación.**

La selección de personal, términos generales, se hace a través de contratación por empresas externas y por ETTs.

En ningún caso se tiene en cuenta el género del candidato/a para la selección. Es decir, aunque la plantilla esté formada por hombres, no se percibe la existencia de discriminaciones a la hora de seleccionar al personal, o proceder a su contratación en la empresa.

Por ello se han establecido directrices con el objetivo de que las preguntas se relacionen exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo y así eliminar en el proceso de selección los datos relativos a la situación personal y familiar de la persona candidata.

- **Clasificación profesional.**

La plantilla de la empresa en 2023 está constituida por 30 personas trabajadoras de las cuales 22 son hombres, lo cual supone que el 73,33 % son hombres y 8 son mujeres, componiendo estas un 26,67 % restantes.

A este respecto, la segregación laboral entre hombres y mujeres provoca que estos se encuentren en sectores y ocupaciones con tareas asociadas tradicionalmente con el trabajo masculino. El hecho de que exista una mayor presencia de hombres puede crear la falsa idea de que no existe igualdad en la compañía, sin embargo, se tratan de puestos de trabajo que por sus características y candidaturas presentadas tienen una preponderancia masculina.

La totalidad de las categorías profesionales que hay en la empresa con las siguientes:

- Director
- Encargado General
- Jefe de negociado
- Jefe de Sección
- Encargado General
- Oficial de primera
- Oficial de segunda
- Oficial de tercera
- Auxiliar administrativo
- Mozo especializado

En este sentido, las categorías masculinizadas son:

- Director
- Encargado General
- Oficial de primera
- Oficial de segunda
- Oficial de tercera

Por otro lado, la categoría profesional feminizada es la de:

- Auxiliar administrativo

Como se ha mencionado con anterioridad, debido a la naturaleza de los puestos de trabajo que históricamente han sido predominadas por el sexo masculino, las mujeres de la plantilla tienen presencia únicamente en los cargos administrativos.

- **Formación.**

La formación ofrecida por la empresa se basa en las necesidades de la misma, atendiendo al puesto de trabajo y a las competencias necesarias a adquirir para el desarrollo del mismo, sin tener en cuenta el género de la persona trabajadora.

La formación se realiza siempre dentro de la jornada laboral. En casos excepcionales en los que se tuviera que convocar fuera de horario laboral, se consultaría previamente con la persona trabajadora si está de acuerdo.

Los cursos de formación realizados corresponden a la categoría de mozo especializado.

- **Promoción profesional.**

En ESTIBADORA ALGEPOSA, S.A se prevén unos criterios de promoción objetivos, basados en la formación, cualificación, méritos y experiencia de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario. Dichos criterios son comunes para todas las personas, independientemente de su sexo, y deben respetar asimismo el imperativo de no discriminación.

No obstante, el convenio colectivo de aplicación no prevé criterio alguno de promoción profesional.

En el año 2023 no se ha llevado a cabo ninguna promoción.

- **Condiciones de trabajo.**

Las condiciones de trabajo son las mismas para toda la plantilla.

El horario laboral varía en relación con el puesto de trabajo, independientemente del sexo de las personas trabajadoras.

En cuanto a las modificaciones de las condiciones de trabajo, no ha habido ninguna en los últimos tres años.

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

En este punto del diagnóstico se abordan aspectos relativos a la conciliación y el grado de corresponsabilidad con que se reconocen y ejercen los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

A este respecto, la corresponsabilidad se define como la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de las personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, contribuyendo así a alcanzar la igualdad real y efectiva entre ambos sexos.

La empresa otorga flexibilidad a la plantilla para hacer posible la conciliación entre la vida laboral y la vida personal y/o familiar. En este sentido, la empresa ofrece flexibilidad en la entrada y salida del centro de trabajo en las oficinas, mientras que las canteras se rigen por lo establecido en el convenio colectivo aplicable. Es más, la empresa se adapta a las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras, permitiendo en cualquier caso tanto la utilización de la flexibilidad horaria como las ausencias puntuales por motivos familiares, sin imponer ningún sistema de recuperación de horas.

La empresa acude a contratación de interinidad para cubrir las bajas de maternidad y paternidad, así como las reducciones de jornada. No obstante, este último año no ha habido ningún caso de contratación temporal derivado de las situaciones mencionadas.

Al ser una empresa masculinizada, hay un número mayor de bajas de paternidad que bajas de maternidad. Sin embargo, las mujeres también pueden hacer uso de las reducciones de jornada.

A la hora de asignar los tipos de jornada no existe diferenciación de sexo. Tampoco hay trato diferenciado en el uso de los derechos en función del tipo de contrato o de la duración de jornada.

- **Política retributiva**

En el análisis de la brecha salarial realizado (auditoría retributiva) no se han detectado diferencias significativas. No obstante, se deberá llevar a cabo un registro salarial anual y mantener una actitud vigilante por si pudieran darse en el futuro diferencias por razón de sexo.

- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

Durante el último año no ha habido en la empresa ningún caso de acoso sexual, y tampoco ha existido ningún caso de acoso por razón de sexo.

