



I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES (APB)

(2025-2029)



grupitagora



Documento firmado por: JORGE VICENTE VALLESPÍR BADIA (Jefe de departamento - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 10:52:55; JOSE IGNACIO ESPADA PLUMARETA (Policia portuario - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 13:06:49; JULIÀ CARLES COLL CONESA (Jefe de división de gestión de rr.hh. - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 13:31:00; JORGE MARTIN JIMENEZ (Jefe de departamento - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 18:19:38; EVA OLGA PEÑÁLVER DE LAMO (Jefa departamento contratación - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 08:37:59; LAURA MOLANO VILLAR (Jefe de división de sostenibilidad y rsc - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 09:45:12; SILVIA ARTIGUES TORRES (Técnico de gestión documental - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 10:02:41; ANTONIO TORRECILLA FERNANDEZ DEL VISO (Tecnico atencion al cliente - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 13:45:58; LUIS SIMON RAYO



Índice

1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA6

2. CULTURA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA7

3. AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES (APB) CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES10

4. NORMATIVA.....13

5. METODOLOGÍA Y FASES17

6. FICHA TÉCNICA.....18

7. ESTRUCTURA DE AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES (APB)19

8. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA20

9. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL23

10. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA EMPRESA25

10.1. OBJETIVO Y FINALIDAD25

10.2. PERSONAS Y ÓRGANOS INTERVINIENTES26

10.3. DESARROLLO DE ACTUACIONES PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO.26

10.4. DATOS ANALIZADOS28

10.5. FECHA DE INICIO Y FIN DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN29

10.6. VIGENCIA DEL PLAN.29

10.7. ANÁLISIS DE LOS DATOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS30

10.7.1. PLANTILLA DE AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES (APB) DESAGREGADA POR SEXO.....30

10.7.2. PLANTILLA POR CENTROS DE TRABAJO.31

10.7.3. COMPOSICIÓN DISGREGADA POR SEXO DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS33

10.7.4. CONDICIONES DE TRABAJO34

10.7.5. AUDITORÍA SALARIAL.....43

10.7.6. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL82

10.7.7. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL89

10.7.8. FORMACIÓN DEL PERSONAL94

10.7.9. PLANES DE FORMACIÓN DE LOS TRES ÚLTIMOS AÑOS95

10.7.10. PROMOCIÓN105

10.7.11. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL106

10.7.12. RETRIBUCIONES.....115

10.7.13. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....142



10.7.14. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	143
10.7.15. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y USO DEL LENGUAJE	145
10.7.16. RIESGOS Y SALUD LABORAL	148
10.7.17. PERSONAS DE ESPECIAL VULNERABILIDAD. COLECTIVO TRANS	151
10.7.18. MOVILIDAD	152
10.7.19. ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	153
10.8. CONCLUSIONES EXTRAÍDAS DEL DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	168
10.8.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	169
10.8.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	169
10.8.3. FORMACIÓN DEL PERSONAL	170
10.8.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	170
10.8.5. CONDICIONES DE TRABAJO	171
10.8.6. AUDITORÍA SALARIAL Y RETRIBUCIONES	171
10.8.7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	172
10.8.8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	173
10.8.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	174
10.8.10. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y USO DEL LENGUAJE	174
10.8.11. RIESGOS Y SALUD LABORAL	175
10.8.12. PERSONAS DE ESPECIAL VULNERABILIDAD. COLECTIVO TRANS	175
10.8.13. MOVILIDAD	176
11. PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	178
11.1. FINALIDAD.....	178
11.2. OBJETIVOS.....	178
11.3. ACCIONES POSITIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD	180
12. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN.....	202
13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.	211
ANEXO	218
GLOSARIO.....	219
MODELO DE REGLAMENTO PARA LA COMISIÓN NEGOCIADORA	221





Documento firmado por: JORGE VICENTE VALLESPÍR BADIA (Jefe de departamento - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 10:52:55; JOSE IGNACIO ESPADA PLUMARETA (Policia portuario - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 13:06:49; JULIÀ CARLES COLL CONESA (Jefe de división de gestión de rr.hh. - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 13:31:00; JORGE MARTIN JIMENEZ (Jefe de departamento - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 18:19:38; EVA OLGA PEÑÁLVER DE LAMO (Jefa departamento contratación - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 08:37:59; LAURA MOLANO VILLAR (Jefe de division de sostenibilidad y rsc - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 09:45:12; SILVIA ARTIGUES TORRES (Técnico de gestión documental - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 10:02:41; ANTONIO TORRECILLA FERNANDEZ DEL VISO (Tecnico atencion al cliente - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 13:45:58; LUIS SIMON RAYO



Código SIA: 2241103 Código de expediente: REINSI-3-2025

Identificador ENI del expediente: ES_EA0001301_2025_EXP_Mb8C1hsrESzGOxcRSmfejuJUzpNn96

Documento accesible en <https://seu.portdebalears.gob.es/csv> con código CSV: cd5b-408a-6489-ef2a-8098-5e8e-e5b0-9c8c-a8a2-6ad4-2940-f62a-5a82-6a59-974c-d874

El documento que representa esta versión imprimible está escalado. Las imágenes, textos, planos, etc. pueden aparecer con una escala incorrecta.

AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES (APB)



Documento firmado por: JORGE VICENTE VALLESPÍR BADIA (Jefe de departamento - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 10:52:55; JOSE IGNACIO ESPADA PLUMARETA (Policia portuario - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 13:06:49; JULIÀ CARLES COLL CONESA (Jefe de división de gestión de rr.hh. - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 13:31:00; JORGE MARTIN JIMENEZ (Jefe de departamento - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 18:19:38; EVA OLGA PEÑALVER DE LAMO (Jefa departamento contratación - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 08:37:59; LAURA MOLANO VILLAR (Jefe de division de sostenibilidad y rsc - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 09:45:12; SILVIA ARTIGUES TORRES (Técnico de gestión documental - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 10:02:41; ANTONIO TORRECILLA FERNANDEZ DEL VISO (Tecnico atencion al cliente - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 13:45:58; LUIS SIMON RAYO



1. Presentación de la empresa

La Autoridad Portuaria de Baleares se ha consolidado como el organismo público portuario esencial para la comunidad autónoma de Illes Balears y uno de los de referencia en el Sistema Portuario Español. Desde que el 16 de agosto de 1872 se aprobara mediante Real Orden de Creación la Junta de las Obras del Puerto de Palma de Mallorca hasta hoy, la Autoridad Portuaria de Baleares ha permanecido comprometida con su objetivo de garantizar el abasto de la población, convertirse en motor socioeconómico de su entorno y ser facilitador de la primera industria del archipiélago que es el turismo.

La Autoridad Portuaria de Baleares ha introducido en sus genes el compromiso de dejar un mundo mejor para las futuras generaciones, garantizando el crecimiento y bienestar. Si hace un siglo, El personal técnico, en el pasado, tenían la ingente labor de someter la naturaleza mediante la construcción de diques, escolleras y muelles para asegurar el abastecimiento y el transporte de personas, hoy los objetivos son los mismos, pero minimizando –si no se pueden evitar– los impactos nocivos que esta actividad provoca en el medio ambiente.

La Autoridad Portuaria de Baleares gestiona los cinco puertos considerados de interés general para la Ley 27/1992 en el archipiélago: Palma y Alcúdia en Mallorca, Maó en Menorca, Eivissa en la isla del mismo nombre y la Savina en Formentera. La ley 27/1992 de Puertos del Estado y de la Marina Mercante instaura un modelo de gestión portuaria para los puertos de interés general, basados en unos organismos públicos denominados autoridades portuarias, con personalidad jurídica y patrimonio propios, que son independientes del Estado y que tienen plena capacidad para obrar. Éstos están agrupados en torno a un órgano que depende del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible, Puertos del Estado.

Por Real decreto 1590/92, del 23 de Diciembre, a la Autoridad Portuaria de Baleares se le asigna la gestión de los puertos de Palma, Alcúdia, Maó, Eivissa y la Savina.

También y de acuerdo con lo que establece la Ley, se han constituido los Consejos de Navegación y Puertos en cada uno de los puertos que gestiona, con funciones de asistencia y participación.

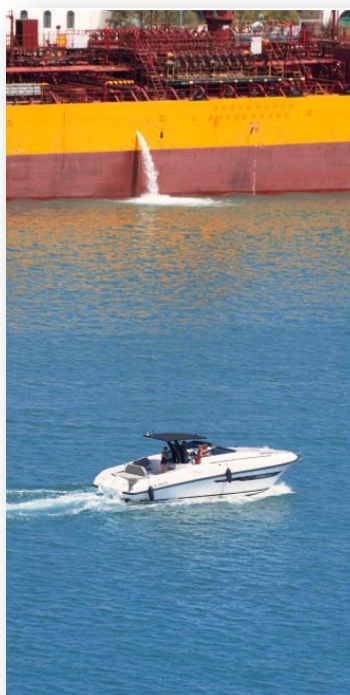
Una misma autoridad portuaria puede asumir la gestión, administración y explotación de más de un puerto de competencia estatal dentro de una Comunidad Autónoma.



2. Cultura y Responsabilidad Social Corporativa

La Misión de APB es garantizar el abastecimiento y la conectividad marítimas de las islas Baleares, facilitar espacios portuarios donde se prestan servicios vitales para el aprovisionamiento y para la actividad socioeconómica y turística de Illes Balears, con eficiencia y respeto al entorno. Ser una referencia para la calidad en la integración de la operativa portuaria y la prestación de servicios básicos y complementarios para personas y empresas, es la Visión de futuro. Los valores y principios generales que integra la organización son: vocación de servicio, innovación, transparencia, reconocimiento, RSC y mejora continua.

7

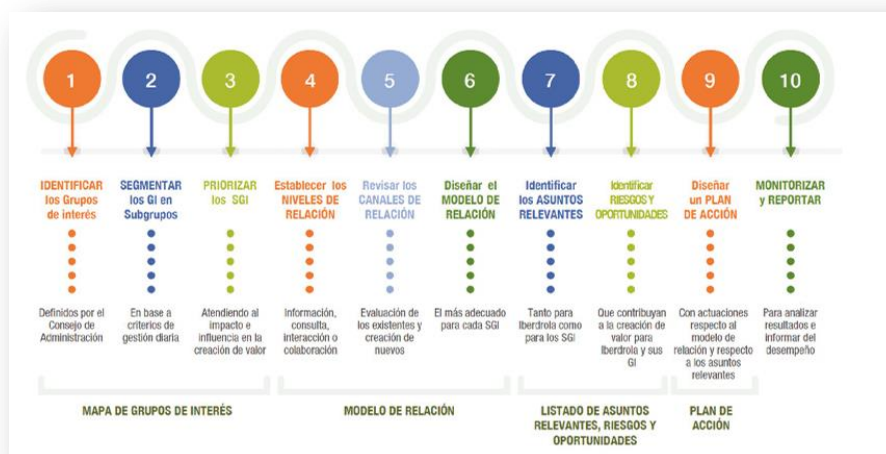


Responsabilidad Social Corporativa

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es un término que, aplicado al ámbito empresarial, trata de una responsabilidad de carácter ético entendida como la gestión responsable de las organizaciones empresariales.

La RSC recoge aquellas iniciativas y esfuerzos de las empresas para contribuir de forma voluntaria a mejoras en el bienestar social de la comunidad y a una sostenible gestión medioambiental.

La APB lleva tiempo desarrollando acciones concretas de RSC, en especial a través de iniciativas de protección al medio ambiente y con el enfoque de mantener el equilibrio entre el crecimiento comercial y económico y la protección del entorno. En consecuencia, la APB ha decidido potenciar la sostenibilidad como herramienta estratégica, desarrollando un Plan de RSC para el periodo 2022-2025 alineado con el Plan Estratégico de la organización y dirigido a todos sus Grupos de Interés, tanto internos como externos. Para ello, la APB ha centrado sus esfuerzos en fijar los grupos de interés y en preguntarles a dichos grupos sus impresiones y las cuestiones que les preocupan para poder así trazar una hoja de ruta de los proyectos en los que se concreta la estrategia de RSC 2022-2025 de la APB. Para diseñar el modelo de relación con los grupos de interés se siguió el siguiente esquema:



La APB renueva el compromiso con el Pacto Mundial mediante una declaración del Director General expresando su apoyo continuo con el mencionado Pacto Mundial de la ONU. y renovando el compromiso de la empresa participante con la iniciativa y sus principios, además de un cuestionario que contiene preguntas sobre las acciones corporativas relacionadas con los Diez Principios y las ODS que se completará en la página web del Pacto Mundial de la ONU.

La APB tiene clara su estrategia para obtener una organización más responsable con la sociedad y trabaja con los marcos internacionales siguientes en materia de sostenibilidad empresarial:



Con más detalle se puede confirmar que la APB realiza actuaciones de RSC como por ejemplo: la presentación del plan de adaptación al cambio climático, congreso de ingeniería naval. “la mar: impulso verde hacia la descarbonización”, proyectos vinculados al clúster de transición ecológica de las illes balears o “qualitat de l’aire. una prioritat per els nostres ports”.



3. AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES (APB) con la Igualdad de Oportunidades

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es uno de los mayores cambios que está experimentando la sociedad actual. De forma gradual, en menos de treinta años, las mujeres se están incorporando a todos los niveles y ámbitos laborales, incluso en aquellos sectores en los que tradicionalmente no habían podido participar.

La relación de las mujeres con el mundo profesional no ha sido fácil, como tampoco lo ha sido el camino emprendido por tantas mujeres que se han adentrado en esos entornos dominados por los hombres. Aunque muchos de los obstáculos con los que se encontraron están hoy superados, aún queda un largo camino por recorrer.

En 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida de todas las personas. La Agenda cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que incluyen desde la eliminación de la pobreza hasta el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de las ciudades.

El ODS 5 de Igualdad de género va encaminado específicamente a que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en el entorno laboral y social.

Hoy en día, las mujeres representan sólo el 1,2% de la mano de obra marítima mundial, según el informe BIMCO/ICS 2021 Seafarer Workforce. Esto representa una tendencia positiva en el equilibrio de género, ya que el informe estima que 24.059 mujeres prestan servicio como gente de mar, lo que supone un aumento del 45,8% en comparación con el informe de 2015. <https://www.imo.org/es/ourwork/technicalcooperation/paginas/womeninmaritime.aspx>

El 18 de mayo se ha establecido como el Día internacional de la mujer en el sector marítimo. Este día conmemora a las mujeres de este sector y promueve de manera continuada la contratación, permanencia y el empleo sostenido de las mujeres en el sector marítimo, el perfil de la mujer en el sector marítimo, refuerza el compromiso de la OMI con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (igualdad de género) y apoya la labor para abordar el actual desequilibrio de género en el sector marítimo.

En 2024, el lema del Día es "Perspectivas seguras: las mujeres forjan el futuro de la seguridad marítima", el cual reconoce el papel fundamental que desempeñan las mujeres para mejorar las medidas de seguridad, ya sea en calidad de marineras o de profesionales del sector marítimo, o en

puestos directivos. <https://www.imo.org/es/OurWork/TechnicalCooperation/Paginas/Women-in-Maritime-Visibility.aspx>

La Autoridad Portuaria de Baleares celebró en el presente año, una mesa redonda para conmemorar el Día de la Mujer. Bajo el lema "Somos Mujeres, somos Autoridad, somos Portuarias", la autoridad portuaria ha querido reivindicar el papel de la mujer dentro de la Policía Portuaria, un colectivo históricamente masculino. Un gran número de mujeres que empezó siendo Policía Portuaria ha desarrollado una carrera profesional dentro de la autoridad portuaria y, hoy en día, ocupan un lugar de trabajo en la parte gestora de la empresa.

<https://www.naucher.com/baleares-reivindica-el-papel-de-la-mujer-dentro-de-la-policia-portuaria/>

Para contribuir a la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres y el respeto a la diversidad, la **Dirección de AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES (APB) manifiesta su compromiso y voluntad de potenciar y mantener acciones ya desarrolladas en este ámbito, así como impulsar nuevas actuaciones en aquellos aspectos futuros en los que se detecte alguna posibilidad de mejora.**

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la creación de la Comisión Negociadora y el fomento de nuevas medidas o acciones positivas, que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Desde el inicio de la actividad empresarial, en se ha promovido el valor de la igualdad de oportunidades y no discriminación desde una perspectiva de género en el sistema de gestión de personas.

La Dirección de Recursos Humanos de la empresa declara que se respetan los preceptos que rigen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico de la política corporativa en sus diferentes ámbitos de actuación como selección y promoción del personal, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, formación y desarrollo, aspectos retributivos y ejercicio corresponsable, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre otros.



En AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES (APB) se fomenta una cultura de responsabilidad y trabajo en equipo, lo que implica cuidar las relaciones interpersonales en un marco de colaboración y valoración de las compañeras y compañeros, así como del respeto mutuo entre el personal que ocupa los diferentes niveles jerárquicos.

Se cultiva la profesionalidad y se transmite con sus prácticas habituales las conductas adecuadas al entorno laboral, disponiendo de las opciones de comunicar cualquier acto o situación que pudiera atentar contra la dignidad de cualquier persona de la organización, indistintamente de su posición en la organización.

La empresa cree en la igualdad de oportunidades laborales para todo el personal independientemente de las condiciones personales y vigila que ninguna persona empleada, proveedora, clienta o colaboradora reciba un tratamiento desfavorable o sea objeto de un trato discriminatorio por razón de su sexo, edad, estado civil, raza, condición sexual, nacionalidad, religión o estado físico.



Ports de Balears

Autoritat Portuària de Balears

M^a ANTONIA GINARD MOLL, SECRETARIA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES,

CERTIFICO: Que el Consejo de Administración de la Autoridad Portuaria de Baleares, en la sesión celebrada el día 31 de mayo de 2023, en relación al punto 3 del Orden del día "Propuesta de aprobación de la declaración del compromiso de la Autoridad Portuaria de Baleares con el desarrollo de políticas de igualdad entre mujeres y hombres, a través del Plan de Igualdad", entre otros ha adoptado por unanimidad, el siguiente Acuerdo:

"Declara el compromiso de la Autoridad Portuaria de Baleares con el desarrollo de políticas de igualdad entre mujeres y hombres conforme al documento anexo "Compromiso de la Autoridad Portuaria de Baleares con el Plan de Igualdad"."

En cumplimiento de lo que establece el artículo 19.5 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se advierte que el acta de la sesión del Consejo de Administración de 31 de mayo de 2023, no ha sido aprobada aún.

Y para que conste donde proceda, expido este certificado con el visto bueno del Presidente.

Palma, a la fecha de la firma.

Y^{no} B^a
El Presidente

Fdo: Jaume Colom Adrover

12

Si bien se dedican recursos económicos, hasta ahora, en la APB, no se han podido dedicar recursos humanos a la gestión organizativa igualitaria, todo ello debido a la falta de personal y en especial la falta de personal en posiciones de responsabilidad.