- **Infrarrepresentación femenina**

La plantilla de la empresa en 2023 está constituida por 30 personas trabajadoras de las cuales 22 son hombres, lo cual supone que el 73,33 % son hombres y 8 son mujeres, componiendo estas un 26,67 % restantes.

En este sentido, el sector al que pertenece ESTIBADORA ALGEPOSA, S.A es un sector altamente masculinizado. Es por ello por lo que la mayoría de las personas trabajadoras son hombres, a modo de ejemplo la categoría profesional más clara es la de oficial en la que contamos con un total de 13 hombres.

6.AUDITORÍA RETRIBUTIVA

6.1.- Sistema analítico utilizado

A este respecto, se ha realizado un informe de auditoría retributiva, conforme al proceso:

En primer lugar, se ha analizado la estructura organizativa de la empresa, observando el mapa de género y el sistema de clasificación profesional de la empresa.

A partir de ahí, y antes de entrar en la valoración de puestos, se ha realizado una revisión de los puestos actuales de la empresa atendiendo a las funciones y responsabilidades. El objetivo es evitar la existencia de una discriminación retributiva por razón de sexo indirecta que tenga su causa en una incorrecta valoración de puestos.

Para la realización de la valoración de puestos que ha realizado la empresa se ha tomado como referencia la "Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo" publicada por parte del Ministerio de Igualdad, a partir de la cual y, utilizando los mismos criterios, se ha elaborado una herramienta específica para la empresa.

Se trata de un método cuantitativo y ponderado, ya que la evaluación de puestos de trabajo se realiza mediante la asignación de un valor numérico a cada uno de ellos, garantizando así la comparabilidad entre los mismos.


En definitiva, se ha utilizado un método que ha evaluado la importancia relativa de las ocupaciones de una manera sistemática y, por tanto, cumple con los siguientes criterios y principios:

- Adecuación.
- Totalidad.
- Objetividad.

En nuestro caso concreto, hemos hecho una valoración de puestos de trabajo en la compañía por medio de un procedimiento cuantitativo o analítico que evalúa los puestos según distintos criterios, que se van a denominar factores, previamente seleccionados y claramente definidos, con el fin de poder asignar puntos por cada factor. De esta manera, se permite determinar un valor numérico a cada puesto y, por tanto, permiten cuantificar la diferencia de valor entre los puestos. Asimismo, existe un amplio consenso acerca de que los procedimientos de asignación de puntos por factor son los más adecuados, tanto en lo que respecta genéricamente a la valoración de puestos como para evitar la discriminación salarial de las mujeres. En el mencionado sistema de valoración, se establece una relación de factores y una escala de valoración para cada factor. Por tanto, cada grado corresponde a un nivel de exigencia diferente. A partir de la descripción o de la observación del puesto de trabajo se le asigna un grado para cada uno de los factores.

En cuanto al sistema de valoración de puestos definido por la empresa, se han tenido en consideración los siguientes criterios:

A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

- 
- a. Polivalencia o definición extensa de obligaciones
 - b. Esfuerzo físico
 - i. Posición continuada y posturas forzadas
 - ii. Movimientos repetitivos
 - iii. Esfuerzo visual
 - iv. Esfuerzo auditivo
 - v. Otros tipos de esfuerzo físico
 - c. Esfuerzo mental
 - d. Esfuerzo emocional
 - e. Responsabilidad de organización, coordinación y supervisión
 - i. Responsabilidad de organización y coordinación
 - ii. Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad
 - f. Responsabilidades funcionales
 - i. Responsabilidad sobre el bienestar de las personas
 - ii. Responsabilidad económica
 - iii. Responsabilidad sobre información confidencial
 - g. Autonomía
 - h. Otros factores relativos a la naturaleza de las funciones o tareas

B. CONDICIONES EDUCATIVAS

- a. Enseñanza reglada

C. CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

- a. Conocimientos y comprensión
 - i. Procedimientos, materiales, equipos y máquinas
 - ii. Competencias digitales
 - iii. Gestión de la diversidad
 - iv. Conocimiento o dominio de idioma extranjero
 - v. Formación no reglada
 - vi. Experiencia

- vii. Actualización de conocimientos
 - b. Aptitudes
 - i. Destreza
 - ii. Minuciosidad
 - iii. Aptitudes sensoriales
 - iv. Capacidad para plantear ideas y soluciones
 - c. Habilidades sociales
 - i. Capacidad comunicativa
 - ii. Capacidad emocional
 - d. Capacidad de resolución de conflictos
 - e. Otros factores relacionados con las condiciones profesionales y de formación
- D. CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ERICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO
- a. Entorno
 - i. Condiciones físicas
 - ii. Condiciones psicosociales
 - b. Condiciones organizativas
 - i. Horarios, descansos y vacaciones
 - ii. Desplazamientos y viajes
 - c. Otros factores relacionados con las condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño.

Una vez realizada la correspondiente valoración de puestos de trabajo, se han asignado las correspondientes puntuaciones a cada puesto, tal y como se detalla a continuación:

PUESTO	PUNTUACIÓN TOTAL
Dirección	40.15
Jefe de negociado	32.68
Jefe de sección	23.59
Oficial primera (muelle)	21.55
Encargado de almacén	20.51
Oficial primera	14.18
Oficial segunda mantenimiento	10.60
Oficial segunda almacén	10.49
Oficial tercera almacén	10.49
Mozo especializado	10.33
Auxiliar Administrativo	8.31

6.2.- Resultados.

Se ha elaborado una auditoría retributiva, con el fin de constatar que si el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación efectiva de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

A este respecto, resulta fundamental realizar este análisis en aquellas categorías integradas tanto por hombres como por mujeres.

En definitiva, se han analizado aquellas categorías profesionales de igual valor con el fin de detectar la existencia de algún tipo de discriminación por razón de sexo.

En este sentido, las categorías profesionales con las que cuenta la compañía son las establecidas en el Convenio de transportes de mercancías por carretera de Gipuzkoa:

- Director
- Encargado General
- Jefe de negociado
- Jefe de Sección
- Encargado General
- Oficial de primera
- Oficial de segunda
- Oficial de tercera
- Auxiliar administrativo
- Mozo especializado

Tras haber analizado toda la información detallada de la plantilla de la compañía, hemos realizado un análisis retributivo de la misma, con el fin de constatar si existe dentro de la compañía algún tipo de desigualdad en el ámbito retributivo o de promoción.

Política retributiva

El Convenio Colectivo de aplicación es el convenio de transportes de mercancías por carretera de Gipuzkoa.

Con el objetivo de elaborar un correcto y completo análisis retributivo de la compañía, se ha llevado a cabo un análisis e identificación de los conceptos retributivos percibidos por las personas trabajadoras, diferenciando cada Convenio Colectivo de aplicación:

- Salario base
- Antigüedad
- Horas extraordinarias
- Mejora voluntaria
- Gratificaciones extraordinarias (paga navidad y verano)
- Paga de marzo
- Plus de trabajo en días festivos y domingos
- BONUS por objetivos
- INCENTIVOS
- Compensación por descansos
- Complemento disponibilidad
- Plus *ad personam*
- Plus disponibilidad
- Plus productividad
- Otros conceptos retributivos

En definitiva, tras el análisis efectuado, se ha podido constatar que no existen desigualdades retributivas por razón de género en la compañía.

6.3.- Plan de acción

El plan de actuación establecido a partir de los resultados obtenidos es el siguiente:

1. SEGUIMIENTO.

- **Objetivo:** Garantizar que no se produce ninguna discriminación por razón de género en la empresa.
- **Medidas:**
Actualización y seguimiento anual de la plantilla y retribuciones.

Indicadores: Actualización de plantilla y retribuciones.

Responsable: RRHH.

Plazo: anualmente.

2. ACTUALIZACIÓN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

- **Objetivo:** Garantizar el valor asociado a los distintos puestos de trabajo dentro de una empresa, lo que permite asignar el valor objetivo de las tareas de la empresa el valor concreto de cada uno de los empleados.
- **Medidas:**
Chequear anualmente que la valoración de puestos incluye todos los puestos de nueva creación y no hay discriminaciones por razón de sexo. Revisión cada dos años la valoración de puestos de trabajo y, en su caso, adecuarlo y/o actualizarla.

Indicadores: Valoración de puestos realizada

Responsable: RRHH.

Plazo: BIANUAL

3. REVISIÓN DEL LENGUAJE DE GÉNERO

- **Objetivo:** Asegurar una utilización no sexista de la lengua tanto en la documentación interna como externa de las nomenclaturas utilizadas tanto en la definición de las categorías como en los puestos de trabajo y sus correspondientes descripciones.
- **Medidas:**

Revisar las nomenclaturas utilizadas:

Indicadores: Revisión del Convenio Colectivo y demás documentación de la empresa.

Responsable: RRHH.

Plazo: 6 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

En función de la información obtenida del diagnóstico y las propuestas realizadas se procede a la elaboración del Plan de Igualdad. En primer lugar, se establecen los objetivos generales del Plan, los cuales servirán de referencia durante toda la vigencia del Plan de Igualdad, y por tanto serán considerados objetivos a largo plazo. Así las cosas, el Plan de Igualdad de la empresa tiene como **objetivos generales:**

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la empresa mediante el cumplimiento de la legislación en materia de igualdad.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia del género de estas.
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.

Para lograr los objetivos generales que acabamos de enumerar, el Plan de Igualdad de la empresa ESTIBADORA ALGEPOSA, S.A se vertebrará en los mismos 7 ejes contemplados en el informe de diagnóstico. Estos son:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre hombre y mujer.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Política salarial y retribución.
- Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.
- Salud laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Comunicación e imagen de igualdad.

8. ÁREAS DE ACTUACIÓN. MEDIDAS, ACCIONES Y PLAZOS DE EJECUCIÓN

8.1. Áreas de actuación.