El personal de la empresa ha tenido participación en algunos Foros. Por ejemplo RRHH participa en un foro formativo junto a otros directivos de Recursos Humanos de Baleares. En dicho foro se comparte información sobre RRHH e Igualdad.

El colectivo de policía portuaria está masculinizado. Los puestos de trabajo en donde se requieren ingenieros está masculinizado.



4. Normativa

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. 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 que se integra sea real y efectiva.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

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

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de las últimas décadas. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el marco normativo para acabar con las desigualdades de género existentes en todos los ámbitos de la vida, prevenir conductas discriminatorias y lograr la igualdad real entre hombres y mujeres. Se trata de una ley de aplicación horizontal a todas las políticas públicas ya sean nacionales, autonómicas o locales. Así, en su artículo 1 cita que los poderes públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para luchar contra situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad.

A continuación, se enumeran algunas de las disposiciones normativas más relevantes en materia de igualdad en el ámbito de la empresa¹.

Nacional

- **Artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española de 1978**
- **Ley 30/2003**, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.
- **Ley 39/1999**, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- **Ley Orgánica 3/2007 (EN) (FR)**, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Real Decreto Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- **Real Decreto Legislativo 8/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- **Ley 23/2015, de 21 de julio**, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- **Real Decreto Legislativo 5/2000**, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- **Real Decreto 850/2015**, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- **Real Decreto 1615/2009**, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- **Real Decreto 713/2010**, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

¹ Recopilatorio de normativa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
<http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/normativa/home.htm>



- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- **Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto**, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Europea

- **Artículos 1 y 14** del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y protocolos adicionales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950.
- **Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género**
- Artículos 8, 153 y 157 del **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** DOUE 30.03.2010.
- Artículos 20, 21 y 23 de la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea**.
- **Directiva 79/7/CEE del Consejo**, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- **Directiva 92/85/CEE del Consejo**, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- **Directiva 2006/54/CE**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- **Directiva 2010/18/UE** del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- **Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019** Comisión Europea.
- **Estrategia de igualdad de género 2018-2023**. Consejo de Europa.
- **Carta Europea de la Mujer (COM/2010/0078 final)**.
- **Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020 (2011/C 155/02)**.

15



Internacional

- **Preámbulo y artículos 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos** . Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- **C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, Organización Internacional del Trabajo, 1951** .
- **C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Organización Internacional del Trabajo, 1958** .
- **Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial** . Resolución de la Asamblea General 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965.
- **Artículos 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** .

16

Convenios Colectivos

- **III Convenio colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.** Resolución de 13 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio. Resolución de 28 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 13 de junio de 2019, por la que se registra y publica el Convenio.
 - **Art. 42 Protección de la maternidad**
 - **Art. 48c2 Falta muy grave discriminación por sexo.**
 - **Disposición adicional** hace referencia al Plan de Igualdad
- **Acuerdo de empresa de la Autoridad Portuaria de Baleares** por el que se regula lo contemplado en el artículo 4 del II Convenio Colectivo de Puestos del Estado y Autoridades portuarias.



5. Metodología y fases

El proyecto se desarrolla en las siguientes fases y metodología:

17

Fase 1: Compromiso, planificación, comunicación, diagnóstico.

- Compromiso de la Dirección de AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES (APB) para el diseño e implementación del Plan de Igualdad.
- Nombramiento de las personas responsables de llevar a cabo el plan. Apoyo de una consultoría externa especializada (Grup Pitagora).
- Elaboración de un *Diagnóstico* con la recogida de información cuantitativa y cualitativa y el análisis desde una perspectiva de género de la misma. La información cuantitativa corresponde a la captura y análisis de datos estadísticos de la plantilla que posibiliten disponer de una imagen fija de la empresa en relación con la situación de mujeres y hombres en el momento en el que se elabora el diagnóstico. También se realiza un análisis de las informaciones cualitativas (normativas, protocolos internos, procedimientos, etc.) que expliquen, confirmen y contrastan los datos, además de profundizar en el conocimiento general de la organización.
- Diseño de un Plan de comunicación y difusión a toda la plantilla.

Fase 2: Elaboración del Plan de Igualdad.

- Definición de objetivos y metas a alcanzar. Planificación temporal.
- Acciones positivas para conseguir los objetivos.
- Indicadores cuantificados para la evaluación del proceso. Resultados previstos.
- El seguimiento y la evaluación.

Fase 3: Supone la implementación y desarrollo de las acciones positivas



específicas definidas en el Plan de Igualdad.

Fase 4: Seguimiento del proceso por la Comisión Negociadora orientado a velar por el cumplimiento de las acciones definidas, y a garantizar tanto el cumplimiento de las mismas, como el establecimiento de medidas cuando los objetivos no se hayan alcanzado o cuando surjan nuevas necesidades respecto a las cuales será necesario articular nuevas acciones.

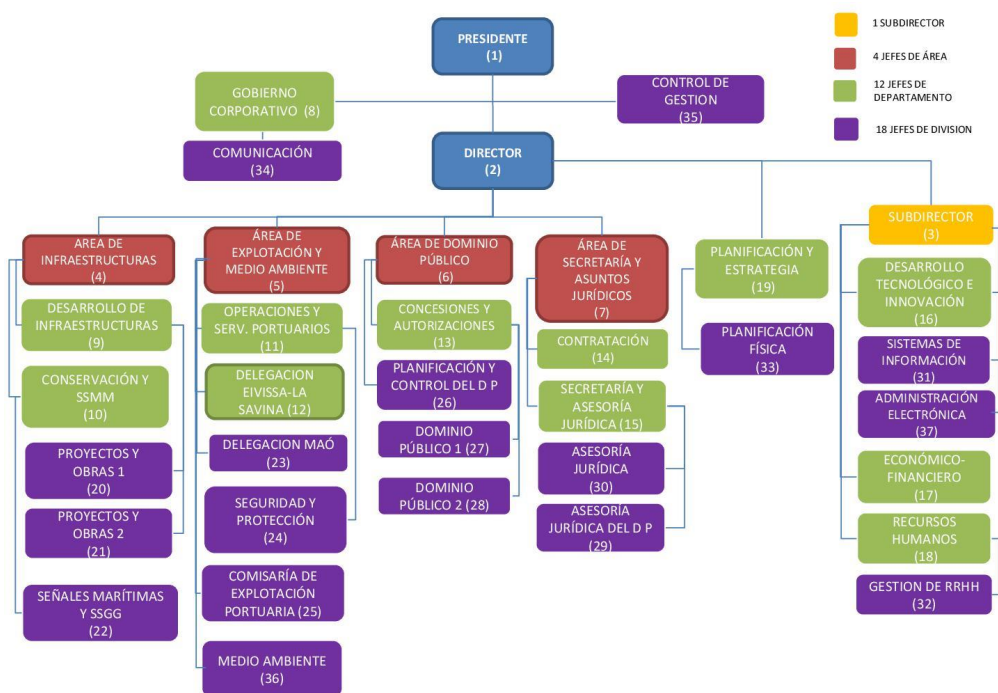
6. Ficha técnica

Los datos generales de la empresa son los siguientes:

Denominación social	AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES
Forma jurídica	ORGANISMO PÚBLICO
Dirección	C/ Moll Vell, 5
Teléfono	971 28 81 50
Fax	
E-mail	rrhh@portsdebalears.com
Página Web	https://www.portsdebalears.com/
Actividad/es principal/es	Administración Pública - Puertos de interés general
Nº de centros de trabajo	5
Ubicación de los centros de trabajo	



7. Estructura de AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES (APB)



19

8. Determinación de las partes. Constitución de la Comisión Negociadora

Para el desarrollo de las distintas fases de la creación e implementación del plan, desde **AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES (APB) de la empresa** se ha constituido la Comisión Negociadora para el Plan. Dicha Comisión se responsabiliza del diseño, implantación y seguimiento del **I Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres** en la empresa. Estas personas disponen de tiempo y disponibilidad para su adecuada participación y dedicación a las tareas asignadas.

20

La Comisión de Igualdad velará por:

- La equidad de género, entendida como la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, manteniendo el reconocimiento de la diferencia.
- La igualdad de oportunidades, entendida como la idéntica opción a las mismas oportunidades y recursos profesionales por parte de ambos géneros.
- La no discriminación, directa o indirecta, de la plantilla en función de su género, así con la eliminación de las barreras, visibles o no, que supongan diferencias entre mujeres y hombres o por cualquier otra razón de índole personal.
- La erradicación en el ámbito laboral de cualquier indicio de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como de cualquier otra modalidad de acoso moral.
- La promoción y difusión dentro de la empresa de los valores y prácticas en que se basa la igualdad, así como la promoción de la representación equilibrada de ambos sexos en todos los órganos y cargos de responsabilidad de la empresa.
- El seguimiento y la actualización del I Plan de Igualdad, elaborando propuestas de acciones de futuro.

En esta Comisión se ha delegado la necesaria autoridad de decisión con relación a la igualdad, que permita avanzar en la implementación a un buen ritmo de intervención. Los miembros de la Comisión participan de aquellas actividades propias de ésta y actúan como portavoces del resto de la plantilla.

Aportan toda aquella información y sugerencias relevantes para el desarrollo del I Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres y velan por la difusión de sus resultados entre el conjunto de la plantilla, a la vez que se responsabilizarán de dar respuesta a las cuestiones que se

puedan plantear por parte del resto del personal, con el fin de conseguir los objetivos de transparencia, promoción y participación de las actividades impulsadas en este marco.

Las personas que componen la Comisión Negociadora son:

Nombre y apellidos	Representatividad	Departamento y/o sindicato	Género
LAURA MOLANO VILLAR	Empresa	Gobierno Corporativo	Mujer
JORGE MARTÍN JIMÉNEZ	Empresa	Explotación y Medio Ambiente	Hombre
IRENE MOLINS MILLÁN	Empresa	Oficina Secretaría General (Mahón)	Mujer
JULIÀ COLL CONESA	Empresa	Gestión de Recursos Humanos	Hombre
OLGA PEÑALVER DE LAMO	Empresa	Contratación	Mujer
JORGE VALLESPÍR BADÍA	Empresa	Recursos Humanos	Hombre
CRISTINA MIRA MARTINEZ	Comité de empresa	CAP	Mujer
MARÍA ISABEL BELDA CUBELL	Comité de empresa	CAP	Mujer
ANTONIO TORRECILLA FERNÁNDEZ DEL VISO	Comité de empresa	CAP	Hombre
JOSÉ IGNACIO ESPADA PLUMARETA	Comité de empresa	CC.OO.	Hombre
CARLOS VÁZQUEZ LÓPEZ	Comité de empresa	CC.OO.	Hombre
SILVIA ARTIGUES TORRES	Comité de empresa	UGT	Mujer
LUÍS SIMÓN RAYÓ ALONSO	Comité de empresa	SPPLB	Hombre

La Comisión Negociadora tendrá competencias en:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.

- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Además, corresponderá a la Comisión Negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla. La Comisión Negociadora del plan está dotada de un reglamento de funcionamiento interno.

22

En la parte final del Plan de Igualdad se desarrolla el Reglamento de Funcionamiento con el procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias.



Documento firmado por: JORGE VICENTE VALLESPÍR BADIA (Jefe de departamento - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 10:52:55; JOSE IGNACIO ESPADA PLUMARETA (Policia portuario - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 13:06:49; JULIÀ CARLES COLL CONESA (Jefe de división de gestión de rr.hh. - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 13:31:00; JORGE MARTIN JIMENEZ (Jefe de departamento - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 18:19:38; EVA OLGA PEÑALVER DE LAMO (Jefa departamento contratación - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 08:37:59; LAURA MOLANO VILLAR (Jefe de division de sostenibilidad y rsc - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 09:45:12; SILVIA ARTIGUES TORRES (Técnico de gestión documental - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 10:02:41; ANTONIO TORRECILLA FERNANDEZ DEL VISO (Tecnico atencion al cliente - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 13:45:58; LUIS SIMON RAYO



9. Ámbito personal, territorial y temporal

El Plan se dirige a la totalidad de la plantilla de la Autoridad Portuaria de Baleares en su **ámbito personal**.

Vigencia del Plan 2025- 2029 (cuatro años). Establecido en cuatro años como máximo conforme a lo dispuesto en el artículo 9.1 del RD 901/2020 en su **ámbito temporal**.

En **el ámbito territorial** la organización está ubicada y opera en las Islas Baleares. Comunidad Autónoma de las islas baleares.

23



Documento firmado por: JORGE VICENTE VALLESPÍR BADIA (Jefe de departamento - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 10:52:55; JOSE IGNACIO ESPADA PLUMARETA (Policia portuario - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 13:06:49; JULIÀ CARLES COLL CONESA (Jefe de división de gestión de rr.hh. - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 13:31:00; JORGE MARTIN JIMENEZ (Jefe de departamento - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 18:19:38; EVA OLGA PEÑALVER DE LAMO (Jefa departamento contratación - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 08:37:59; LAURA MOLANO VILLAR (Jefe de division de sostenibilidad y rsc - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 09:45:12; SILVIA ARTIGUES TORRES (Técnico de gestión documental - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 10:02:41; ANTONIO TORRECILLA FERNANDEZ DEL VISO (Tecnico atencion al cliente - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 13:45:58; LUIS SIMON RAYO



Código SIA: 2241103 Código de expediente: REINSI-3-2025
Identificador ENI del expediente: ES_EA0001301_2025_EXP_Mb8C1hsrESzGOxcRSmfejuJUzpNn96
Documento accesible en <https://seu.portdebalears.gob.es/csv> con código CSV: cd5b-408a-6489-ef2a-8098-5e8e-e5b0-9c8c-a8a2-6ad4-2940-f62a-5a82-6a59-974c-d874
El documento que representa esta versión imprimible está escalado. Las imágenes, textos, planos, etc. pueden aparecer con una escala incorrecta.

DIAGNÓSTICO



Documento firmado por: JORGE VICENTE VALLESPÍR BADIA (Jefe de departamento - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 10:52:55; JOSE IGNACIO ESPADA PLUMARETA (Policia portuario - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 13:06:49; JULIÀ CARLES COLL CONESA (Jefe de división de gestión de rr.hh. - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 13:31:00; JORGE MARTIN JIMENEZ (Jefe de departamento - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 18:19:38; EVA OLGA PEÑÁLVER DE LAMO (Jefa departamento contratación - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 08:37:59; LAURA MOLANO VILLAR (Jefe de division de sostenibilidad y rsc - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 09:45:12; SILVIA ARTIGUES TORRES (Técnico de gestión documental - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 10:02:41; ANTONIO TORRECILLA FERNANDEZ DEL VISO (Tecnico atencion al cliente - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 13:45:58; LUIS SIMON RAYO



10. Diagnóstico de la situación actual de la empresa

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el **Plan de Igualdad** consiste en un **conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.**

25

10.1. Objetivo y finalidad

De manera general, el **diagnóstico tiene como objetivo identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres.**

El diagnóstico se orienta hacia:

- Identificar en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres es un principio transversal en el sistema de gestión corporativo.
- Visibilizar la situación base de la plantilla y detectar cualquier posible segregación.
- Analizar los efectos que para las mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades y condiciones laborales.
- Detectar las desigualdades explícitas e implícitas en la práctica de la gestión de recursos humanos.
- Formular recomendaciones de acción orientadas a corregir las desigualdades o necesidades detectadas.



10.2. Personas y órganos intervinientes

Los/as intervinientes en la realización del **Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** son los/as siguientes:

- **Comisión Negociadora:** Responsable de la realización y aprobación del Diagnóstico, así como de identificar las medidas prioritarias (Acciones de Mejora).
- **Dirección de la empresa y Recursos Humanos:** La implicación de la dirección de la empresa, así como de los/las responsables de la gestión de personas, es fundamental en la obtención de información fidedigna para la realización del diagnóstico.
- **Equipo Consultor especializado en Igualdad:** el presente Plan está asesorado por Grup Pitagora, empresa consultora de recursos humanos e igualdad dotada de un equipo técnico con quince años de experiencia en este ámbito. Se ha dispuesto la composición de un equipo multidisciplinar (consultores/as de igualdad, consultores/as de RR. HH y asesores jurídicos) con formación y experiencia específica en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.
- **La plantilla:** Las trabajadoras y trabajadores pueden participar en la cumplimentación de cuestionarios sobre la temática.

26

10.3. Desarrollo de actuaciones para la elaboración del informe de diagnóstico.

Diseñar un diagnóstico exhaustivo aporta una base sólida para construir un diagnóstico fiable y válido. El desarrollo de las actuaciones ha seguido el siguiente itinerario:

Fase 1: Planificación.

En esta fase se procede a la designación del personal que proporcionará la documentación y se informa a la plantilla del comienzo de la fase de Diagnóstico, ya que podrá participar de manera activa: la recopilación de información ha sido gestionada por el departamento de recursos humanos y el departamento de administración.



Fase 2: Recopilación de información.

Se ha recogido toda la información y documentación disponible a través de herramientas especializadas con las siguientes características:

- Se presenta desagregada por sexos.
- Abarca el área cuantitativa, cualitativa y de percepción de la plantilla y del departamento de Recursos Humanos.
- Se han revisado manuales corporativos, la página web, noticias, ofertas de empleo y se ha recibido información verbal a través de reuniones y contactos telefónicos.

27

Fase 3: Análisis de la información.

Se ha analizado toda la información, señalando los puntos fuertes, e identificando las áreas o sectores donde se producen desigualdades, las causas, y las medidas para solventarlas.

Fase 4: Informe del diagnóstico.

Se ha elaborado un informe diagnóstico que resume el análisis llevado a cabo y las principales conclusiones y propuestas.



10.4. Datos analizados

Tras la modificación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres con la publicación el pasado 1 de marzo de 2019 del Real Decreto-ley 6/2019, se redefine el conjunto de medidas que debe contener nuestro Plan de Igualdad por lo que adaptamos los ámbitos de la igualdad a dicha normativa. El posterior Real Decreto 901/2020 regula igualmente los Planes de Igualdad.

Todos los datos relativos a cada materia objeto del diagnóstico están desagregados por sexo, constando de las siguientes áreas:

- **Proceso de selección y contratación.**
- **Clasificación profesional.**
- **Formación.**
- **Promoción profesional.**
- **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.**
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**
- **Infrarrepresentación femenina.**
- **Retribuciones.**
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**
- **Comunicación y uso del lenguaje.**
- **Riesgos laborales y salud.**
- **Mujeres en situación o riesgos de exclusión social.**
- **Movilidad.**

El diagnóstico se extiende a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, así como a todos los niveles jerárquicos de la empresa.



10.5. Fecha de inicio y fin de recogida de información

Fecha de Inicio	Fecha fin
Mayo 2023	Mayo 2024

10.6. Vigencia del Plan.

2025- 2029 (cuatro años).