8.1.1.- Proceso de acceso y selección:

- **Objetivo:** Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

- **Medidas:**

- 1) Revisar el lenguaje e imágenes de las ofertas de empleo para que sea inclusivo y no sexista.

Indicadores: nº de ofertas de empleo publicadas e informe de correcciones realizadas.

Responsable: RRHH.

Plazo: anual durante la vigencia del plan.

- 2) Asegurar que las ofertas de empleo alcanzan por igual a mujeres y hombres.

Indicadores: nº de candidaturas de mujeres y hombres presentadas por oferta de empleo.

Responsable: RRHH.

Plazo: anual durante la vigencia del plan.

- 3) A igualdad de cumplimiento de los requisitos para el puesto, se priorizará la contratación de la candidatura del sexo infrarrepresentado.

Indicadores: información de las incorporaciones por puesto.

Responsable: RRHH.

Plazo: anual durante la vigencia del plan.

- 4) Incorporar en el Plan de Acogida a las nuevas personas trabajadoras la información relativa a la existencia del Plan de Igualdad.

Indicadores: texto incorporado al Plan de acogida.

Responsable: RRHH.

Plazo: anual durante la vigencia del plan.

8.1.2.- Clasificación profesional:

- **Objetivo:** Verificar que la clasificación profesional garantiza la igualdad de trato y comprobar que cumplen con los requisitos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.

- **Medidas:**

- 1) Revisar los criterios empleados para realizar la clasificación profesional y comprobar que cumple con los requisitos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.

- 2) Realizar un análisis correlacional de las funciones de cada puesto de trabajo para verificar que cumplen con los criterios marcados en el RD 902/2020 de objetividad, adecuación y totalidad, es decir, que no se minusvalora ninguna función debido a estereotipos de género.

Indicadores: Información sobre la clasificación profesional de la empresa

Responsable: Comisión de seguimiento y evaluación

Plazo: primer año de vigencia del plan

8.1.3.- Formación:

- **Objetivo:** 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 la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, etc.
- **Medidas:**
 - 1) Formar y sensibilizar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres.

Indicadores: formación realizada, nº de personas formadas y horas de formación.

Responsable: RRHH.

Plazo: anualmente.

- 2) Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento y evaluación en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Indicadores: formación realizada, nº de personas formadas/ nº de personas que componen la Comisión y horas de formación.

Responsable: RRHH.

Plazo: anualmente.

- **Objetivo:** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades para el acceso a la formación.
- 3) Analizar la formación recibida por mujeres y por hombres en la empresa.

Indicadores: Número de personas y horas de formación por puesto, tipo de formación, modalidad y localización desagregado por sexo.

Responsable: RRHH.

Plazo: anualmente.

- 4) Garantizar la formación dentro del horario laboral.

Indicadores: Número de personas y horas de formación en horario laboral.

Responsable: RRHH.

Plazo: anualmente.

8.1.4.- Promoción profesional:

- **Objetivo:** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de promoción.

- **Medidas:**

- 1) Asegurar que, en caso de producirse alguna vacante, se dé prioridad, siempre que reúna las condiciones exigidas, a quien quiera optar por ese puesto.

Indicadores: Método utilizado para difundir las vacantes y número de candidaturas de mujeres y hombres presentadas.

Responsable: RRHH.

Plazo: anualmente.

8.1.5.- Condiciones de trabajo

- **Objetivo:** Garantizar que las condiciones de contratación cumplan los requisitos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

- **Medidas:**

- 1) Confirmar que no existen diferencias en el tipo de contratación, la jornada laboral ni las horas de trabajo realizadas entre mujeres y hombres en cada puesto o categoría profesional

Indicadores: Número de contrataciones por modelo de contrato, jornada laboral y horas de trabajo por puesto o categoría profesional desagregado por sexo

Responsable: Responsable de selección

Plazo: anualmente

8.1.6.- Medidas de conciliación

- **Objetivo:** Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo.

- **Medidas:**

- 1) La empresa informará y asesorará sobre los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes en la empresa.

Indicadores: canales de comunicación utilizados y número de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo.

Responsable: Responsable RRHH.

Plazo: anualmente.

- 2) Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional, sus posibilidades de formación ni sea impedimento en su retribución.

Indicadores: número de personas que disfrutan derechos de conciliación promocionadas/formadas. Análisis de los complementos salariales de las personas ejerciendo medidas de conciliación.

Responsable: Responsable RRHH.

Plazo: anualmente.

8.1.7.- Política salarial y retribución:

- **Objetivo:** Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.
- **Medidas:**
 - 1) Revisar y actualizar los conceptos retributivos y complementos salariales, así como los criterios para su obtención.

Indicadores: auditoría retributiva.

Responsable: RRHH.

Plazo: anualmente.

- **Objetivo:** Mantener una vigilancia continua sobre la brecha salarial de género.
- **Medidas:**
 - 2) Realizar un seguimiento estadístico anual de la situación salarial según sexo.

Indicadores: análisis realizado.

Responsable: Comisión de seguimiento y evaluación.

Plazo: anualmente.

- 3) Analizar anualmente a través del registro retributivo que no existan diferencias salariales y, en caso de que se detectaran diferencias salariales, establecer si proceden de causas estructurales (condicionante histórico, etc.) o no estructurales.

Indicadores: análisis realizado y registro retributivo.

Responsable: Comisión de seguimiento y evaluación.

Plazo: anualmente.

- 4) En caso necesario, realizar un plan de actuación para eliminar las diferencias salariales no estructurales detectadas.

Indicadores: seguimiento del plan de actuación.

Responsable: Comisión de seguimiento y evaluación.

Plazo: anualmente.

8.1.8.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

- **Objetivo:** Asegurar que la plantilla disfrute de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y establecer un cauce en caso de denuncia.
- **Medidas:**
 - 1) Difundir el protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Indicadores: actuaciones de información realizadas.

Responsable: Responsable RRHH.

Plazo: anualmente.

8.1.9.- Salud laboral:

- **Objetivo:** Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral, de cara a identificar obstáculos para el acceso de la mujer sobre todo a puestos masculinizados.
- **Medidas:**
 - 1) El servicio de prevención informará a la Comisión de seguimiento y evaluación y al comité de seguridad y salud, sobre la siniestralidad y enfermedad profesional.

Indicadores: índices de siniestralidad desagregados por sexo.

Responsable: Responsable prevención de riesgos laborales.

Plazo: anualmente.

8.1.10.- Infrarrepresentación femenina:

- **Objetivo:** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, promoción y ascenso, en base a criterios cuantificables, públicos y transparentes, impulsando la presencia de la mujer en los puestos donde se encuentra infrarrepresentada, tanto posiciones masculinizadas como en puestos de responsabilidad.
- **Medidas:**
 - 1) En caso de no ser posible contar con candidaturas femeninas en los procesos donde la mujer se encuentra infrarrepresentada, identificar las barreras o motivos encontrados.

Indicadores: informe de las barreras o motivos identificados.

Responsable: RRHH.

Plazo: anualmente.

8.1.11.- Comunicación e imagen de igualdad

- **Objetivo:** Promover el uso de una comunicación inclusiva y no sexista.
- **Medidas:**
 - 1) Revisar la documentación tanto interna como externa y corregir el lenguaje e imágenes hacia un uso inclusivo y no sexista.

Indicadores: informe de revisión realizada.

Responsable: Comisión de seguimiento y evaluación

Plazo: anualmente.

En cuanto al orden de prioridad de las medidas expuestas, las detallamos a continuación:

ORDEN DE PRIORIDAD DE MEDIDAS EXPUESTAS

<p>A. Proceso de selección y contratación</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar el lenguaje e imágenes de las ofertas de empleo para que sea inclusivo y no sexista. 2. Asegurar que las ofertas de empleo alcanzan por igual a mujeres y hombres. 3. A igualdad de cumplimiento de los requisitos para el puesto, se priorizará la contratación de la candidatura del sexo infrarrepresentado. 4. Incorporar en el Plan de Acogida a las nuevas personas trabajadoras la información relativa a la existencia del Plan de Igualdad.
<p>B. Clasificación profesional</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar los criterios empleados para realizar la clasificación profesional y comprobar que cumple con los requisitos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades. 2. Realizar un análisis correlacional de las funciones de cada puesto de trabajo para verificar que cumplen con los criterios marcados en el RD 902/2020 de objetividad, adecuación y totalidad, es decir, que no se minusvalora ninguna función debido a estereotipos de género.
<p>C. Formación</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formar y sensibilizar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres. 2. Formar a las personas que integran la Comisión de seguimiento y evaluación en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y acoso por razón de sexo. 3. Impartir formación a mandos intermedios basada en la generación y modificación de estereotipos de género. 4. Realización de formación en materia de igualdad por la persona encargada de contratación del personal. 5. Analizar la formación recibida por mujeres y por hombres en la empresa. 6. Garantizar la formación dentro del horario laboral.
<p>D. Promoción profesional</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Asegurar que, en caso de producirse alguna vacante, se dé prioridad, siempre que reúna las condiciones exigidas, a quien quiera optar por ese puesto.
<p>E. Condiciones de trabajo</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Confirmar que no existen diferencias en el tipo de contratación, la jornada laboral ni las horas de trabajo entre mujeres y hombres en cada puesto o categoría profesional.
<p>F. Medidas de conciliación</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La empresa informará y asesorará sobre los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente. 2. Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional, sus posibilidades de formación ni sea impedimento en su retribución.
<p>G. Política salarial y retribución</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar y actualizar los conceptos retributivos y complementos salariales, así como los criterios para su obtención. 2. Realizar un seguimiento estadístico anual de la situación salarial según sexo. 3. Analizar anualmente a través del registro retributivo que no existan diferencias salariales y, en caso de que se detectaran diferencias salariales, establecer si proceden de causas estructurales (condicionante histórico, etc.) o no estructurales. 4. En caso necesario, realizar un plan de actuación para eliminar las diferencias salariales no estructurales detectadas.

H. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
<ol style="list-style-type: none"> 1. Difundir el protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. 2. Incluir en la formación obligatoria de Prevención de Riesgos Laborales a los/as delegados/as de seguridad y salud laboral un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
I. Salud laboral
<ol style="list-style-type: none"> 1. El servicio de prevención informará a la comisión de seguimiento y evaluación y al comité de seguridad y salud, sobre la siniestralidad y enfermedad profesional.
J. Infrarrepresentación femenina
<ol style="list-style-type: none"> 1. En caso de no ser posible contar con candidaturas femeninas en los procesos donde la mujer se encuentra infrarrepresentada, identificar las barreras o motivos encontrados.
K. Comunicación e imagen de igualdad
<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar la documentación tanto interna como externa y corregir el lenguaje e imágenes hacia un uso inclusivo y no sexista.

A continuación, se incorpora el cronograma respecto a las referidas medidas y su plazo de ejecución:



ACCIONES	2024				2025				2026				2027				2028
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
A. Proceso de acceso y selección																	
Revisar el lenguaje e imágenes de las ofertas de empleo para que sea inclusivo y no sexista.																	
Asegurar que las ofertas de empleo alcanzan por igual a mujeres y hombres.																	
A igualdad de cumplimiento de los requisitos para el puesto, se priorizará la contratación de la candidatura del sexo infrarrepresentado.																	
Incorporar en el Plan de Acogida a las nuevas personas																	

trabajadoras la información relativa a la existencia del Plan de Igualdad.																				
B. Clasificación profesional																				
Revisar los criterios empleados para realizar la clasificación profesional y comprobar que cumple con los requisitos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.																				
Realizar un análisis correlacional de las funciones de cada puesto de trabajo para verificar que cumplen con los criterios marcados en el RD 902/2020 de objetividad, adecuación y totalidad, es decir, que no se minusvalora ninguna función debido a estereotipos de género.																				
C. Formación																				
Formar y sensibilizar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres.																				
Formar a las personas que integran la Comisión de seguimiento y evaluación en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y acoso por razón de sexo.																				
Impartir formación a mandos intermedios basada en la generación y modificación de estereotipos de género.																				
Realización de formación en materia de igualdad por la persona encargada de contratación del personal.																				
Analizar la formación revivida por mujeres y por hombres en la empresa.																				
Garantizar la formación dentro del horario laboral.																				
D. Promoción profesional																				
Asegurar que, en caso de producirse alguna vacante, se dé prioridad, siempre que reúna las condiciones exigidas, a																				



quien quiera optar por ese puesto.																
E. Condiciones de trabajo																
Confirmar que no existen diferencias en el tipo de contratación, la jornada laboral ni las horas de trabajo realizadas entre mujeres y hombres en cada puesto o categoría profesional.																
F. Medidas de conciliación																
La empresa informará y asesorará sobre los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes en la empresa.																
Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional, sus posibilidades de formación ni sea impedimento en su retribución.																
G. Política salarial y retribución																
Revisar y actualizar los conceptos retributivos y complementos salariales, así como los criterios para su obtención.																
Realizar un seguimiento estadístico anual de la situación salarial según sexo.																
Analizar anualmente a través del registro retributivo que no existan diferencias salariales y, en caso de que se detectaran diferencias salariales, establecer si proceden de causas estructurales (condicionante histórico, etc.) o no estructurales.																
En caso necesario, realizar un plan de actuación para eliminar las diferencias salariales no estructurales detectadas.																
H. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo																

a la Comisión de Igualdad, que se realizarán de forma periódica y, al menos, semestralmente. Además, las personas empleadas de ESTIBADORA ALGEPOSA, S.A. podrán, mediante quejas o reclamaciones, denunciar las situaciones de desigualdad que puedan darse en la empresa. Así mismo, podrán participar y aportar datos o ideas para lograr los distintos objetivos de las Áreas Estratégicas del Plan.

La promoción de igualdad entre mujeres y hombres debe tenerse en cuenta en todos los procedimientos ESTIBADORA ALGEPOSA, S.A., así como en todas sus fases, tanto en las políticas de personal, como de planificación, de tipo presupuestario y sobre todo en las labores científicas, técnicas y de investigación.

Se requiere por tanto un compromiso activo de todo el personal con la igualdad de género, persiguiendo este objetivo en su trabajo diario.

9.2. Medidas de implementación y seguimiento.

El seguimiento es el proceso continuo de observación de los avances del Plan, lo que permitirá conocer el desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su desarrollo e implementación.

En este sentido, el seguimiento pretende el conocimiento de:

- Qué se hace y cómo se hace.
- Grado de cumplimiento de la programación anual.
- Fortalezas y debilidades de la puesta en marcha de medidas, de los procesos de trabajo y del modelo de gestión.

A este respecto, se tomarán las decisiones oportunas para, en primer lugar, el reajuste de la programación anual a las necesidades observadas; y, en segundo lugar, para la mejora de la implementación de las medidas, de los procesos de trabajo y del modelo de gestión.