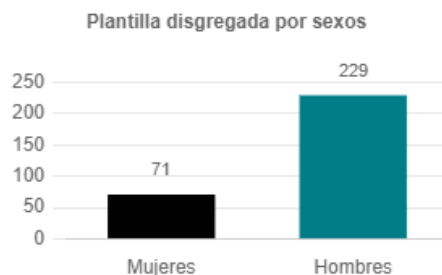


10.7 Análisis de los datos cuantitativos y cualitativos

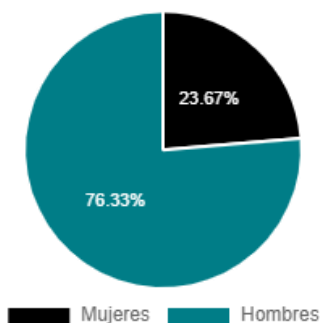
10.7.1. Plantilla de AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES (APB) desagregada por sexo.

Mujeres	%	Hombres	%	Total
71	23,67	229	76,33	300

30



Plantilla disgregada por sexos



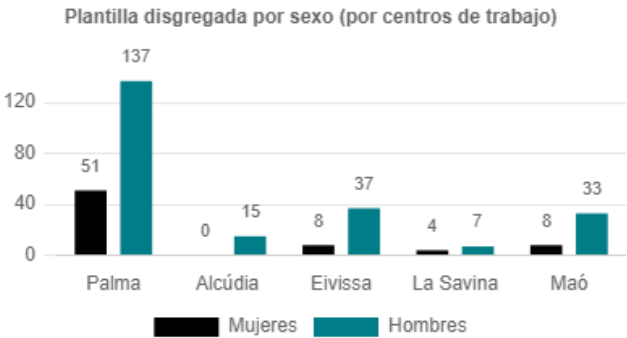
Se observa que Autoridad Portuaria de Baleares (APB), cuenta con una plantilla masculinizada con un total de 229 hombres, que representan el 76,33% de representación masculina y un total de 71 mujeres que representan el 23,67% de presencia femenina. En el momento de realizar el diagnóstico la plantilla total de la empresa es de 300 personas.

Desde el departamento de RRHH expresan que el colectivo de policía portuaria está masculinizado y que los puestos de trabajo en donde se requieren perfiles profesionales de ingeniería está masculinizado también, tal como se verá en otros apartados.

10.7.2. Plantilla por centros de trabajo.

Centro de trabajo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Palma	51	27,13	137	72,87	188
Alcúdia	0	0,00	15	100,00	15
Eivissa	8	17,78	37	82,22	45
La Savina	4	36,36	7	63,64	11
Maó	8	19,51	33	80,49	41
Total	71	23,67	229	76,33	300

31



La empresa cuenta con un total de 5 centros de trabajo repartidos por el territorio balear. Todos los centros llevan el nombre de la zona geográfica: Palma, Alcúdia, Eivissa, La Savina y Maó.

Se observa que, en el centro de trabajo de Palma, la plantilla conformada por 188 personas es mayoritariamente masculinizada, siendo esta representación del 72,87% (137 hombres). En cambio, las mujeres representan el 27,13% (51 mujeres).

El centro de trabajo de Alcudia lo forman 15 hombres que representan el 100,00% del total de la plantilla. No existe representación femenina.

En el centro de Eivissa, el total de la plantilla es de 45 personas, de los cuales 37 son hombres, representando el 82,22% del total del personal, y 8 son mujeres, representando a un 17,78%.

Por su parte, el centro de trabajo de La Savina es la ubicación con mayor porcentaje de mujeres en comparación con los hombres. Su plantilla es de 11 personas, en el que 7 son hombres, representando el 63,62%, y 4 son mujeres, representando el 36,36% del total de la plantilla.



El centro de trabajo de Maó, cuenta con 41 personas; 33 son hombres, representando el 80,49% de la plantilla, y 8 son mujeres, representando el 19,51% de la plantilla.

Los 5 centros se caracterizan por una representación masculina mayoritaria, siendo el centro de trabajo de La Savina el que tiene menor diferencia entre los porcentajes de ambos sexos, y el centro Alcúdia el que más, con el 100% de personal masculino.



10.7.3. Composición disgregada por sexo de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras

Sindicato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
CC.OO	1	33,33	8	50,00	9
UGT	1	33,33	5	31,25	6
SPPLB	1	33,33	3	18,75	4
Total	3	100	16	100	19

Sindicato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
CC.OO	1	11,11	8	88,89	9
UGT	1	16,67	5	83,33	6
SPPLB	1	25,00	3	75,00	4
Total	3	15,79	16	84,21	19

33

La composición de la representación legal de las personas trabajadoras dispone de un total de 19 personas, 3 mujeres (15,79%) y 16 hombres (84,21%). Existen tres representaciones sindicales: CCOO, UGT y SPPLB. En CCOO existen 1 mujer (11,11%) y 8 hombres (88,89%). En UGT también hay una mujer (16,67%) y 3 hombres (83,33%), También en SPPLB existe una sola mujer (33,33%) y 3 hombres (75%). Existe representación femenina en todos los sindicatos que componen la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras (RLT).



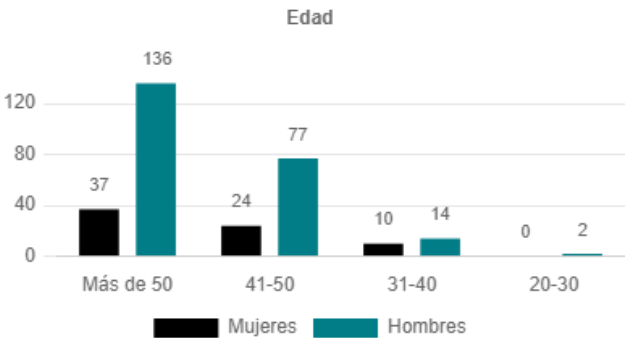
10.7.4. Condiciones de trabajo

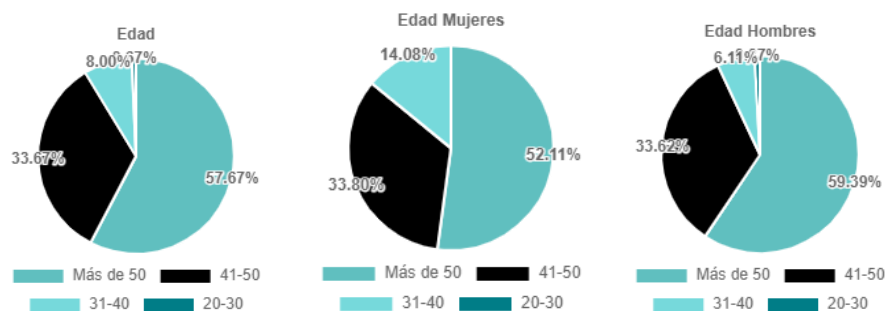
En este epígrafe se hace referencia a las condiciones laborales del personal como por ejemplo el tipo de contrato, tipo de jornada del personal, asignación de horarios, edad, antigüedad, etc. desde una perspectiva de género.

10.7.4.1. Plantilla total disgregada por edad

Edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Más de 50	37	21,39	136	78,61	173
41-50	24	23,76	77	76,24	101
31-40	10	41,67	14	58,33	24
20-30	0	0,00	2	100,00	2
Total	71	23,67	229	76,33	300

Edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Más de 50	37	52,11	136	59,39	173
41-50	24	33,80	77	33,62	101
31-40	10	14,08	14	6,11	24
20-30	0	0,00	2	0,87	2
Total	71	100	229	100	300





35

En referencia a la edad del personal, la franja de edad con mayor número de personas en la plantilla de Autoridad Portuaria de Baleares (APD), se sitúa en “más de 50” años.

La franja de edad de “más de 50” años está compuesta por 173 personas, representado al (57,66%) del total de la plantilla. En cambio, la franja menos representada es la de “20-30” años, compuesta solo por 2 trabajadores, representando al (0,66%) del personal.

En el análisis por género se observa como la franja de edad con mayor representatividad de mujeres, es la de “más de 50” años, con un total de 37 mujeres que representa un 52,11% del total de mujeres.

Asimismo, la franja de edad en la que hay más representatividad de hombres, es también la de “más de 50”, con un total de 136 hombres que representan un 59,39% del total de hombres.

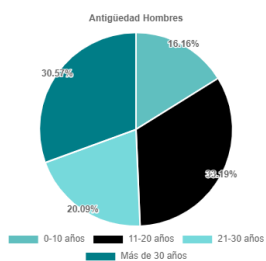
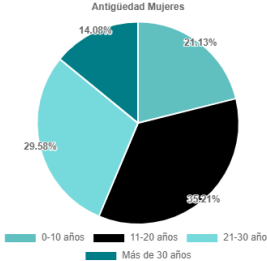
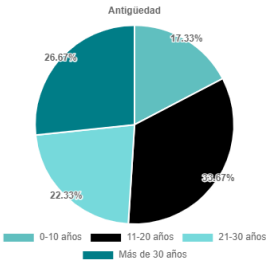
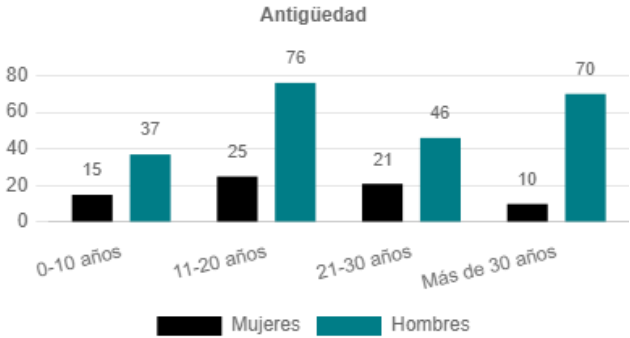
Las de menor representación, coincide en hombres y mujeres en la franja de “20-30” años, con una nula representación de mujeres y compuesta únicamente por 2 hombres (100,00%) que representan el 0,87% del total de hombres.

De las personas más jóvenes que pueden hacer cambiar la tendencia de representación de mujeres y hombres no existe representación femenina, aunque cabe destacar que en el tramo de edad de “20 a 30” años sólo hay 2 personas.

10.7.4.2. Plantilla total disgregada por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0-10 años	15	28,85	37	71,15	52
11-20 años	25	24,75	76	75,25	101
21-30 años	21	31,34	46	68,66	67
Más de 30 años	10	12,50	70	87,50	80
Total	71	23,67	229	76,33	300

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0-10 años	15	21,13	37	16,16	52
11-20 años	25	35,21	76	33,19	101
21-30 años	21	29,58	46	20,09	67
Más de 30 años	10	14,08	70	30,57	80
Total	71	100	229	100	300



En Autoridad Portuaria de Baleares, la mayor parte de la plantilla tiene una antigüedad de entre 11 y 20 años, concretamente 101 personas que representan el 33,67% del total de la plantilla; 25 mujeres (24,75%) y 76 hombres (75,25%).

El personal que tiene una antigüedad de entre 0 y 10 años son 52 personas, representando el 17,33% del total de empleados/as; 15 mujeres (28,85%) y 37 hombres (71,15%).

Hay 67 personas con una antigüedad de 21-30 años, es decir, el 22,33% del total de la plantilla. De estas personas, 21 mujeres (31,34%) y 46 hombres (68,66%).

El personal que lleva más de 30 años en la empresa son 80 personas que representan el 26,67% del total de la plantilla. Está compuesto por 10 mujeres (12,50%) y 70 hombres (87,50%).

Desde una perspectiva de género, la mayoría de las mujeres tienen una antigüedad de 11 a 20 años, 35,21% del colectivo femenino. Siguiendo el mismo orden de más a menos antigüedad, el 29,58% de mujeres del total de mujeres tienen una antigüedad de 21 a 30 años; y un 21,13% tiene una antigüedad de 0 a 10 años.

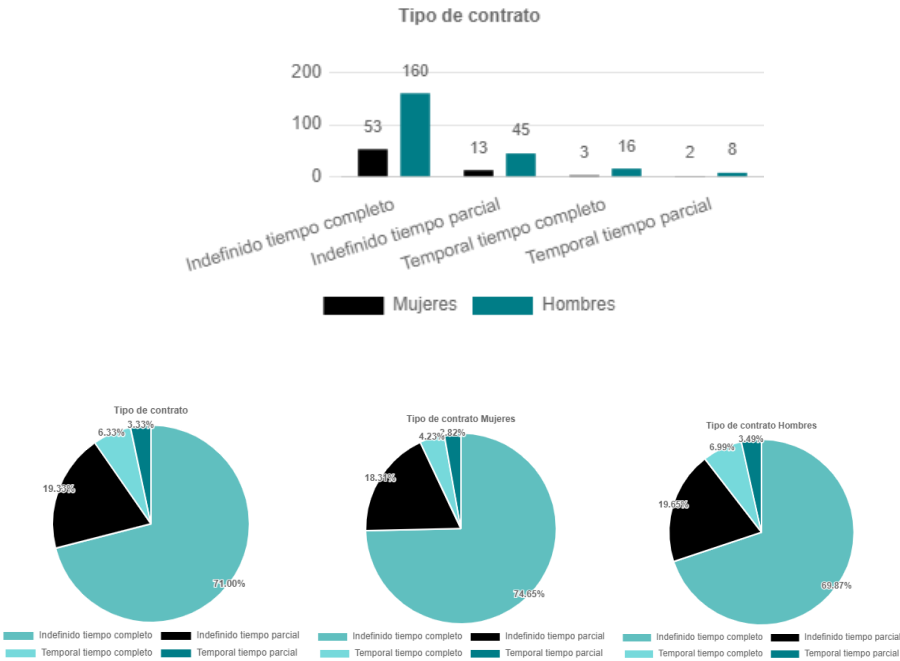
Las 10 mujeres que llevan más de 30 años en la empresa representan un 14,08%, a diferencia de los 70 hombres que representan un 30,57%.



10.7.4.3. Plantilla total disgregada por tipología de contrato

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido tiempo completo	53	24,88	160	75,12	213
Indefinido tiempo parcial	13	22,41	45	77,59	58
Temporal tiempo completo	3	15,79	16	84,21	19
Temporal tiempo parcial	2	20,00	8	80,00	10
Total	71	23,67	229	76,33	300

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido tiempo completo	53	74,65	160	69,87	213
Indefinido tiempo parcial	13	18,31	45	19,65	58
Temporal tiempo completo	3	4,23	16	6,99	19
Temporal tiempo parcial	2	2,82	8	3,49	10
Total	71	100	229	100	300



Un 71% de la plantilla de Autoridad Portuaria de Baleares (APB), es decir, la mayoría del personal tiene un tipo de contrato indefinido a tiempo completo, 53 mujeres (24,88%) y 160 hombres (75,12%).

La contratación indefinida y a tiempo parcial corresponde al 19,33% total de la plantilla, representada por 58 personas, 13 mujeres (22,41%) y 45 hombres (77,59%).

El 6,33% del personal tiene un tipo de contrato temporal a tiempo completo, de ellos 3 son mujeres (15,79%) y 16 son hombres (84,21%).

Un 3,33% de contratos temporal a tiempo parcial corresponden a 2 mujeres (20%) y 8 hombres (80%).

En el análisis por sexo se observa en los tipos de contratación que ejerce la empresa, que las mujeres tienen un 74,65% de contratos indefinidos a tiempo completo, mientras que este porcentaje en hombres corresponde a un 69,87%, por lo que hay más contratación indefinida a tiempo completo en el colectivo femenino.

También se puede observar que las mujeres tienen un 18,31% de contratos indefinidos a tiempo parcial; y los hombres un 19,65%.

Respecto a los contratos temporales a tiempo completo, las mujeres cuentan con un porcentaje de 4,23% en esta tipología de contratación en el total de representación femenina; mientras que los hombres un 6,99%.

Por último, se puede observar que las mujeres tienen un 2,82% de contratos temporales a tiempo parcial, y los hombres un 3,49% respecto del total de mujeres y hombres en la plantilla.

Así, se concluye que en Autoridad Portuaria de Baleares la contratación indefinida a tiempo completo pertenece mayoritariamente al género femenino, mientras que los contratos indefinidos a tiempo parcial, temporales a tiempo completo y temporales a tiempo parcial corresponden especialmente a al género masculino.



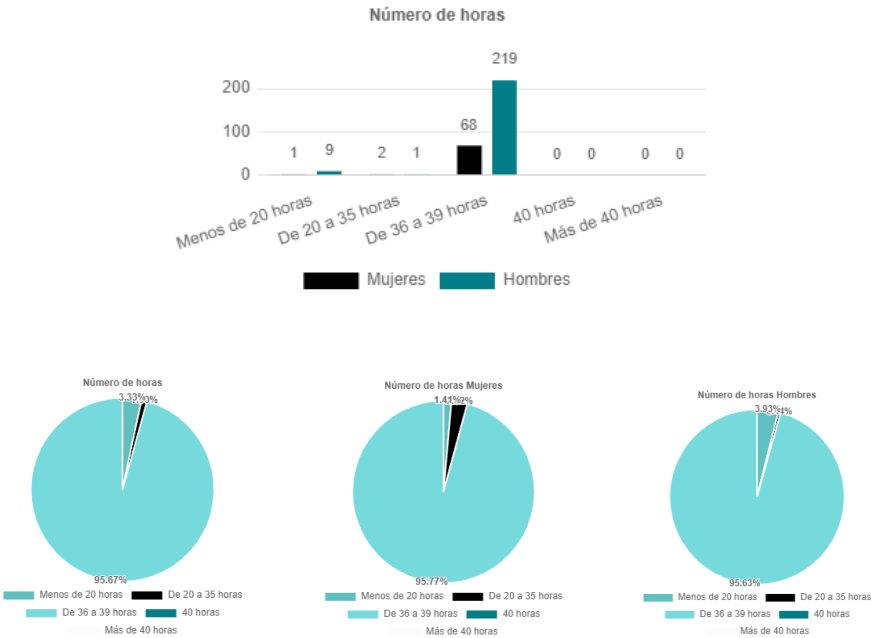
10.7.4.4. Distribución de la plantilla por turnos y horarios

En este ámbito de la igualdad se muestran los datos por jornadas de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias y el régimen de trabajo a turnos.

Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	1	10,00	9	90,00	10
De 20 a 35 horas	2	66,67	1	33,33	3
De 36 a 39 horas	68	23,69	219	76,31	287
Total	71	23,67	229	76,33	300

Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	1	1,41	9	3,93	10
De 20 a 35 horas	2	2,82	1	0,44	3
De 36 a 39 horas	68	95,77	219	95,63	287
Total	71	100	229	100	300

40



En Autoridad Portuaria de Baleares (APB), la mayoría de la plantilla trabaja de 36 a 39 horas semanales, tal como indica el convenio colectivo, en total el 95,66% del personal. En la franja de menos de 20 horas trabajadas se encuentra el 3,33% de la plantilla, seguido por la dedicación de 20 a 35 horas con un 1,00% del personal.