En definitiva, establecer y desarrollar un procedimiento riguroso y periódico, realizado de manera programada regularmente, permite la consecución de los siguientes objetivos:

- Analizar el proceso de implementación: identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Adaptar o reajustar el Plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- Proporcionar información para la evaluación.

En este sentido, la metodología para la elaboración del seguimiento será la siguiente:

- Elaboración de instrumentos de recogida de información.

- Recogida de información y explotación de la misma anualmente.
- Elaboración de informes anuales de la actuación realizada. A partir de la información recogida, se realizarán los informes de seguimiento, cuyo objetivo es recoger las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento y para poder identificar posibles actuaciones futuras que sirvan para realizar los ajustes necesarios en el Plan de Igualdad.

El seguimiento se realizará en el marco de la Comisión de Igualdad. Para ello, se realizará una reunión a mediados de cada año de vigencia del Plan, en la que se presentará el mencionado informe de seguimiento de las medidas previstas. Por ende, el objeto de cumplimentar estos informes es la validación de los contenidos e introducir matices y recomendaciones en relación con los cambios a incorporar dentro del Plan de Igualdad.

En definitiva, es precisamente, cuando se seleccionan y definen las acciones y medidas de igualdad, el momento adecuado para diseñar el sistema de seguimiento. Es decir, es el momento en el que se dispone de información actualizada de la situación de igualdad de la que se parte y se definen los objetivos a alcanzar con la aplicación del Plan.

En este sentido, la Dirección de la empresa ESTIBADORA ALGEPOSA, S.A. garantizará la difusión y cumplimiento de su Plan de Igualdad, el cual será remitido a todas las personas trabajadoras de la plantilla, así como inscrito en el registro público habilitado al efecto.



10.- EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación es la fase final del Plan de Igualdad que permite conocer si las medidas adoptadas y las acciones ejecutadas en las diferentes áreas de actuación han permitido obtener los objetivos marcados inicialmente por la empresa, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un Plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.

A través de la evaluación del Plan se pretenden conseguir, además, los siguientes objetivos específicos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo en el desarrollo de las acciones).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

La información necesaria del proceso de evaluación se estructura en torno a tres ejes fundamentales que informan sobre qué se ha hecho, cómo se ha hecho y qué se ha conseguido.

10.1. Evaluación de resultados.

Para poder realizar una evaluación correcta de los resultados del Plan de Igualdad será necesario la recopilación de información, la cual será responsabilidad de las personas que asuman las labores de evaluación y seguimiento, con el apoyo de la dirección de la empresa, los departamentos implicados y la representación legal de la plantilla.

Así, los pasos que se han de seguir en la evaluación de los resultados son los siguientes:



Así, entre las cuestiones que se deberán analizar en esta evaluación serán:

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- Efectos no previstos en el Plan de Igualdad en la empresa.

Por consiguiente, se valorará el grado de cumplimiento de los objetivos relativos a las medidas implementadas, teniendo en cuenta los indicadores de los resultados establecidos en este Plan. Este nivel se abordará de manera anual y a la finalización del Plan.

10.2. Evaluación del proceso.

Centrada en profundizar en el propio proceso de implementación y su despliegue organizativo y operativo, atenderá principalmente a las valoraciones de agentes con implicación desde una perspectiva plural, identificando su satisfacción con los instrumentos de apoyo existentes y su percepción de utilidad de los mismos.

En consecuencia, es un tipo de evaluación muy centrada en el aprendizaje y la mejora, que permitirá incorporar aspectos cualitativos relevantes para la toma de decisiones. Así las cosas, entre otras cuestiones se analizará:

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

Por lo tanto, se valorarán las medidas y las acciones realizadas, parcialmente realizadas y no realizadas, así como qué otras medidas y acciones se han puesto en marcha que no estaban previstas. También se evaluará la participación y satisfacción de las personas implicadas, atendiendo a los indicadores de proceso establecidos en este plan.

Asimismo, al finalizar el periodo de implementación del I Plan se realizará un informe final sobre la evaluación del grado de cumplimiento del mismo.

10.3. Evaluación del impacto.

Se analizarán los efectos que tiene este Plan en cada una de las dimensiones y seguidamente se efectuará el balance global del Plan atendiendo a sus siete ejes.

Con una antelación de 6 meses a la finalización del plan, se iniciará un proceso de evaluación final basado en los informes anuales y en un cuestionario a las personas trabajadoras, así como se abrirá el proceso de negociación de un nuevo plan.

Dicho esto, el ámbito de evaluación del impacto a desarrollar y operativizar en el sistema de gestión:

- Reducción de desigualdades entre 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 mujeres y hombres.
- Cambios en la cultura organizacional de la entidad.
- Cambios en la imagen de la entidad.

- Cambios en la cultura organizacional de la entidad.
- Cambios en la imagen de la entidad.
- Cambios en las relaciones externas de la entidad.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y sensibilización respecto a la igualdad de oportunidades.

10.4. Recogida y análisis de la información.

Será de aplicación lo establecido en el apartado anterior en relación con la recogida y análisis de información durante el procedimiento de seguimiento.

En este sentido, la principal fuente de información estará constituida por la documentación generada en el proceso de seguimiento: fichas de seguimiento, informes periódicos, informe de seguimiento.

Asimismo, el informe diagnóstico también será un documento indispensable en este análisis, lo que nos va a permitir comparar la situación actual de la empresa con la situación existente en el momento de la realización de tal diagnóstico. Esta comparación es la que dará la medida del cumplimiento del Plan y de los objetivos propuestos por la empresa cuando se aprobó.

Por último, la información debe completarse con datos cualitativos para lo cual se realizarán cuestionarios en los que se recogerá la percepción de la plantilla, de la dirección, de la RLPT, en su caso, respecto a las acciones implementadas y su impacto en la gestión y funcionamiento de la entidad, así como en la mejora de igualdad de oportunidades.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN. Y COMISIÓN

Es donde se evalúa si los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad se han cumplido, identificando las situaciones no resueltas y estableciendo recomendaciones para conseguir desarrollar nuevas acciones. Se trata, en definitiva, de comprobar la viabilidad del Plan de Igualdad y sus efectos, diseñando y aplicando indicadores de evaluación, elaborando informes y realizando una evaluación global final.

La comisión de seguimiento y evaluación se reunirá al menos 2 veces al año para hacer el seguimiento de las acciones previstas en el Plan de igualdad. Así como se señala en el plan de acciones serán evaluadas con cada indicador y en el tiempo establecido. El presente proyecto tendrá una vigencia de 4 años desde su aprobación por parte de la comisión negociadora y se realizará una evaluación a los dos años (2026) y una a la finalización de la implantación del proyecto (2028).

Comisión de seguimiento y evaluación: la Comisión se reunirá semestralmente o cuando las circunstancias lo requieran, con el objetivo de trabajar de manera activa en la implantación de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad, así como avanzar en la reducción y eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo que pudiera existir en la empresa.

En dicha comisión se presentará la información relativa a la aplicación ESTIBADORA ALGEPOSA, S.A. del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, las medidas adoptadas para fomentar la igualdad en la empresa.

La comisión será la encargada de velar por el cumplimiento de todas las medidas contenidas en el Plan de Igualdad de Oportunidades para lo que realizará una evaluación de seguimiento.

Los miembros de “La comisión de seguimiento y evaluación” serán las siguientes personas:

Por una parte, la representación de la empresa:

- Don Imanol Mintegui Fondo en calidad de Director General.

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

- Don Mikel Zubizarreta Calvo

Las personas que integren la Comisión podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- cuando exceda el periodo de preaviso para la implementación del Plan
- en el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la comisión
- en el caso de que alguna persona cause baja en la empresa por el motivo que fuera
- en el caso de baja de larga duración, excedencia o cualquier otra situación con una duración mayor a un año

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo. Las mismas tendrán voz, pero no voto.

Entre otras, la comisión de seguimiento y evaluación tendrá las siguientes funciones:

- Revisar los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Seguimiento de la aplicación del mismo tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Promover medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.
- Elaborar el informe de evaluación intermedio y final.
- Interpretación del Plan de Igualdad
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.

- Analizar periódicamente el contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Analizar periódicamente las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Analizar al menos anualmente los indicadores establecidos en el plan de igualdad.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en ESTIBADORA ALGEPOSA, S.A. y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.
- Realizar la difusión del Plan de Igualdad y de sus avances al conjunto de la plantilla.

Actas:

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación de al menos 7 días.

Se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán, entre otros:

- conocimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta
- intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad
- reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de mujeres y hombres en plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del plan que pueda dar lugar a la reelaboración del Diagnóstico y/o de las propias acciones

- Confidencialidad:

Todas las personas componentes de la comisión deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado y no esté recogida en el acta.

Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la comisión de seguimiento y evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.

- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la comisión y las de preparación de la misma, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras. Serán cuenta de ESTIBADORA ALGEPOSA, S.A. los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembro de la comisión y de las personas asesoras de la representación de las personas trabajadoras.

La documentación se entregará con la antelación necesaria para poder analizar la documentación, que será de aproximadamente 15 días.

12. PROCESO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

A petición de una de las partes, y en caso de ser finalmente consensuado entre las partes que forman la comisión de seguimiento y evaluación, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas del Plan de Igualdad.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad será revisado siempre que:

- Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación.

En caso de que la revisión del Plan de Igualdad resulte necesaria, también se procederá a la actualización del Diagnóstico de Situación y, en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad.

Para la resolución de las discrepancias surgidas en el seno de la comisión de seguimiento y evaluación, cualquiera de las partes podrá hacer uso, en su caso, de los órganos de resolución de conflictos, establecidos al efecto (PRECO el servicio público, gratuito y voluntario del Consejo de Relaciones Laborales para solucionar los conflictos colectivos de trabajo en la Comunidad Autónoma del País Vasco).



Fdo.: La Comisión de igualdad