En el análisis desgregado por género, se aprecia una que hay una representatividad casi igualitaria en la dedicación de 36 a 39 horas en las mujeres y hombres, un 95,77% de las mujeres y un 95,63% de los hombres.

Las mujeres cuentan una menor representatividad en la dedicación de menos de 20 horas con un 1,41% de representatividad femenina en comparación con la representatividad masculina que es del 3,93%.

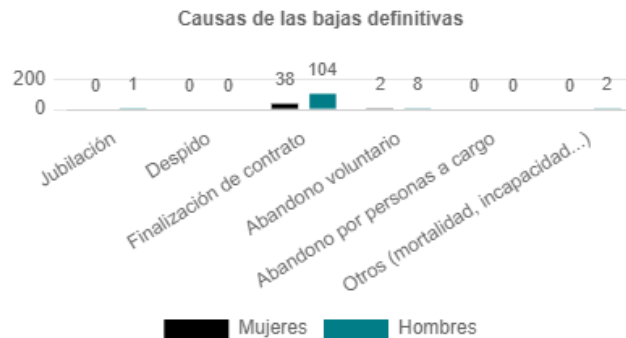
En la dedicación de 20 a 35 horas, se puede observar que hay una dedicación mayor de las mujeres, del 2,82% de mujeres y de 0,44% de hombres.

10.7.4.5. Bajas en el último año

Tipo de baja definitiva	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación	0	0,00	1	100,00	1
Finalización de contrato	38	26,76	104	73,24	142
Abandono voluntario	2	20,00	8	80,00	10
Otros (mortalidad, incapacidad...)	0	0,00	2	100,00	2
Total	40	25,81	115	74,19	155

Tipo de baja definitiva	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación	0	0,00	1	0,87	1
Finalización de contrato	38	95,00	104	90,43	142
Abandono voluntario	2	5,00	8	6,96	10
Otros (mortalidad, incapacidad...)	0	0,00	2	1,74	2
Total	40	100	115	100	155





Las bajas del último año corresponden a un total de 155 personas, 40 mujeres (25,81%) y 115 hombres (74,19%). En referencia al motivo de las bajas, han sido por jubilación, finalización de contrato, abandono voluntario, entre otros. Se observa que la mayoría de las bajas del personal, mujeres (26,76%) y hombres (73,24%) fueron por finalización de contrato.

Se puede observar, también, bajas por abandono voluntario, en 10 personas, 2 mujeres (20%) y 8 hombres (80%). Asimismo, existen Otros motivos de baja que ha afectado a 2 personas de la plantilla, pero a ninguna persona del género femenino. Existe una baja por jubilación de 1 hombre (100%).

Analizando más en detalle las causas de las bajas definitivas que se han dado en el último año, en perspectiva de género, se observa que en la empresa no ha habido ninguna baja femenina por jubilación, la mayoría de las mujeres han causado baja por la finalización de contrato, 38 mujeres (95,00%) y por abandono voluntario, un total de 2 mujeres (5,00%) siendo similar a los porcentajes de bajas de los hombres.



10.7.5. Auditoría Salarial

La participación en igualdad de las mujeres en el trabajo se ha convertido en una pieza clave para la práctica efectiva de este principio consagrado en nuestro texto constitucional y base de los pilares de la justicia social en el ámbito laboral en cualquier sociedad democrática avanzada.

Sin embargo, la desigualdad y la discriminación por razón de género en el ámbito laboral se encuentra presente en todos los países europeos y con independencia del nivel económico, de la especialización del trabajo desarrollado, de la legislación antidiscriminatoria o de la cultura del país.

Existe un interés social y empresarial por conocer, cuantificar y, en su caso, corregir las desigualdades en el ámbito laboral entre hombres y mujeres. Uno de sus exponentes principales son las **diferencias salariales** que se registran de manera generalizada, tanto a lo largo del tiempo como de la geografía. **Numerosos estudios y análisis han recogido con distintos enfoques, estas diferencias de remuneración y todos ellos han llegado a la clara conclusión de que las mujeres reciben un salario medio inferior al de los hombres.**

La diferencia salarial de género se calcula a través de lo que se conoce como **brecha salarial**, un **indicador que informa acerca de las diferencias entre el salario de un hombre y una mujer** en el mercado laboral, habitualmente expresadas como un porcentaje sobre el salario de los hombres.

La brecha salarial es lo que gana de menos una mujer de media con respecto a lo que gana un hombre de media.

La brecha salarial no ajustada en España en 2018 ascendió hasta casi un 14% según Eurostat, lo que nos sitúa por debajo de la media de la UE y de algunos países como Alemania, Reino Unido o Francia.



Con esto, según señalan fuentes europeas, contribuyen a estas brechas salariales entre hombres y mujeres diversos aspectos, como:

- Las diferencias en las profesiones y actividades que tienden a estar dominadas por la presencia de hombres o mujeres.
- Las diferencias en el grado en el que hombres y mujeres trabajan a tiempo parcial.
- Las excedencias o los permisos paternales o de maternidad.
- La educación, la formación o la sensibilización y la transparencia, así como la discriminación directa.

44

La brecha salarial entre hombres y mujeres refleja desigualdades, en especial la parte de las responsabilidades familiares que recae sobre las mujeres y las dificultades que ello conlleva a la hora de conciliar el trabajo con la vida privada.

Muchas mujeres trabajan a tiempo parcial o con contratos atípicos. Si bien esto les permite seguir integradas en el mercado laboral mientras hacen frente a las responsabilidades familiares, también puede tener un impacto negativo en su nivel salarial, la evolución de su carrera, sus perspectivas de promoción y sus pensiones.

El impacto que la brecha salarial tiene sobre las mujeres es que obtienen menos ingresos a lo largo de su vida, lo que conduce a pensiones más bajas y a un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad

En la línea de garantizar una transparencia salarial mínima y detectar posibles situaciones de brecha salarial en las empresas, se sitúan las nuevas previsiones incorporadas en el artículo 28 del Estatuto de los trabajadores por el **Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la ocupación y en el **Real Decreto 902/2020 sobre Igualdad Retributiva**. Se impone la obligación a todas las empresas de disponer de un registro con los valores medios de los salarios.

Las empresas con más de 50 trabajadores en plantilla tienen que calcular la brecha salarial total que, si supera el 25% de diferencia entre géneros, se deberá justificar el motivo. Se entenderá que no existe desviación cuando esta se deba a factores como la antigüedad, dietas, horas de jornada, etc.

Cómo se calcula la brecha salarial

La brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres. La fórmula es la siguiente:

$$\frac{\text{Diferencia Salarial}}{\text{Retribución hombres - Retribución mujeres}} \times 100$$

45

El resultado se expresa como porcentaje, y tiene la siguiente interpretación:

>0%. Significa que las mujeres cobran menos que los hombres.

<0% que las mujeres cobran más que los hombres

= 0% Significa que las mujeres cobran igual que los hombres.

Según la normativa legal, cuando los salarios de un sexo sean al menos un 25% superior a los del otro, la empresa tendrá que justificar esa diferencia.

La retribución normalizada es aquella que la persona obtendría si cumpliera todas las siguientes condiciones durante todo el periodo de referencia:

- Ha estado contratada de principio a fin.
- Su contrato es a tiempo completo.
- No ha estado ningún día en situación de baja laboral.
- No ha reducido su jornada laboral.

Valoración de Puestos de Trabajo (VPT)

A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminatorio en materia retributiva entre mujeres y hombres, se deberá integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva, con una correcta valoración de los puestos de trabajo en base a los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

La valoración de puestos es un proceso sistemático que sirve para determinar el valor relativo de los diferentes puestos de trabajo y niveles profesionales de una empresa, cuyo objetivo radica en comparar unos puestos con otros para crear una estructura organizativa y salarial que sea justa equitativa y coherente.

La empresa tiene implantada la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) según el RD 902/2020 y resultado de todo el proceso se han identificado diferentes puestos. A continuación se presenta una tabla con cada puesto de trabajo y su puntuación, así como una tabla con el nivel o agrupación de puestos de igual valor.

Puestos de Trabajo	Puntos Valoración
Administrativo(a)	104
Asistente de Dirección	306
Encargado(a) de Mantenimiento y/o Sistemas Ayuda Navegación	390
Jefe(a) de Equipo de Mantenimiento	236
Jefe(a) de Equipo de Policía Portuaria	298
Jefe(a) de Servicio de Policía Portuaria	442
Oficial de Obras y Mantenimiento	161
Policía Portuario(a)	214
Responsable de Compras	461
Responsable de Comunicación e Imagen	470
Responsable de Dominio Público	461
Responsable de Facturación	455
Responsable de Infraestructuras	446
Responsable de la Oficina de Secretaría General	461
Responsable de Mantenimiento	446
Responsable de Operaciones y Servicios Portuarios	449
Responsable de Policía Portuaria	489
Responsable de Seguridad y/o PRL y/o Medioambiente	481
Responsable Económico-Financiero	461
Responsable Sistemas Información y Comunicación	479
Servicios de Soporte	175
Técnico(a) de Atención al Cliente	286



Técnico(a) de Comunicación e Imagen	286
Técnico(a) de Dominio Público	277
Técnico(a) de Facturación	277
Técnico(a) de Gestión Documental	280
Técnico(a) de Infraestructuras	283
Técnico(a) de la Oficina de Secretaría General	277
Técnico(a) de Operaciones y Servicios Portuarios	313
Técnico(a) de Recursos Humanos y Organización	313
Técnico(a) de Sistemas de Ayuda a la Navegación	335
Técnico(a) de Sistemas de Calidad	277
Técnico(a) Económico-Financiero	277
Técnico(a) Sistemas de Información y Comunicaciones	310
Técnico(a) de Comercial y Marketing	322
Presidente(a)	851
Director(a)	851
Jefe(a) de Área	744
Jefe(a) de Departamento	699
Jefe(a) de División	689
Jefe(a) de Unidad	589

Se ha identificado una clasificación de los puestos de igual valor, en función de la puntuación obtenida y revisada la coherencia global de la valoración, los puestos quedarían encuadrados en puestos de igual valor, conforme a los rangos de puntos. Se han identificado un total de 7 grupos de puestos de trabajo de igual valor, se presenta en la siguiente tabla la correspondencia de cada puesto de trabajo con los puntos y su agrupación de puestos de igual valor.



Puestos de Trabajo	Puntos Valoración	Grupos Puestos Igual Valor
Presidente(a)	851	1
Director(a)	851	
Jefe(a) de Área	744	2
Jefe(a) de Departamento	699	
Jefe(a) de División	689	
Jefe(a) de Unidad	589	3
Responsable de Policía Portuaria	489	4
Responsable de Seguridad y/o PRL y/o Medioambiente	481	
Responsable Sistemas Información y Comunicación	479	
Responsable de Comunicación e Imagen	470	
Responsable de Compras	461	
Responsable de Dominio Público	461	
Responsable de la Oficina de Secretaría General	461	
Responsable Económico-Financiero	461	
Responsable de Facturación	455	
Responsable de Operaciones y Servicios Portuarios	449	
Responsable de Infraestructuras	446	
Responsable de Mantenimiento	446	
Jefe(a) de Servicio de Policía Portuaria	442	
Encargado(a) de Mantenimiento y/o Sistemas Ayuda Navegación	390	
Técnico(a) de Sistemas de Ayuda a la Navegación	335	5
Técnico(a) de Comercial y Marketing	322	
Técnico(a) de Operaciones y Servicios Portuarios	313	
Técnico(a) de Recursos Humanos y Organización	313	
Técnico(a) Sistemas de Información y Comunicaciones	310	
Asistente de Dirección	306	
Jefe(a) de Equipo de Policía Portuaria	298	
Técnico(a) de Atención al Cliente	286	
Técnico(a) de Comunicación e Imagen	286	
Técnico(a) de Infraestructuras	283	
Técnico(a) de Gestión Documental	280	



Técnico(a) de Infraestructuras	283	
Técnico(a) de Gestión Documental	280	
Técnico(a) de Dominio Público	277	
Técnico(a) de Facturación	277	
Técnico(a) de la Oficina de Secretaría General	277	
Técnico(a) de Sistemas de Calidad	277	
Técnico(a) Económico-Financiero	277	
Jefe(a) de Equipo de Mantenimiento	236	6
Policía Portuario(a)	214	
Servicios de Soporte	175	
Oficial de Obras y Mantenimiento	161	
Administrativo(a)	104	7

En base a los puestos de trabajo identificados se calculan las brechas salariales a través de diferentes indicadores. Para el análisis se utiliza la fórmula de cálculo de la brecha salarial global con los datos facilitados por la empresa. Los cálculos están en base al salario base, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, así como las retribuciones totales con las medias y medianas, tal como se especifica en el RD 902/2020 de igualdad retributiva.

INDICADOR 1. Medias y medianas de retribuciones totales anuales. Cálculo Brecha Salarial

	MEDIA ARITMÉTICA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL
SALARIO BASE	26.268,24 €	25.020,05 €	4,75%
COMPLEMENTOS SALARIALES	11.308,46 €	8.399,69 €	25,72%
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	260,23 €	741,16 €	-184,81%
TOTAL RETRIBUIDO	37.836,93 €	34.160,91 €	9,72%

	MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL
SALARIO BASE	23.132,80 €	22.840,01 €	1,27%
COMPLEMENTOS SALARIALES	11.098,96 €	8.488,99 €	23,52%
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	42,75 €	42,75 €	0,00%
TOTAL RETRIBUIDO	34.929,76 €	33.158,18 €	5,07%

Tal y como se aprecia en la tabla los hombres cobran un salario medio de 37.836,93€ y las mujeres un salario medio de 34.160,91€, por tanto, los hombres cobran una cantidad mayor que sus compañeras de trabajo.

La brecha salarial general es de un 9,72% en la media y un 5,07% en la mediana, es decir, que las mujeres cobran menos que los hombres. La brecha salarial la hemos calculado con la diferencia de retribuciones medias (total percibido) que cobran los hombres y mujeres y la hemos comparado con la retribución media de los hombres.

En el cálculo de las medianas la brecha salarial es del 5,07%, cabe mencionar que la mediana es una medida estadística que indica la posición de los valores, los hombres cobran un salario medio de 34.929,76€ y las mujeres un salario medio de 33.158,18€.

La brecha salarial global es un indicador que apunta a la diferencia de salarios existentes en la empresa a nivel general, sin tener en cuenta ninguna variable más. La UE sitúa la diferencia salarial media en un 16%, también otros estudios como la Fundación BBVA, apuntan a que la brecha salarial de género por empleos es del 14,7%. Por tanto, cabe resaltar que la brecha salarial de la empresa se encuentra por debajo de estos valores. El RD 902/2020 de igualdad retributiva indica que debe justificarse la brecha en caso de superar el 25% de diferencia salarial.

Está claro que en la mayoría de las empresas y APB no es una excepción, los hombres cobran más que las mujeres. Un primer análisis nos permite afirmar que la empresa tiene un diferencial retributivo, que queda explicado por el sector de actividad, con una plantilla masculinizada, con un 76,33% de hombres y un 23,67% de mujeres. No se detecta ninguna discriminación directa, ya que el sexo no es un criterio para establecer el salario, es decir, mujeres y hombres no reciben la misma retribución por su condición biológica, de forma menos favorable que otra en una situación análoga.

TOTAL RETRIBUIDO - VALORACIÓN DE PUESTOS							
MEDIA				MEDIANA			
VPT	SEXO			SEXO			
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer	
	Total Retribuido	Total Retribuido	Brecha	Total Retribuido	Total Retribuido	Brecha	
1	108.394,11 €			109.772,74 €			
2	66.794,58 €	57.725,28 €	13,58 %	62.979,89 €	64.764,81 €	-2,83 %	
3	52.759,51 €			52.759,51 €			
4	43.423,82 €	40.818,74 €	6,00 %	43.407,35 €	40.702,09 €	6,23 %	
5	35.760,97 €	33.549,03 €	6,19 %	37.052,21 €	32.817,37 €	11,43 %	
6	31.929,22 €	30.225,67 €	5,34 %	33.211,38 €	30.829,50 €	7,17 %	
7	25.942,06 €	25.331,74 €	2,35 %	27.274,92 €	26.438,35 €	3,07 %	
Total general	37.836,93 €	34.160,91 €	9,72 %	34.929,76 €	33.158,18 €	5,07 %	



Cuando se realiza un análisis por los diferentes puestos de trabajo de igual valor, no se encuentra ningún diferencial superior al 25% en los diferentes niveles.

La discriminación indirecta puede venir dada por normas, decisiones empresariales, prácticas laborales, estructuras y sistemas salariales que pretenden ser objetivos y neutros. Pueden generar una particular desventaja, mayoritariamente, a las mujeres trabajadoras.

INDICADOR 2. Media de salario base por Puestos de Trabajo. Brecha salarial

El salario base es una remuneración fija que se establece en función a unidades de tiempo o de obra, es decir, la retribución por la dedicación en horas, días o meses, o por el trabajo realizado.

La valoración de puestos es un proceso sistemático que sirve para determinar el valor relativo de los diferentes puestos de trabajo y niveles profesionales de una empresa, cuyo objetivo radica en comparar unos puestos con otros para crear una estructura organizativa y salarial que sea justa, equitativa y coherente. La estructura de remuneración basada en los puestos de trabajo muestra la relación entre la remuneración y la complejidad de la tarea, para la asignación de su valor. El indicador 2 nos permite observar los promedios del salario base por los puestos de trabajo, así como los cálculos de las brechas salariales.

SALARIO BASE - VALORACIÓN DE PUESTOS						
MEDIA				MEDIANA		
VPT	SEXO	Hombre	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer
		Salario Base	Salario Base		Salario Base	Salario Base
			Brecha			Brecha
1		80.919,17 €			78.396,78 €	
2		48.267,24 €	43.018,74 €		45.989,53 €	43.467,06 €
3		35.281,44 €			35.281,44 €	
4		29.948,13 €	30.021,57 €		29.649,44 €	29.220,70 €
5		25.078,14 €	24.480,01 €		25.055,84 €	24.752,19 €
6		21.671,23 €	21.362,29 €		22.372,09 €	22.164,25 €
7		20.926,30 €	21.131,81 €		21.373,86 €	21.707,47 €
Total general		26.268,24 €	25.020,05 €		23.132,80 €	22.840,01 €

La brecha salarial en el salario base desciende hasta llegar al 4,75% en la media y un 2,27% en la mediana, brechas inferiores al total percibido. Cuando se realiza el análisis por puestos de igual valor se observa que no existen brechas salariales superiores al 25%. Existe alguna brecha salarial negativa, que indica que las mujeres reciben una mayor retribución en comparación a sus compañeros de trabajo. Cabe destacar que en los puestos de igual valor del nivel 4 la retribución



es casi igualitaria y la brecha muy cercana a cero, puestos de Responsables de Infraestructura, facturación o Jefe de serv. Policía.

No se detecta discriminación directa en la asignación de puestos de trabajo, ya que la ocupación viene dada por características del sector y por puestos tradicionalmente identificados a un género concreto.

INDICADOR 3. Media y Mediana de los complementos salariales. Brecha salarial

Este indicador nos analiza los complementos salariales, que son el conjunto de conceptos retributivos, pluses o complementos de las personas trabajadoras relacionados con las condiciones personales de los trabajadores, el trabajo realizado o la situación y resultados de la empresa, que no son el salario base ni las percepciones extrasalariales.

52



COMPLEMENTO	MEDIA ARITMÉTICA			MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL
COMPLEMENTO 1	0,00 €	1.028,04 €	0,00%	0,00 €	1.028,04 €	0,00%
COMPLEMENTO 2	3.004,04 €	2.572,56 €	14,36%	3.125,03 €	2.233,18 €	28,54%
COMPLEMENTO 3	452,54 €	413,49 €	8,63%	500,00 €	500,00 €	0,00%
COMPLEMENTO 4	28,25 €	28,00 €	0,87%	28,00 €	28,00 €	0,00%
COMPLEMENTO 5	174,75 €	174,75 €	0,00%	174,75 €	174,75 €	0,00%
COMPLEMENTO 6	1.257,18 €	1.297,67 €	-3,22%	1.157,40 €	1.320,11 €	-14,06%
COMPLEMENTO 7	2.351,88 €	0,00 €	100,00%	2.351,88 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 8	8.514,60 €	0,00 €	100,00%	8.514,60 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 9	136,65 €	85,17 €	37,67%	80,82 €	14,47 €	82,10%
COMPLEMENTO 10	8,20 €	0,00 €	100,00%	8,20 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 11	13,06 €	15,99 €	-22,44%	12,47 €	16,28 €	-30,61%
COMPLEMENTO 12	398,66 €	752,88 €	-88,85%	353,21 €	752,88 €	-113,15%
COMPLEMENTO 13	64,53 €	63,62 €	1,41%	41,76 €	9,83 €	76,46%
COMPLEMENTO 14	84,82 €	31,58 €	62,76%	65,78 €	8,62 €	86,90%
COMPLEMENTO 15	70,14 €	0,00 €	100,00%	70,14 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 16	57,46 €	52,67 €	8,34%	59,39 €	59,64 €	-0,43%
COMPLEMENTO 17	384,16 €	72,98 €	81,00%	384,16 €	30,99 €	91,93%
COMPLEMENTO 18	-111,02 €	69,68 €	162,76%	-70,11 €	69,68 €	199,39%
COMPLEMENTO 19	1.630,53 €	0,00 €	100,00%	1.630,53 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 20	1.164,62 €	1.082,66 €	7,04%	1.193,57 €	1.045,83 €	12,38%
COMPLEMENTO 21	313,39 €	257,43 €	17,86%	201,47 €	268,62 €	-33,33%
COMPLEMENTO 22	749,33 €	362,19 €	51,67%	740,40 €	272,85 €	63,15%
COMPLEMENTO 23	565,37 €	212,52 €	62,41%	266,22 €	260,82 €	2,03%
COMPLEMENTO 24	638,19 €	623,36 €	2,32%	549,45 €	673,04 €	-22,49%
COMPLEMENTO 25	444,90 €	370,62 €	16,70%	402,44 €	310,98 €	22,73%
COMPLEMENTO 26	1.076,69 €	1.069,66 €	0,65%	1.061,04 €	1.108,17 €	-4,44%
COMPLEMENTO 27	237,07 €	218,91 €	7,66%	172,24 €	215,30 €	-25,00%
COMPLEMENTO 28	1.677,97 €	0,00 €	100,00%	1.597,28 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 29	1.528,12 €	302,00 €	80,24%	1.788,98 €	302,00 €	83,12%
COMPLEMENTO 30	3.946,31 €	4.168,80 €	-5,64%	4.255,56 €	4.255,56 €	0,00%
COMPLEMENTO 31	825,01 €	886,98 €	-7,51%	672,00 €	734,74 €	-9,34%
COMPLEMENTO 32	661,20 €	641,86 €	2,93%	661,20 €	661,20 €	0,00%
COMPLEMENTO 33	2.009,19 €	0,00 €	100,00%	1.152,45 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 34	2.242,07 €	2.176,38 €	2,93%	2.364,35 €	2.235,72 €	5,44%
COMPLEMENTO 35	6,60 €	0,00 €	100,00%	4,90 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 36	163,24 €	0,00 €	100,00%	78,66 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 37	0,00 €	89,27 €	0,00%	0,00 €	89,27 €	0,00%
COMPLEMENTO 38	6.139,74 €	0,00 €	100,00%	4.634,45 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 39	8.773,08 €	0,00 €	100,00%	8.773,08 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 40	6.149,94 €	4.010,40 €	34,79%	4.010,40 €	4.010,40 €	0,00%
COMPLEMENTO 41	4.032,60 €	0,00 €	100,00%	4.032,60 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 42	43,83 €	60,37 €	-37,72%	25,74 €	53,46 €	-107,69%
COMPLEMENTO 43	86,42 €	34,97 €	59,54%	45,60 €	34,97 €	23,32%
COMPLEMENTO 44	2.078,95 €	1.993,99 €	4,09%	2.030,88 €	2.030,88 €	0,00%
COMPLEMENTO 45	1.864,15 €	1.831,37 €	1,76%	1.839,00 €	1.838,99 €	0,00%
COMPLEMENTO 46	948,30 €	0,00 €	100,00%	948,30 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 47	1.706,62 €	0,00 €	100,00%	1.709,25 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 48	1.403,13 €	1.175,00 €	16,26%	1.250,00 €	#REF!	-4,00%
COMPLEMENTO 49	1.758,33 €	1.700,00 €	3,32%	1.350,00 €	1.950,00 €	-44,44%
COMPLEMENTO 50	1.927,78 €	1.775,00 €	7,93%	1.750,00 €	2.100,00 €	-20,00%
COMPLEMENTO 51	3.136,11 €	2.862,50 €	8,72%	3.300,00 €	3.200,00 €	3,03%
TOTALES	11.308,46 €	8.399,69 €	25,72%	11.098,96 €	8.488,99 €	23,52%



En la empresa se han identificado un total de cincuenta y un complementos salariales:

- Complemento 1: Ad Personam
- Complemento 2: Antigüedad
- Complemento 3: Asistencia Sanitaria no Sujeta
- Complemento 4: Asistencia Sanitaria Sujeta
- Complemento 5: Cesta de Navidad
- Complemento 6: Complemento de Residencia
- Complemento 7: Complemento Variable
- Complemento 8: Complemento Pers.Absorbible
- Complemento 9: Dif. Cat. Antigüedad
- Complemento 10: Dif. Cat. Jornada Partida
- Complemento 11: Dif. Cat. Plus Cal./Gest.
- Complemento 12: Dif. Cat. Plus Esp. Resp.
- Complemento 13: Dif. Cat. Plus Residencia
- Complemento 14: Dif. Cat. Turnicidad A
- Complemento 15: Dif. Cat. Turnicidad B
- Complemento 16: Dif. Intereses Préstamos
- Complemento 17: Diferencias Antigüedad
- Complemento 18: Dto. indisposición
- Complemento 19: Festivos Sin Turnicidad
- Complemento 20: Festivos Turnicidad
- Complemento 21: Festivos Turnicidad IT
- Complemento 22: Hora Extra
- Complemento 23: Hora Extra festiva
- Complemento 24: P. Flexibilidad Horaria B
- Complemento 25: Paga extra Antigüedad
- Complemento 26: Plus Calidad/Gest. Activ.
- Complemento 27: Plus cambio de Turno
- Complemento 28: Plus de Emergencias
- Complemento 29: Plus Disponibil. Localiz.
- Complemento 30: Plus Especial Responsabilidad
- Complemento 31: Plus Flex. Fest./Noct.
- Complemento 32: Plus Homogeneiz. Horaria
- Complemento 33: Plus Irregularidad Horaria



- Complemento 34: Plus Jornada Partida
- Complemento 35: Plus Retirada Grua
- Complemento 36: Regularización
- Complemento 37: Regularización Neto +
- Complemento 38: Retrib.Esp.No Reper vda.
- Complemento 39: Retrib.var.comp.ley 5/06
- Complemento 40: Retribución Variable
- Complemento 41: Salarios de Tramitación
- Complemento 42: Sup. Cat. Flex. Horaria B
- Complemento 43: Sup. Cat. Flex. Horaria C
- Complemento 44: Turnicidad A
- Complemento 45: Turnicidad B
- Complemento 46: Turnicidad C
- Complemento 47: Vacaciones Finiquito
- Complemento 48: Variable puntual 1T
- Complemento 49: Variable puntual 2T
- Complemento 50: Variable puntual 3T
- Complemento 51: Variable puntual 4T

Se observa que de forma general los complementos salariales tienen una brecha salarial en la media de 25,72% y 23,52% en la mediana, diferencias salariales próximas al 25% en la media. De todos los complementos salariales identificados, existen algunos con brechas salariales superiores al 25%, también alguno negativo, que indica que las mujeres tienen una mayor retribución que sus compañeros de trabajo. Existen complementos con brechas salariales del 100% que indica que sólo lo perciben los hombres y no las mujeres.

Se procede a mostrar las brechas salariales de cada uno de los complementos salariales por los diferentes niveles de puestos de trabajo de igual valor identificados, un total de cincuenta y un complementos salariales se observan en este análisis y se analizan los complementos con brechas salariales generales superiores al 25%.



Complemento salarial 1: Ad Personam

COMPLEMENTO SALARIAL 1						
MEDIA				MEDIANA		
VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
	Complemento 1	Complemento 1	Brecha	Complemento 1	Complemento 1	Brecha
5		1.028,04 €			1.028,04 €	
Total general		1.028,04 €			1.028,04 €	

La brecha salarial general de este complemento es de cero en la media y en la mediana. En el análisis por los diferentes niveles de puestos de trabajo, se observa que sólo lo perciben mujeres del nivel de puestos de trabajo 5.

Complemento salarial 2: Antigüedad

COMPLEMENTO SALARIAL 2						
MEDIA				MEDIANA		
VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
	Complemento 2	Complemento 2	Brecha	Complemento 2	Complemento 2	Brecha
1	3.159,72 €			3.159,72 €		
2	2.867,34 €	3.093,78 €	-7,90 %	3.159,59 €	2.843,64 €	10,00 %
3	4.192,75 €			4.192,75 €		
4	3.923,10 €	2.423,29 €	38,23 %	4.395,45 €	1.866,00 €	57,55 %
5	3.473,07 €	3.185,98 €	8,27 %	4.291,21 €	3.980,92 €	7,23 %
6	2.567,53 €	2.261,21 €	11,93 %	2.282,87 €	2.183,51 €	4,35 %
7	2.424,66 €	1.693,67 €	30,15 %	2.572,38 €	1.703,76 €	33,77 %
Total general	3.004,04 €	2.572,56 €	14,36 %	3.125,03 €	2.233,18 €	28,54 %

La brecha salarial general de este complemento es del 14,36% en la media y 28,54% en la mediana. Se observan diferencias salariales superiores al 25% en las agrupaciones de puestos de igual valor 4 y 7, donde existen más hombres que mujeres con una antigüedad más alta, por lo tanto con una mayor retribución en este complemento.

Complemento 3. Asistencia Sanitaria no Sujeta

COMPLEMENTO SALARIAL 3						
MEDIA				MEDIANA		
VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
	Complemento 3	Complemento 3	Brecha	Complemento 3	Complemento 3	Brecha
2	437,26 €	442,40 €	-1,17 %	500,00 €	500,00 €	0,00 %
3	500,00 €			500,00 €		
4	469,02 €	421,07 €	10,22 %	500,00 €	500,00 €	0,00 %
5	487,58 €	399,85 €	17,99 %	500,00 €	500,00 €	0,00 %
6	441,14 €	443,47 €	-0,53 %	500,00 €	500,00 €	0,00 %
7	384,57 €	325,78 €	15,29 %	500,00 €	432,00 €	13,60 %
Total general	452,54 €	413,49 €	8,63 %	500,00 €	500,00 €	0,00 %

La brecha salarial general de este complemento es del 8,63% en la media y cero en la mediana, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, no se observan brechas retributivas superiores al 25%.

Complemento 4. Asistencia Sanitaria Sujeta

COMPLEMENTO SALARIAL 4								
MEDIA					MEDIANA			
VPT	SEXO				SEXO			
	Hombre	Mujer			Hombre	Mujer		
	Complemento 4	Complemento 4	Brecha		Complemento 4	Complemento 4	Brecha	
2	28,00 €	28,00 €	0,00 %		28,00 €	28,00 €	0,00 %	
3	28,00 €				28,00 €			
4	28,00 €	28,00 €	0,00 %		28,00 €	28,00 €	0,00 %	
5	28,00 €	28,00 €	0,00 %		28,00 €	28,00 €	0,00 %	
6	28,50 €	28,00 €	1,75 %		28,00 €	28,00 €	0,00 %	
7	28,00 €	28,00 €	0,00 %		28,00 €	28,00 €	0,00 %	
Total general	28,25 €	28,00 €	0,87 %		28,00 €	28,00 €	0,00 %	

La brecha salarial general de este complemento es del 0,87% en la media y cero en la mediana, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, no se diferencias retributivas superiores al 25%.

Complemento 5. Cesta de Navidad

COMPLEMENTO SALARIAL 5								
MEDIA					MEDIANA			
VPT	SEXO				SEXO			
	Hombre	Mujer			Hombre	Mujer		
	Complemento 5	Complemento 5	Brecha		Complemento 5	Complemento 5	Brecha	
2	174,75 €	174,75 €	0,00 %		174,75 €	174,75 €	0,00 %	
3	174,75 €				174,75 €			
4	174,75 €	174,75 €	0,00 %		174,75 €	174,75 €	0,00 %	
5	174,75 €	174,75 €	0,00 %		174,75 €	174,75 €	0,00 %	
6	174,75 €	174,75 €	0,00 %		174,75 €	174,75 €	0,00 %	
7	174,75 €	174,75 €	0,00 %		174,75 €	174,75 €	0,00 %	
Total general	174,75 €	174,75 €	0,00 %		174,75 €	174,75 €	0,00 %	

La brecha salarial general de este complemento es de cero. Plena igualdad retributiva, ya que para todo el personal, mujeres y hombres tiene el mismo valor la cesta de Navidad.



Complemento 6. Complemento de Residencia

COMPLEMENTO SALARIAL 6						
MEDIA				MEDIANA		
VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
	Complemento 6	Complemento 6	Brecha	Complemento 6	Complemento 6	Brecha
1	1.622,68 €			1.621,68 €		
2	1.647,28 €	1.621,68 €	1,55 %	1.621,68 €	1.621,68 €	0,00 %
3	1.621,68 €			1.621,68 €		
4	1.545,59 €	1.640,32 €	-6,13 %	1.621,68 €	1.621,68 €	0,00 %
5	1.306,35 €	1.326,31 €	-1,53 %	1.320,12 €	1.320,12 €	0,00 %
6	1.097,32 €	1.107,47 €	-0,92 %	1.052,17 €	1.157,38 €	-10,00 %
7	1.117,95 €	1.075,55 €	3,79 %	1.157,40 €	1.052,16 €	9,09 %
Total general	1.257,18 €	1.297,67 €	-3,22 %	1.157,40 €	1.320,11 €	-14,06 %

La brecha salarial de este complemento es negativa y del -3,22% en la media y -14,06% en la mediana, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25% y algunas son negativas. En todos los niveles hay hombres que perciben este complemento en cambio no todas las mujeres.

Complemento 7. Complemento Variable

COMPLEMENTO SALARIAL 7						
MEDIA				MEDIANA		
VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
	Complemento 7	Complemento 7	Brecha	Complemento 7	Complemento 7	Brecha
1	2.351,88 €			2.351,88 €		
Total general	2.351,88 €		100,00 %	2.351,88 €		100,00 %

Este complemento lo percibe solamente el género masculino y el nivel 1. La brecha salarial general de este complemento es inexistente.

8. Complemento Pers. Absorbible

COMPLEMENTO SALARIAL 8						
MEDIA				MEDIANA		
VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
	Complemento 8	Complemento 8	Brecha	Complemento 8	Complemento 8	Brecha
2	8.514,60 €		100,00 %	8.514,60 €		100,00 %
Total general	8.514,60 €		100,00 %	8.514,60 €		100,00 %

La brecha salarial general de este complemento es inexistente, sólo perciben este complemento hombres en el nivel 2.



Complemento 9. Dif. Cat. Antigüedad

COMPLEMENTO SALARIAL 9						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO					SEXO	
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer
VPT		Complemento 9	Complemento 9	Brecha	Complemento 9	Complemento 9
4		250,20 €		100,00 %	310,02 €	100,00 %
5		286,33 €	257,18 €	10,18 %	172,85 €	-84,60 %
6		96,09 €	36,79 €	61,72 %	66,34 €	14,47 %
7			4,61 €			4,61 €
Total general		136,65 €	85,17 €	37,67 %	80,82 €	14,47 %

La brecha salarial general de este complemento es del 37,67% en la media y 82,10% en la mediana, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que existen diferencias retributivas superiores al 25%, en el nivel 4 y 6, brechas ligadas a la antigüedad de las personas.

Complemento 10. Dif. Cat. Jornada Partida

COMPLEMENTO SALARIAL 10						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO					SEXO	
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer
VPT		Complemento 10	Complemento 10	Brecha	Complemento 10	Complemento 10
5		8,20 €		100,00 %	8,20 €	100,00 %
Total general		8,20 €		100,00 %	8,20 €	100,00 %

La brecha salarial general de este complemento es inexistente, sólo perciben este complemento hombres en el nivel 2.

Complemento 11. Dif. Cat. Plus Cal./Gest.

COMPLEMENTO SALARIAL 11						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO					SEXO	
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer
VPT		Complemento 11	Complemento 11	Brecha	Complemento 11	Complemento 11
4		16,83 €		100,00 %	23,52 €	100,00 %
5		14,46 €	23,52 €	-62,68 %	15,27 €	-54,08 %
6		11,95 €	8,45 €	29,31 %	11,39 €	25,81 %
Total general		13,06 €	15,99 €	-22,44 %	12,47 €	16,28 €

La brecha salarial general de este complemento es negativa y del -22,44% en la media y -30,61% en la mediana, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que existen diferencias retributivas superiores al 25% en el nivel 4 y 6.



Complemento 12. Dif. Cat. Plus Esp. Resp.

		COMPLEMENTO SALARIAL 12						
		MEDIA			MEDIANA			
		SEXO ▼			SEXO ▼			
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer		
VPT	▼	Complemento 12	Complemento 12	Brecha	Complemento 12	Complemento 12	Brecha	
	4	465,05 €		100,00 %	621,72 €		100,00 %	
	5	434,48 €	752,88 €	-73,28 %	353,21 €	752,88 €	-113,15 %	
	6	92,05 €		100,00 %	92,05 €		100,00 %	
Total general		398,66 €	752,88 €	-88,85 %	353,21 €	752,88 €	-113,15 %	

La brecha salarial general de este complemento es negativa y del -88,85% en la media y -113,15% en la mediana, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%, ya que en el nivel 4 y 6 sólo perciben este complemento hombres y no mujeres.

Complemento 13. Dif. Cat. Plus Residencia

	COMPLEMENTO SALARIAL 13							
	MEDIA			MEDIANA				
	SEXO 				SEXO 			
	Hombre	Mujer			Hombre	Mujer		
VPT		Complemento 13	Complemento 13	Brecha	Complemento 13	Complemento 13	Brecha	
	4	227,36 €		100,00 %	301,56 €		100,00 %	
	5	135,43 €	316,62 €	-133,79 %	139,89 €	316,62 €	-126,33 %	
	6	43,14 €	18,04 €	58,19 %	28,82 €	5,15 €	82,13 %	
	7		13,39 €			13,39 €		
Total general		64,53 €	63,62 €	1,41 %	41,76 €	9,83 €	76,46 %	

La brecha salarial general de este complemento es del 1,41% en la media y 76,46% en la mediana, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que existen diferencias retributivas superiores al 25% en el nivel 6 con puestos de policía portuaria con más representatividad masculina que femenina y por características en el desarrollo de la actividad.

Complemento 14. Dif. Cat. Turnicidad A

		COMPLEMENTO SALARIAL 14					
		MEDIA			MEDIANA		
SEXO 					SEXO 		
Hombre		Mujer			Hombre		Mujer
VPT		Complemento 14	Complemento 14	Brecha	Complemento 14	Complemento 14	Brecha
	4	90,35 €		100,00 %	90,35 €		100,00 %
	5	231,36 €		100,00 %	249,30 €		100,00 %
	6	65,62 €	31,58 €	51,87 %	49,29 €	8,62 €	82,51 %
Total general		84,82 €	31,58 €	62,76 %	65,78 €	8,62 €	86,90 %

La brecha salarial general de este complemento es del 62,76% en la media y 86,90% en la mediana, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que existen diferencias retributivas superiores al 25% en el nivel 6 y en el nivel 4 y 5 se muestra que sólo lo perciben hombres, así en atención a los puestos que son ocupados por hombres y por las características del sistema, se percibe este complemento.

Complemento 15. Dif. Cat. Turnicidad B

		COMPLEMENTO SALARIAL 15					
		MEDIA			MEDIANA		
		SEXO ▼			SEXO ▼		
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
VPT	▼	Complemento 15	Complemento 15	Brecha	Complemento 15	Complemento 15	Brecha
	5	58,79 €		100,00 %	58,79 €		100,00 %
	6	81,48 €		100,00 %	81,48 €		100,00 %
Total general		70,14 €		100,00 %	70,14 €		100,00 %

61

La brecha salarial general de este complemento es inexistente. Este complemento lo cobran más hombres que mujeres por las ocupaciones que desarrollan.

Complemento 16. Dif. Intereses Préstamos

		COMPLEMENTO SALARIAL 16							
		MEDIA			MEDIANA				
		SEXO 				SEXO 			
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer			
VPT		Complemento 16	Complemento 16	Brecha	Complemento 16	Complemento 16	Brecha		
	2	312,00 €	65,04 €	79,15 %	312,00 €	65,04 €	79,15 %		
	3	65,04 €			65,04 €				
	4	59,61 €	49,86 €	16,35 %	65,04 €	65,04 €	0,00 %		
	5	50,21 €	57,64 €	-14,79 %	65,04 €	65,04 €	-0,00 %		
	6	53,13 €	50,47 €	5,00 %	58,56 €	56,03 €	4,32 %		
	7	55,98 €	50,24 €	10,25 %	54,20 €	58,56 €	-8,04 %		
Total general		57,46 €	52,67 €	8,34 %	59,39 €	59,64 €	-0,43 %		

La brecha salarial general de este complemento es del 8,34% en la media y -0,43% en la mediana, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que existen diferencias retributivas superiores al 25% en el nivel 2 con puestos de “Jefes”.

Complemento 17. Diferencias Antigüedad

COMPLEMENTO SALARIAL 17						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO				SEXO		
Hombre	Mujer			Hombre	Mujer	
VPT	Complemento 17	Complemento 17	Brecha	Complemento 17	Complemento 17	Brecha
4		37,56 €			37,56 €	
5		24,41 €			24,41 €	
6	384,16 €	114,97 €	70,07 %	384,16 €	114,97 €	70,07 %
Total general	384,16 €	72,98 €	81,00 %	384,16 €	30,99 €	91,93 %

La brecha salarial general de este complemento es del 81% en la media y 91,93% en la mediana, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que existen diferencias retributivas superiores al 25% en el nivel 6, este complemento se asocia a características personales de cada persona con más representación masculina que femenina.

62

Complemento 18. Dto. Indisposición

COMPLEMENTO SALARIAL 18						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO				SEXO		
Hombre	Mujer			Hombre	Mujer	
VPT	Complemento 18	Complemento 18	Brecha	Complemento 18	Complemento 18	Brecha
4	-165,20 €		100,00 %	-165,20 €		100,00 %
6	-92,52 €	69,68 €	175,31 %	-69,68 €	69,68 €	200,00 %
7	-206,09 €		100,00 %	-206,09 €		100,00 %
Total general	-111,02 €	69,68 €	162,76 %	-70,11 €	69,68 €	199,39 %

La brecha salarial general de este complemento es alta, resultado de calcular la brecha salarial con cuantías negativas con representación masculina y cuantías positivas con representación femenina.

Complemento 19: Festivos Sin Turnicidad

COMPLEMENTO SALARIAL 19						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO				SEXO		
Hombre	Mujer			Hombre	Mujer	
VPT	Complemento 19	Complemento 19	Brecha	Complemento 19	Complemento 19	Brecha
6	1.630,53 €		100,00 %	1.630,53 €		100,00 %
Total general	1.630,53 €		100,00 %	1.630,53 €		100,00 %

La brecha salarial general de este complemento es inexistente. Este complemento lo cobran más hombres que mujeres por las ocupaciones que desarrollan.

Complemento 20: Festivos Turnicidad

COMPLEMENTO SALARIAL 20						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO				SEXO		
Hombre	Mujer			Hombre	Mujer	
VPT	Complemento 20	Complemento 20	Brecha	Complemento 20	Complemento 20	Brecha
4	1.322,52 €	1.686,04 €	-27,49 %	1.468,24 €	1.686,04 €	-14,83 %
5	1.508,10 €	1.775,58 €	-17,74 %	1.506,96 €	1.775,58 €	-17,83 %
6	1.119,06 €	1.026,30 €	8,29 %	1.135,37 €	1.045,83 €	7,89 %
Total general	1.164,62 €	1.082,66 €	7,04 %	1.193,57 €	1.045,83 €	12,38 %

La brecha salarial general de este complemento es del 7,04% en la media y 12,38% en la mediana. Se observa que al realizar el análisis por niveles no existen brechas superiores al 25%. Existen brechas negativas.

63

Complemento 21: Festivos Turnicidad IT

COMPLEMENTO SALARIAL 21						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO				SEXO		
Hombre	Mujer			Hombre	Mujer	
VPT	Complemento 21	Complemento 21	Brecha	Complemento 21	Complemento 21	Brecha
4	236,64 €		100,00 %	179,08 €		100,00 %
5	291,01 €	134,31 €	53,85 %	246,24 €	134,31 €	45,45 %
6	329,46 €	268,62 €	18,47 %	223,85 €	268,62 €	-20,00 %
Total general	313,39 €	257,43 €	17,86 %	201,47 €	268,62 €	-33,33 %

La brecha salarial general de este complemento es del 17,86% en la media y -33,33% en la mediana, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que existen diferencias retributivas superiores al 25% en el nivel 5 con puestos técnicos, este complemento se asocia a características personales de cada persona con más representación masculina que femenina.

Complemento 22: Hora Extra

COMPLEMENTO SALARIAL 22						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO				SEXO		
Hombre	Mujer			Hombre	Mujer	
VPT	Complemento 22	Complemento 22	Brecha	Complemento 22	Complemento 22	Brecha
4	1.322,81 €	212,73 €	83,92 %	1.307,78 €	212,73 €	83,73 %
5	458,33 €	478,96 €	-4,50 %	260,52 €	366,48 €	-40,67 %
6	589,13 €		100,00 %	472,58 €		100,00 %
7	605,77 €	44,58 €	92,64 %	605,77 €	44,58 €	92,64 %
Total general	749,33 €	362,19 €	51,67 %	740,40 €	272,85 €	63,15 %

La brecha salarial general de este complemento es del 51,67% en la media y 63,15% en la mediana, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de

igual valor, se observa que existen diferencias retributivas superiores al 25% en el nivel 4 y 7 con puestos técnicos y administrativos, puestos donde realizan más horas extras los hombres que las mujeres.

Complemento 23: Hora Extra festiva

COMPLEMENTO SALARIAL 23								
MEDIA					MEDIANA			
VPT	SEXO				SEXO			
	Hombre	Mujer			Hombre	Mujer		
	Complemento 23	Complemento 23	Brecha		Complemento 23	Complemento 23	Brecha	
4	711,48 €		100,00 %		646,80 €		100,00 %	
5	417,04 €		100,00 %		224,56 €		100,00 %	
6	565,96 €	212,52 €	62,45 %		266,22 €	260,82 €	2,03 %	
Total general	565,37 €	212,52 €	62,41 %		266,22 €	260,82 €	2,03 %	

La brecha salarial general de este complemento es del 62,41% en la media y 2,03% en la mediana, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que existen diferencias retributivas superiores al 25% en el nivel 6 con puestos de policía y servicios portuarios, este complemento se asocia al desarrollo de la actividad, con más representación masculina que femenina.

Complemento 24: P. Flexibilidad Horaria B

COMPLEMENTO SALARIAL 24								
MEDIA					MEDIANA			
VPT	SEXO				SEXO			
	Hombre	Mujer			Hombre	Mujer		
	Complemento 24	Complemento 24	Brecha		Complemento 24	Complemento 24	Brecha	
4	726,91 €	673,04 €	7,41 %		549,40 €	673,04 €	-22,50 %	
5	701,83 €	419,30 €	40,26 %		724,79 €	419,30 €	42,15 %	
6	623,86 €	641,28 €	-2,79 %		549,26 €	729,47 €	-32,81 %	
7	0,00 €				0,00 €			
Total general	638,19 €	623,36 €	2,32 %		549,45 €	673,04 €	-22,49 %	

La brecha salarial general de este complemento es del 2,32% en la media y -22,49% en la mediana, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que existen diferencias retributivas superiores al 25% en el nivel 5 con puestos técnicos, este complemento se asocia a características de la actividad que desarrollan hombres y mujeres en la empresa.

Complemento 25: Paga extra Antigüedad

COMPLEMENTO SALARIAL 25						
MEDIA				MEDIANA		
VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
	Complemento 25	Complemento 25	Brecha	Complemento 25	Complemento 25	Brecha
1	526,62 €			526,62 €		
2	481,09 €	513,41 €	-6,72 %	526,56 €	473,91 €	10,00 %
3	716,34 €			716,34 €		
4	589,50 €	332,80 €	43,55 %	719,58 €	310,98 €	56,78 %
5	515,34 €	457,63 €	11,20 %	528,49 €	519,04 €	1,79 %
6	363,44 €	328,35 €	9,66 %	283,92 €	283,92 €	0,00 %
7	360,71 €	262,33 €	27,27 %	316,32 €	279,68 €	11,58 %
Total general	444,90 €	370,62 €	16,70 %	402,44 €	310,98 €	22,73 %

La brecha salarial general de este complemento es del 16,70% en la media y 22,73% en la mediana, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que existen diferencias retributivas superiores al 25% en el nivel 4 y 7, este complemento se asocia a características personales de cada persona con más representación masculina que femenina.

Complemento 26: Plus Calidad/Gest. Activ.

COMPLEMENTO SALARIAL 26						
MEDIA				MEDIANA		
VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
	Complemento 26	Complemento 26	Brecha	Complemento 26	Complemento 26	Brecha
2	1.131,68 €		100,00 %	1.131,68 €		100,00 %
4	1.121,50 €	1.130,33 €	-0,79 %	1.131,71 €	1.131,72 €	-0,00 %
5	1.100,98 €	1.107,17 €	-0,56 %	1.108,20 €	1.108,20 €	0,00 %
6	1.052,35 €	1.026,94 €	2,41 %	1.061,04 €	1.061,03 €	0,00 %
7	1.061,02 €	976,01 €	8,01 %	1.061,04 €	1.061,04 €	0,00 %
Total general	1.076,69 €	1.069,66 €	0,65 %	1.061,04 €	1.108,17 €	-4,44 %

La brecha salarial general de este complemento es del 0,65% en la media y -4,44% en la mediana, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. En el nivel 2 sólo perciben este complemento hombres y no mujeres.

Complemento 27: Plus cambio de Turno



COMPLEMENTO SALARIAL 27							
MEDIA				MEDIANA			
SEXO				SEXO			
Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
VPT	Complemento 27	Complemento 27	Brecha	Complemento 27	Complemento 27	Brecha	
4	189,24 €	219,76 €	-16,13 %	109,88 €	219,76 €	-100,00 %	
5	367,39 €	287,52 €	21,74 %	239,60 €	287,52 €	-20,00 %	
6	229,80 €	215,43 €	6,25 %	172,24 €	215,30 €	-25,00 %	
Total general	237,07 €	218,91 €	7,66 %	172,24 €	215,30 €	-25,00 %	

La brecha salarial general de este complemento es del 7,66% en la media y -25% en la mediana, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%.

66

Complemento 28: Plus de Emergencias

COMPLEMENTO SALARIAL 28							
MEDIA				MEDIANA			
SEXO				SEXO			
Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
VPT	Complemento 28	Complemento 28	Brecha	Complemento 28	Complemento 28	Brecha	
4	1.893,90 €		100,00 %	1.893,90 €		100,00 %	
6	1.591,59 €		100,00 %	1.597,28 €		100,00 %	
Total general	1.677,97 €		100,00 %	1.597,28 €		100,00 %	

La brecha salarial general de este complemento es inexistente. Aunque sólo lo perciben los hombres, por el trabajo que desarrollan.

Complemento 29: Plus Disponibil. Localiz.

COMPLEMENTO SALARIAL 29							
MEDIA				MEDIANA			
SEXO				SEXO			
Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
VPT	Complemento 29	Complemento 29	Brecha	Complemento 29	Complemento 29	Brecha	
4	1.581,67 €		100,00 %	1.842,72 €		100,00 %	
5	1.663,57 €		100,00 %	1.735,23 €		100,00 %	
6	1.479,29 €	302,00 €	79,58 %	1.745,47 €	302,00 €	82,70 %	
Total general	1.528,12 €	302,00 €	80,24 %	1.788,98 €	302,00 €	83,12 %	

La brecha salarial general de este complemento es del 80,24% en la media y 83,12% en la mediana, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que existen diferencias retributivas superiores al 25% en el nivel 6, este complemento se asocia a características del puesto de trabajo.

Complemento 30: Plus Especial Responsabilidad

COMPLEMENTO SALARIAL 30							
MEDIA				MEDIANA			
SEXO				SEXO			
Hombre	Mujer			Hombre	Mujer		
VPT	Complemento 30	Complemento 30	Brecha	Complemento 30	Complemento 30	Brecha	
2	4.783,12 €		100,00 %	4.783,12 €		100,00 %	
4	4.259,50 €	4.430,99 €	-4,03 %	4.255,56 €	4.255,58 €	-0,00 %	
5	2.914,03 €	3.329,77 €	-14,27 %	3.250,92 €	3.250,92 €	0,00 %	
6	0,00 €			0,00 €			
Total general	3.946,31 €	4.168,80 €	-5,64 %	4.255,56 €	4.255,56 €	0,00 %	

La brecha salarial general de este complemento es de -5,64% en la media y cero en la mediana, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que existen diferencias retributivas superiores al 25% en el nivel 5 con puestos técnicos, este complemento se asocia a características personales de cada persona con más representación masculina que femenina.

67

Complemento 31: Plus Flex. Fest./Noct.

COMPLEMENTO SALARIAL 31							
MEDIA				MEDIANA			
SEXO				SEXO			
Hombre	Mujer			Hombre	Mujer		
VPT	Complemento 31	Complemento 31	Brecha	Complemento 31	Complemento 31	Brecha	
4	1.422,00 €	3.535,32 €	-148,6168 %	1.535,53 €	3.535,32 €	-130,2345 %	
5	1.108,66 €	825,48 €	25,5424 %	1.183,70 €	825,48 €	30,2627 %	
6	720,02 €	743,27 €	-3,2292 %	630,00 €	560,00 €	11,1111 %	
Total general	825,01 €	886,98 €	-7,5109 %	672,00 €	734,74 €	-9,3363 %	

La brecha salarial general de este complemento es negativa, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que existen diferencias retributivas próximas al 25% en el nivel 5 con puestos técnicos, este complemento se asocia a características del desarrollo del puesto de trabajo.

Complemento 32: Plus Homogeneiz. Horaria

COMPLEMENTO SALARIAL 32							
MEDIA				MEDIANA			
SEXO				SEXO			
Hombre	Mujer			Hombre	Mujer		
VPT	Complemento 32	Complemento 32	Brecha	Complemento 32	Complemento 32	Brecha	
4	661,22 €	661,20 €	0,0023 %	661,20 €	661,20 €	0,0000 %	
5	661,20 €	661,19 €	0,0015 %	661,20 €	661,19 €	0,0015 %	
6	661,20 €	640,31 €	3,1596 %	661,20 €	661,20 €	0,0000 %	
Total general	661,20 €	641,86 €	2,9257 %	661,20 €	661,20 €	0,0000 %	

La brecha salarial general de este complemento es de 2,92% en la media y cero en la mediana, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%.

Complemento 33: Plus Irregularidad Horaria

COMPLEMENTO SALARIAL 33							
MEDIA				MEDIANA			
SEXO				SEXO			
Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
VPT	Complemento 33	Complemento 33	Brecha	Complemento 33	Complemento 33	Brecha	
4	2.159,92 €		100,0000 %	1.231,44 €		100,0000 %	
5	2.719,16 €		100,0000 %	3.760,80 €		100,0000 %	
6	1.336,05 €		100,0000 %	1.073,46 €		100,0000 %	
Total general	2.009,19 €		100,0000 %	1.152,45 €		100,0000 %	

La brecha salarial general de este complemento es inexistente. Sólo lo cobran los hombres en los niveles 4, 5 y 6.

68

Complemento 34: Plus Jornada Partida

COMPLEMENTO SALARIAL 34							
MEDIA				MEDIANA			
SEXO				SEXO			
Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
VPT	Complemento 34	Complemento 34	Brecha	Complemento 34	Complemento 34	Brecha	
5	2.322,75 €	2.220,47 €	4,4035 %	2.364,36 €	2.235,72 €	5,4406 %	
6	2.000,04 €	2.000,04 €	0,0000 %	2.000,04 €	2.000,04 €	0,0000 %	
7	2.000,02 €		100,0000 %	2.000,02 €		100,0000 %	
Total general	2.242,07 €	2.176,38 €	2,9298 %	2.364,35 €	2.235,72 €	5,4402 %	

La brecha salarial general de este complemento es de 2,9264% en la media y 5,44% en la mediana, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%.

Complemento 35: Plus Retirada Grúa

COMPLEMENTO SALARIAL 35							
MEDIA				MEDIANA			
SEXO				SEXO			
Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
VPT	Complemento 35	Complemento 35	Brecha	Complemento 35	Complemento 35	Brecha	
4	8,65 €		100,0000 %	8,65 €		100,0000 %	
6	2,50 €		100,0000 %	2,50 €		100,0000 %	
Total general	6,60 €		100,0000 %	4,90 €		100,0000 %	

La brecha salarial general de este complemento es inexistente. Sólo lo cobran los hombres.

Complemento 36: Regularización



COMPLEMENTO SALARIAL 36						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO	Hombre	Mujer		SEXO	Hombre	Mujer
VPT	Complemento 36	Complemento 36	Brecha	Complemento 36	Complemento 36	Brecha
2	24,83 €		100,0000 %	24,83 €		100,0000 %
6	42,53 €		100,0000 %	42,53 €		100,0000 %
7	543,07 €		100,0000 %	543,07 €		100,0000 %
Total general	163,24 €		100,0000 %	78,66 €		100,0000 %

La brecha salarial general de este complemento es inexistente. Sólo lo cobran los hombres.

Complemento 37: Regularización Neto +

COMPLEMENTO SALARIAL 37						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO	Hombre	Mujer		SEXO	Hombre	Mujer
VPT	Complemento 37	Complemento 37	Brecha	Complemento 37	Complemento 37	Brecha
5		169,69 €			169,69 €	
7		8,84 €			8,84 €	
Total general		89,27 €			89,27 €	

La brecha salarial general de este complemento es inexistente. Sólo lo cobran las mujeres.

Complemento 38: Retrib.Esp.No Reper vda.

COMPLEMENTO SALARIAL 38						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO	Hombre	Mujer		SEXO	Hombre	Mujer
VPT	Complemento 38	Complemento 38	Brecha	Complemento 38	Complemento 38	Brecha
2	6.139,74 €		100,0000 %	4.634,45 €		100,0000 %
Total general	6.139,74 €		100,0000 %	4.634,45 €		100,0000 %

La brecha salarial general de este complemento es inexistente. Sólo lo cobran los hombres.

Complemento 39: Retrib.var.comp.ley 5/06

COMPLEMENTO SALARIAL 39						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO	Hombre	Mujer		SEXO	Hombre	Mujer
VPT	Complemento 39	Complemento 39	Brecha	Complemento 39	Complemento 39	Brecha
1	8.773,08 €			8.773,08 €		
Total general	8.773,08 €		100,0000 %	8.773,08 €		100,0000 %

La brecha salarial general de este complemento es inexistente. Sólo lo cobran los hombres.

Complemento 40: Retribución Variable



COMPLEMENTO SALARIAL 40						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO				SEXO		
Hombre	Mujer			Hombre	Mujer	
VPT	Complemento 40	Complemento 40	Brecha	Complemento 40	Complemento 40	Brecha
1	20.655,48 €			23.535,48 €		
2	4.010,40 €	4.010,40 €	0,0000 %	4.010,40 €	4.010,40 €	0,0000 %
3	3.647,52 €			3.647,52 €		
Total general	6.149,94 €	4.010,40 €	34,7896 %	4.010,40 €	4.010,40 €	0,0000 %

La brecha salarial general de este complemento es de 34,79% en la media y cero en la mediana, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%.

70

Complemento 41: Salarios de Tramitación

COMPLEMENTO SALARIAL 41						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO				SEXO		
Hombre	Mujer			Hombre	Mujer	
VPT	Complemento 41	Complemento 41	Brecha	Complemento 41	Complemento 41	Brecha
6	4.032,60 €		100,0 %	4.032,60 €		100,0 %
Total general	4.032,60 €		100,0 %	4.032,60 €		100,0 %

La brecha salarial general de este complemento es inexistente. Sólo lo cobran los hombres.

Complemento 42: Sup. Cat. Flex. Horaria B

COMPLEMENTO SALARIAL 42						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO				SEXO		
Hombre	Mujer			Hombre	Mujer	
VPT	Complemento 42	Complemento 42	Brecha	Complemento 42	Complemento 42	Brecha
5	85,27 €		100,00 %	39,66 €		100,00 %
6	37,74 €	60,37 €	-59,96 %	24,21 €	53,46 €	-120,82 %
Total general	43,83 €	60,37 €	-37,72 %	25,74 €	53,46 €	-107,69 %

La brecha salarial general de este complemento es negativa. No existen brechas superiores al 25%.

Complemento 43: Sup. Cat. Flex. Horaria C

COMPLEMENTO SALARIAL 43						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO				SEXO		
Hombre	Mujer			Hombre	Mujer	
VPT	Complemento 43	Complemento 43	Brecha	Complemento 43	Complemento 43	Brecha
5	186,47 €		100,00 %	180,54 €		100,00 %
6	65,72 €	34,97 €	46,80 %	34,70 €	34,97 €	-0,76 %
Total general	86,42 €	34,97 €	59,54 %	45,60 €	34,97 €	23,32 %

La brecha salarial general de este complemento es de 59,54% en la media y 23,32% en la mediana, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que existen diferencias retributivas superiores al 25% en el nivel 6 y en el nivel 5 sólo lo perciben hombres y no mujeres.

Complemento 44: Turnicidad A

COMPLEMENTO SALARIAL 44							
MEDIA				MEDIANA			
SEXO				SEXO			
Hombre	Mujer			Hombre	Mujer		
VPT	Complemento 44	Complemento 44	Brecha	Complemento 44	Complemento 44	Brecha	
4	2.557,62 €	2.591,16 €	-1,31 %	2.591,16 €	2.591,16 €	0,00 %	
5	2.258,75 €	2.258,74 €	0,00 %	2.258,75 €	2.258,74 €	0,00 %	
6	2.014,78 €	1.958,08 €	2,81 %	2.030,88 €	2.030,88 €	0,00 %	
Total general	2.078,95 €	1.993,99 €	4,09 %	2.030,88 €	2.030,88 €	0,00 %	

71

La brecha salarial general de este complemento es de 4,09% en la media y cero en la mediana, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%.

Complemento 45: Turnicidad B

COMPLEMENTO SALARIAL 45							
MEDIA				MEDIANA			
SEXO				SEXO			
Hombre	Mujer	Mujer		Hombre	Mujer	Mujer	
VPT	Complemento 45	Complemento 45	Brecha	Complemento 45	Complemento 45	Brecha	
5	2.002,91 €		100,00 %	2.002,91 €		100,00 %	
6	1.829,46 €	1.831,37 €	-0,10 %	1.839,00 €	1.838,99 €	0,00 %	
Total general	1.864,15 €	1.831,37 €	1,76 %	1.839,00 €	1.838,99 €	0,00 %	

La brecha salarial general de este complemento es de 1,76% en la media y cero en la mediana, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%.

Complemento 46: Turnicidad C

COMPLEMENTO SALARIAL 46							
MEDIA				MEDIANA			
SEXO				SEXO			
Hombre	Mujer			Hombre	Mujer		
VPT	Complemento 46	Complemento 46	Brecha	Complemento 46	Complemento 46	Brecha	
6	948,30 €		100,00 %	948,30 €		100,00 %	
Total general	948,30 €		100,00 %	948,30 €		100,00 %	

La brecha salarial general de este complemento es inexistente. Sólo lo cobran los hombres.

Complemento 47: Vacaciones Finiquito

COMPLEMENTO SALARIAL 47						
MEDIA				MEDIANA		
VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Brecha
	Complemento 47	Complemento 47	Brecha	Complemento 47	Complemento 47	Brecha
6	1.706,62 €		100,00 %	1.709,25 €		100,00 %
Total general	1.706,62 €		100,00 %	1.709,25 €		100,00 %

La brecha salarial general de este complemento es inexistente. Sólo lo cobran los hombres.

Complemento 48: Variable puntual 1T

COMPLEMENTO SALARIAL 48						
MEDIA				MEDIANA		
VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Brecha
	Complemento 48	Complemento 48	Brecha	Complemento 48	Complemento 48	Brecha
2	1.482,14 €	1.175,00 €	20,72 %	1.300,00 €	1.300,00 €	0,00 %
3	850,00 €			850,00 €		
Total general	1.403,13 €	1.175,00 €	16,26 %	1.250,00 €	1.300,00 €	-4,00 %

La brecha salarial general de este complemento es de 16,26% en la media y -4% en la mediana, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%.

Complemento 49: Variable puntual 2T

COMPLEMENTO SALARIAL 49						
MEDIA				MEDIANA		
VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Brecha
	Complemento 49	Complemento 49	Brecha	Complemento 49	Complemento 49	Brecha
2	1.834,38 €	1.700,00 €	7,33 %	1.375,00 €	1.950,00 €	-41,82 %
3	1.150,00 €			1.150,00 €		
Total general	1.758,33 €	1.700,00 €	3,32 %	1.350,00 €	1.950,00 €	-44,44 %

La brecha salarial general de este complemento es de 3,329% en la media y -44,44% en la mediana, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%.

Complemento 50: Variable puntual 3T

COMPLEMENTO SALARIAL 50						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO				SEXO		
Hombre				Hombre		
Mujer				Mujer		
VPT	Complemento 50	Complemento 50	Brecha	Complemento 50	Complemento 50	Brecha
2	2.018,75 €	1.775,00 €	12,07 %	1.800,00 €	2.100,00 €	-16,67 %
3	1.200,00 €			1.200,00 €		
Total general	1.927,78 €	1.775,00 €	7,93 %	1.750,00 €	2.100,00 €	-20,00 %

La brecha salarial general de este complemento es de 7,93% en la media y -20% en la mediana, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%.

73

Complemento 51: Variable puntual 4T

COMPLEMENTO SALARIAL 51						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO				SEXO		
Hombre				Hombre		
Mujer				Mujer		
VPT	Complemento 51	Complemento 51	Brecha	Complemento 51	Complemento 51	Brecha
2	3.228,13 €	2.862,50 €	11,33 %	3.300,00 €	3.200,00 €	3,03 %
3	2.400,00 €			2.400,00 €		
Total general	3.136,11 €	2.862,50 €	8,72 %	3.300,00 €	3.200,00 €	3,03 %

La brecha salarial general de este complemento es de 8,72% en la media y 3,03% en la mediana, cuando se realiza el análisis por las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, se observa que no existen diferencias retributivas superiores al 25%. En el nivel 3 sólo lo perciben los hombres.



INDICADOR 5. Medias y medianas de Percepciones extrasalariales. Brecha salarial

Resumen Percepciones extrasalariales

COMPLEMENTO	MEDIA ARITMÉTICA			MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL
EXTRASALARIAL 1	183,02 €	189,73 €	-3,67%	200,00 €	200,00 €	0,00%
EXTRASALARIAL 2	167,28 €	137,09 €	18,05%	159,12 €	110,16 €	30,77%
EXTRASALARIAL 3	774,50 €	212,92 €	72,51%	737,17 €	212,92 €	71,12%
EXTRASALARIAL 4	226,82 €	0,00 €	100,00%	226,82 €	0,00 €	100,00%
EXTRASALARIAL 5	153,53 €	130,60 €	14,94%	112,52 €	65,61 €	41,69%
EXTRASALARIAL 6	34,31 €	63,55 €	-85,22%	24,60 €	55,35 €	-125,00%
EXTRASALARIAL 7	101,36 €	119,16 €	-17,56%	53,34 €	45,37 €	14,94%
EXTRASALARIAL 8	46,27 €	67,60 €	-46,09%	49,16 €	67,60 €	-37,50%
EXTRASALARIAL 9	75,69 €	108,61 €	-43,49%	61,47 €	92,22 €	-50,02%
EXTRASALARIAL 10	252,97 €	240,10 €	5,09%	112,84 €	61,94 €	45,11%
EXTRASALARIAL 11	40,24 €	49,89 €	-23,99%	24,89 €	58,90 €	-136,62%
EXTRASALARIAL 12	0,00 €	1.079,16 €	0,00%	0,00 €	1.079,16 €	0,00%
EXTRASALARIAL 13	14.003,73 €	50.000,00 €	-257,05%	14.003,73 €	50.000,00 €	-257,05%
EXTRASALARIAL 14	120,07 €	157,82 €	-31,44%	42,75 €	42,75 €	0,00%
TOTALES	260,23 €	741,16 €	-184,81%	42,75 €	42,75 €	0,00%

Las percepciones extrasalariales, conforme al artículo 26.2 del ET, son las cantidades percibidas por el/la trabajador/a en concepto de indemnizaciones o mejoras por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos, así como ayudas y dietas.

En la empresa se identifica, catorce percepciones extrasalariales en el período de realización de este análisis.

Percepción extrasalarial 1. Ayuda gafas correctoras



MEDIA				MEDIANA		
VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	MUJER		Hombre	MUJER	
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
2	191,33 €	200,00 €	-4,53 %	200,00 €	200,00 €	0,00 %
4	195,00 €	193,33 €	0,85 %	200,00 €	200,00 €	0,00 %
5	199,67 €	196,30 €	1,69 %	200,00 €	200,00 €	0,00 %
6	178,29 €	176,25 €	1,15 %	200,00 €	200,00 €	0,00 %
Total general	183,02 €	189,73 €	-3,67 %	200,00 €	200,00 €	0,00 %

75

Percepción extrasalarial 2. Dieta examen

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 2						
MEDIA				MEDIANA		
VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	MUJER		Hombre	MUJER	
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
2	73,44 €	318,24 €	-333,33 %	73,44 €	318,24 €	-333,33 %
3	272,34 €			272,34 €		
4	148,72 €	73,44 €	50,62 %	79,56 €	73,44 €	7,69 %
5	122,40 €	91,80 €	25,00 %	79,56 €	91,80 €	-15,38 %
6	192,40 €	110,16 €	42,74 %	183,60 €	110,16 €	40,00 %
Total general	167,28 €	137,09 €	18,05 %	159,12 €	110,16 €	30,77 %

Percepción extrasalarial 3. Dieta Interna per Exa

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 3						
MEDIA				MEDIANA		
VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	MUJER		Hombre	MUJER	
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
2	1.529,61 €		100,00 %	1.529,61 €		100,00 %
4	396,94 €	262,05 €	33,98 %	396,94 €	262,05 €	33,98 %
6		163,78 €			163,78 €	
Total general	774,50 €	212,92 €	72,51 %	737,17 €	212,92 €	71,12 %

Percepción extrasalarial 4. Dieta Interna no per Exa

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 4						
MEDIA				MEDIANA		
VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	MUJER		Hombre	MUJER	
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
4	226,82 €		100,00 %	226,82 €		100,00 %
Total general	226,82 €		100,00 %	226,82 €		100,00 %

Percepción extrasalarial 5. Dieta Nacional con Pernocta Ex

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 5						
MEDIA				MEDIANA		
VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	MUJER		Hombre	MUJER	MUJER
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
2	196,61 €	160,02 €	18,61 %	160,02 €	160,02 €	0,00 %
3	160,02 €			160,02 €		
4	178,50 €	37,40 €	79,05 %	154,81 €	37,40 €	75,84 %
5	53,96 €	56,42 €	-4,57 %	53,34 €	56,42 €	-5,77 %
6	164,67 €	51,51 €	68,72 %	112,20 €	51,51 €	54,10 %
7		426,72 €			426,72 €	
Total general	153,53 €	130,60 €	14,94 %	112,52 €	65,61 €	41,69 %

Percepción extrasalarial 6. Dieta Nacional sin Pern. No Ex

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 6						
MEDIA				MEDIANA		
VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	MUJER		Hombre	MUJER	MUJER
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
1	67,65 €			67,65 €		
2	30,75 €	55,35 €	-80,00 %	30,75 €	55,35 €	-80,00 %
3	6,15 €			6,15 €		
4	38,44 €		100,00 %	36,90 €		100,00 %
5	10,25 €		100,00 %	12,30 €		100,00 %
6	44,59 €	12,30 €	72,41 %	33,83 €	12,30 €	63,64 %
7		123,00 €			123,00 €	
Total general	34,31 €	63,55 €	-85,22 %	24,60 €	55,35 €	-125,00 %

Percepción extrasalarial 7. Dieta Nacional sin Pernocta Ex

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 7						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	MUJER		Hombre	MUJER	MUJER
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
1	293,37 €			293,37 €		
2	80,79 €	240,03 €	-197,1220 %	80,79 €	240,03 €	-197,1220 %
3	26,67 €			26,67 €		
4	112,99 €	81,03 €	28,2822 %	106,68 €	37,40 €	64,9419 %
5	36,87 €	16,41 €	55,4998 %	40,01 €	16,41 €	58,9926 %
6	108,92 €	47,42 €	56,4672 %	53,34 €	53,34 €	0,0000 %
7		533,40 €			533,40 €	
Total general	101,36 €	119,16 €	-17,5611 %	53,34 €	45,37 €	14,9419 %

Percepción extrasalarial 8. Dieta Ncional con Pernocta No



PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 8						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	MUJER		Hombre	MUJER	MUJER
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
2	61,45 €	36,87 €	40,00 %	61,45 €	36,87 €	40,00 %
3	36,87 €			36,87 €		
4	61,45 €		100,00 %	73,74 €		100,00 %
5	16,39 €		100,00 %	12,29 €		100,00 %
6	50,92 €		100,00 %	49,16 €		100,00 %
7		98,32 €			98,32 €	
Total general	46,27 €	67,60 €	-46,09 %	49,16 €	67,60 €	-37,50 %

77

Percepción extrasalarial 9. Dietas de Manutención No exen.

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 9						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	MUJER		Hombre	MUJER	MUJER
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
1	67,65 €			67,65 €		
2	76,83 €	92,22 €	-20,04 %	76,83 €	92,22 €	-20,04 %
3	43,02 €			43,02 €		
4	141,23 €		100,00 %	122,94 €		100,00 %
5	19,98 €		100,00 %	24,59 €		100,00 %
6	79,23 €	12,30 €	84,48 %	67,61 €	12,30 €	81,81 %
7		221,32 €			221,32 €	
Total general	75,69 €	108,61 €	-43,49 %	61,47 €	92,22 €	-50,02 %

Percepción extrasalarial 10. Dietas Manutención Exento

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 10						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	MUJER		Hombre	MUJER	MUJER
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
1	293,37 €			293,37 €		
2	760,33 €	400,05 €	47,3849 %	506,73 €	400,05 €	21,0526 %
3	186,69 €			186,69 €		
4	321,81 €	180,85 €	43,8018 %	201,60 €	37,40 €	81,4480 %
5	69,54 €	44,62 €	35,8427 %	74,50 €	44,62 €	40,1141 %
6	197,95 €	136,35 €	31,1215 %	98,74 €	53,34 €	45,9793 %
7		960,12 €			960,12 €	
Total general	252,97 €	240,10 €	5,0882 %	112,84 €	61,94 €	45,1125 %

Percepción extrasalarial 11. Gastos. Locomoción/kilometro.

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 11								
MEDIA					MEDIANA			
PUNTOS VPT	SEXO				SEXO			
	Hombre	MUJER			Hombre	MUJER		
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha		COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha	
2	33,63 €	53,40 €	-58,79 %		33,63 €	53,40 €	-58,79 %	
4	55,69 €	38,88 €	30,19 %		38,65 €	38,88 €	-0,61 %	
5	10,45 €		100,00 %		10,45 €		100,00 %	
6	31,27 €	68,40 €	-118,72 %		15,20 €	68,40 €	-350,00 %	
Total general	40,24 €	49,89 €	-23,99 %		24,89 €	58,90 €	-136,62 %	

Percepción extrasalarial 12. Indemnización Contrato temp.

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 12								
MEDIA					MEDIANA			
PUNTOS VPT	SEXO				SEXO			
	Hombre	MUJER			Hombre	MUJER		
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha		COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha	
4		1.079,16 €				1.079,16 €		
Total general		1.079,16 €				1.079,16 €		

Percepción extrasalarial 13. Indemnización Exenta

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 14								
MEDIA					MEDIANA			
PUNTOS VPT	SEXO				SEXO			
	Hombre	MUJER			Hombre	MUJER		
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha		COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha	
1	28,50 €				28,50 €			
2	129,20 €	19,00 €	85,29 %		137,75 €	9,50 €	93,10 %	
3	232,75 €				232,75 €			
4	108,30 €	232,16 €	-114,36 %		35,63 €	61,75 €	-73,33 %	
5	134,78 €	181,82 €	-34,90 %		38,00 €	38,00 €	0,00 %	
6	120,75 €	135,54 €	-12,25 %		47,50 €	40,38 €	15,00 %	
7	83,13 €	160,55 €	-93,14 %		66,50 €	156,75 €	-135,71 %	
Total general	120,07 €	157,82 €	-31,44 %		42,75 €	42,75 €	0,00 %	

Percepción extrasalarial 14. Servicio Comedor

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 14								
MEDIA					MEDIANA			
PUNTOS VPT	SEXO				SEXO			
	Hombre	MUJER			Hombre	MUJER		
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha		COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha	
1	28,50 €				28,50 €			
2	129,20 €	19,00 €	85,29 %		137,75 €	9,50 €	93,10 %	
3	232,75 €				232,75 €			
4	108,30 €	232,16 €	-114,36 %		35,63 €	61,75 €	-73,33 %	
5	134,78 €	181,82 €	-34,90 %		38,00 €	38,00 €	0,00 %	
6	120,75 €	135,54 €	-12,25 %		47,50 €	40,38 €	15,00 %	
7	83,13 €	160,55 €	-93,14 %		66,50 €	156,75 €	-135,71 %	
Total general	120,07 €	157,82 €	-31,44 %		42,75 €	42,75 €	0,00 %	



Existen brechas superiores al 25% en algunas percepciones extrasalariales. Cabe recordar que las percepciones extrasalariales son percepciones características del período analizado, la mayoría son dietas y percepciones asociadas al desarrollo de la jornada y actividad laboral. Por ejemplo en la ayuda por gafas La brecha salarial general de esta percepción extrasalarial es negativa, aunque no se observa discriminación de género, ya que quien pide la ayuda es retribuido/a.

A continuación se realiza un análisis para observar brechas salariales en las personas que están adheridas al convenio y fuera de convenio.

DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS FUERA CONVENIO

La empresa tiene una estructura organizativa donde conviven personal fuera de convenio con otras agrupaciones. En el momento de realizar el informe, en el análisis, se encuentran 4 mujeres (15,38%) y 22 hombres (84,61%) que están fuera de convenio. Cabe recordar que la representación femenina en el total de la plantilla es del 23,67%. Las 4 mujeres ocupan puestos de trabajo de “Jefe/a división” y “Jefe/a de departamento” del nivel 2 de puestos de igual valor. Se analiza la retribución total y el salario base para comprobar que no existen diferencias de género.

INDICADOR. Media y mediana de Retribución total. Brecha salarial

TOTAL RETRIBUIDO - GRUPOS PROFESIONALES						
GRUPO PROFESIONAL	MEDIA			MEDIANA		
	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Brecha
Total Retribuido	Total Retribuido	Brecha	Total Retribuido	Total Retribuido	Brecha	
ALTO CARGO	108.394,11 €			109.772,74 €		
FUERA DE CONVENIO	65.457,91 €	57.725,28 €	11,81 %	62.961,36 €	64.764,81 €	-2,86 %
GRUPO II	40.423,43 €	36.190,50 €	10,47 %	40.602,13 €	35.698,70 €	12,08 %
GRUPO III	32.035,00 €	29.407,42 €	8,20 %	33.216,61 €	30.149,47 €	9,23 %
Total general	37.836,93 €	34.160,91 €	9,72 %	34.929,76 €	33.158,18 €	5,07 %

Tal como se ha indicado y se puede observar la brecha salarial general es del 9'72% en la media y 5,07% en la mediana, cuando se analizan las brechas salariales en “Fuera de Convenio” se



observa que la brecha salarial es del 11,81% en la media y -2,86% en la mediana, brechas ligeramente más altas que las de las otras agrupaciones (Grupo I y Grupo II).

INDICADOR. Media y mediana de salario base. Brecha salarial

SALARIO BASE - GRUPOS PROFESIONALES						
MEDIA				MEDIANA		
GRUPO PROFESIONAL	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Salario Base	Salario Base	Brecha	Salario Base	Salario Base	Brecha
ALTO CARGO	80.919,17 €			78.396,78 €		
FUERA DE CONVENIO	47.030,50 €	43.018,74 €	8,53 %	44.786,70 €	43.467,06 €	2,95 %
GRUPO II	28.375,78 €	26.576,02 €	6,34 %	27.952,19 €	26.829,96 €	4,01 %
GRUPO III	21.807,83 €	21.383,42 €	1,95 %	22.372,11 €	22.066,99 €	1,36 %
Total general	26.268,24 €	25.020,05 €	4,75 %	23.132,80 €	22.840,01 €	1,27 %

En el salario base la brecha salarial general es del 4,75% en la media y 1,27% en la mediana. La brecha salarial de fuera de convenio del 8,53% en la media y 2,95% en la mediana, brechas alejadas del 25%, cuando se analizan las brechas salariales en “Fuera de Convenio” se observa que la brecha salarial es del 8,53% en la media y 2,95% en la mediana, brechas ligeramente más altas que las de las otras agrupaciones (Grupo I y Grupo II).

CONCLUSIONES

La auditoría salarial es un proceso por el cual se obtiene información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución, definiendo las necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos.

La brecha salarial de la empresa general es del 9,72% en la media y un 5,07% en la mediana, porcentajes inferiores y alejados del 25% que la normativa indica que es necesario justificar (RD 902/2020 de igualdad retributiva).

La empresa ha realizado la Valoración de Puestos de trabajo (VPT) tal como indica el RD 902/2020 de igualdad retributiva. Se han identificado diferentes puestos diferenciados con sus valoraciones en puntuación. Existen 7 agrupaciones de puestos de igual o niveles, valores necesarios para hacer el análisis de la auditoría salarial.

Cabe mencionar que cuando se hace el análisis del salario base la brecha desciende hasta el 4,75% en la media y 1,27% en la mediana. Cabe recordar que nos encontramos con una empresa del sector náutico con una plantilla masculiniza.



Se resalta que hay brechas negativas que indican que, en algunos puestos de trabajo, las mujeres cobran más de media anual que sus compañeros de trabajo. No existen brechas salariales superiores al 25% en el análisis del salario base en los diferentes puestos de trabajo.

Los complementos salariales tienen una brecha salarial general del 25,72% en la media y 23,52% en la mediana, brechas próximas al 25%. Los complementos salariales analizados que percibe el personal de la empresa son un total de cincuenta y un complementos: Ad Personam, Antigüedad, Asistencia Sanitaria no Sujeta, Asistencia Sanitaria Sujeta, Cesta de Navidad, Complemento de Residencia, Complemento Variable, Complemento Pers.Absorbible, Dif. Cat. Antigüedad, Dif. Cat. Jornada Partida, Dif. Cat. Plus Cal./Gest., Dif. Cat. Plus Esp. Resp., Dif. Cat. Plus Residencia, Dif. Cat. Turnicidad A, Dif. Cat. Turnicidad B, Dif. Intereses Préstamos, Diferencias Antigüedad, Dto. Indisposición, Festivos Sin Turnicidad, Festivos Turnicidad, Festivos Turnicidad IT, Hora Extra, Hora Extra festiva, P. Flexibilidad Horaria B, Paga extra Antigüedad, Plus Calidad/Gest. Activ., Plus cambio de Turno, Plus de Emergencias, Plus Disponibil. Localiz, Plus Especial Responsabilidad, Plus Flex. Fest./Noct., Plus Homogeneiz. Horaria, Plus Irregularidad Horaria, Plus Jornada Partida, Plus Retirada Grúa, Regularización, Regularización Neto +, Retrib. Esp. No Reper vda., Retrib. var. comp. ley 5/06, Retribución Variable, Salarios de Tramitación, Sup. Cat. Flex. Horaria B, Sup. Cat. Flex. Horaria C, Turnicidad A, Turnicidad B, Turnicidad C, Vacaciones Finiquito, Variable puntual 1T, Variable puntual 2T, Variable puntual 3T y Variable puntual 4T.

Existen brechas generales de los diferentes complementos salariales superiores al 25% en algunos complementos, explicadas por la mayor representatividad masculina que femenina en algunas ocupaciones como las técnicas y también ocupaciones de policía portuaria puestos asociados a complementos salariales como por ejemplo el Plus turnicidad o tramitación.

Cuando se realiza un análisis por cada agrupación de puestos de trabajo de igual valor o niveles se observa que en algunos de los puestos no existen diferenciales retributivos ya que están ocupados con uno de los dos sexos y en algún caso existen brechas salariales negativas, por lo que no se detecta ninguna diferencia significativa. Hay diferencias destacables en algunas agrupaciones de puestos de igual valor, brechas salariales explicadas por la brecha histórica con más ocupaciones masculinas que femeninas, con puestos de responsabilidad y decisión ocupados por el sexo masculino. También los puestos de trabajo de policía portuaria con mayor representatividad masculina.

En la empresa existen percepciones extrasalariales en el momento de realizar el análisis, con una brecha salarial del 9,72% en la media y cero en la mediana. Las percepciones extrasalariales



están asociadas a Prestaciones con Incapacidad Temporal, Indemnizaciones, Dietas y Audas. Las percepciones extrasalariales se asocian a características del período analizado.

Se analiza las brechas salariales de la clasificación de "Fuera de convenio", con brechas del 11,81% en la media y -2,86% en la mediana, en la retribución general. En el análisis del salario base desciende la brecha del colectivo "Fuera de convenio" hasta el 8,53% en la media y 2,95% en la mediana. Brechas ligeramente superiores a las del Grupo I y Grupo II.

Todos estos datos, junto a la brecha salarial de la empresa del 4,75% en la media y el 1,27% en la mediana, nos ayudan a entender el entorno laboral actual. Aunque no debe normalizarse, que en las empresas haya brechas salariales, ya que aflora que las diferencias salariales vienen determinadas por otras variables. Con esto, según señalan fuentes europeas, contribuyen a estas brechas salariales entre hombres y mujeres diversos aspectos, como por ejemplo las diferencias en la representación de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad o puestos tradicionalmente masculinizados.

Por todo lo expuesto no se detecta ningún tipo de discriminación salarial directa en la empresa. Se desarrolla una política salarial igualitaria, en la que el sexo de la persona no es una variable para tener en cuenta en las políticas salariales. En la puntuación de los distintos puestos de trabajo y brechas salariales tampoco se detectan diferencias de género.

La empresa es consciente de que existen ocupaciones masculinizadas, en su deseo de intentar mejorar la representatividad de mujeres en la empresa, en especial en ocupaciones tradicionalmente masculinizadas ha topado con barreras externas, ya que en el mercado de trabajo no ha encontrado perfiles que se adopten a los diferentes puestos de trabajo demandados.

10.7.6. Clasificación profesional

Este ámbito de la igualdad hace referencia al conjunto de grupos, categorías y niveles profesionales que existen en la empresa, organizados conforme al conjunto de cometidos asignados a cada puesto, equipo de trabajo o áreas de actividad.

La distribución por nivel jerárquico y departamentos queda reflejada en el apartado 7 con el organigrama de la empresa. Mostramos a continuación los datos referentes a las categorías profesionales/puestos o grupos profesionales desagregados por sexos.

10.7.5.1. Distribución de la plantilla por grupos profesionales.



Categoría profesional	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Administrativo	4	5,63	5	2,18	9
Asistente de Dirección	2	2,82	0	0,00	2
Director	0	0,00	1	0,44	1
Encargado de Mantenimiento y/o Sistemas de Ayuda a la Navegación	0	0,00	5	2,18	5
Jefe de Área	0	0,00	1	0,44	1
Jefe de Departamento	1	1,41	7	3,06	8
Jefe de División	3	4,23	10	4,37	13
Jefe de Equipo de Mantenimiento	0	0,00	7	3,06	7
Jefe de Equipo Policía Portuaria	1	1,41	13	5,68	14
Jefe de Servicio Policía Portuaria	1	1,41	14	6,11	15
Jefe de Unidad	0	0,00	2	0,87	2
Oficial de Obras y Mantenimiento	1	1,41	9	3,93	10
Polic/a Portuario	23	32,39	102	44,54	125
Presidente	0	0,00	1	0,44	1
Responsable de Compras	0	0,00	1	0,44	1
Responsable de Comunicación e Imagen	0	0,00	2	0,87	2
Responsable de Dominio Público	1	1,41	0	0,00	1
Responsable de Facturación	1	1,41	3	1,31	4
Responsable de Infraestructuras	1	1,41	3	1,31	4
Responsable de la Oficina de Secretaría General	1	1,41	2	0,87	3
Responsable de Mantenimiento	0	0,00	2	0,87	2
Responsable de Operaciones y Servicios Portuarios	0	0,00	2	0,87	2
Responsable de Seguridad y/o PRL y/o Medioambiente	1	1,41	0	0,00	1
Responsable de Sistemas de Información y Comunicaciones	1	1,41	3	1,31	4



Documento firmado por: JORGE VICENTE VALLESPÍR BADIA (Jefe de departamento - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 10:52:55; JOSE IGNACIO ESPADA PLUMARETA (Policia portuario - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 13:06:49; JULIÀ CARLES COLL CONESA (Jefe de división de gestión de rr.hh. - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 13:31:00; JORGE MARTIN JIMENEZ (Jefe de departamento - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 18:19:38; EVA OLGA PEÑÁLVER DE LAMO (Jefa departamento contratación - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 08:37:59; LAURA MOLANO VILLAR (Jefe de division de sostenibilidad y rsc - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 09:45:12; SILVIA ARTIGUES TORRES (Técnico de gestión documental - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 10:02:41; ANTONIO TORRECILLA FERNANDEZ DEL VISO (Tecnico atencion al cliente - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 13:45:58; LUIS SIMON RAYO



Responsable Económico Financiero	4	5,63	2	0,87	6
Responsable Policía Portuaria	0	0,00	1	0,44	1
Servicios de Soporte	0	0,00	3	1,31	3
Técnico de Atención al Cliente	0	0,00	2	0,87	2
Técnico de Comercial y Márketing	1	1,41	0	0,00	1
Técnico de Comunicación e Imagen	1	1,41	0	0,00	1
Técnico de Dominio Público	2	2,82	3	1,31	5
Técnico de Facturación	1	1,41	3	1,31	4
Técnico de Gestión Documental	5	7,04	1	0,44	6
Técnico de Infraestructuras	1	1,41	2	0,87	3
Técnico de la Oficina de Secretaría General	4	5,63	2	0,87	6
Técnico de Operaciones y Servicios Portuarios	3	4,23	2	0,87	5
Técnico de Recursos Humanos y Organización	2	2,82	3	1,31	5
Técnico de Sistemas de Ayuda a la Navegación	0	0,00	6	2,62	6
Técnico de Sistemas de Calidad	0	0,00	1	0,44	1
Técnico de Sistemas de Información y Comunicaciones	1	1,41	1	0,44	2
Técnico Económico Financiero	4	5,63	2	0,87	6
Total	71	100	229	100	300



Categoría profesional	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Administrativo	4	44,44	5	55,56	9
Asistente de Dirección	2	100,00	0	0,00	2
Director	0	0,00	1	100,00	1
Encargado de Mantenimiento y/o Sistemas de Ayuda a la Navegación	0	0,00	5	100,00	5
Jefe de Área	0	0,00	1	100,00	1
Jefe de Departamento	1	12,50	7	87,50	8
Jefe de División	3	23,08	10	76,92	13
Jefe de Equipo de Mantenimiento	0	0,00	7	100,00	7
Jefe de Equipo Policía Portuaria	1	7,14	13	92,86	14
Jefe de Servicio Policía Portuaria	1	6,67	14	93,33	15
Jefe de Unidad	0	0,00	2	100,00	2
Oficial de Obras y Mantenimiento	1	10,00	9	90,00	10
Policía Portuario	23	18,40	102	81,60	125
Presidente	0	0,00	1	100,00	1
Responsable de Compras	0	0,00	1	100,00	1
Responsable de Comunicación e Imagen	0	0,00	2	100,00	2
Responsable de Dominio Público	1	100,00	0	0,00	1
Responsable de Facturación	1	25,00	3	75,00	4
Responsable de Infraestructuras	1	25,00	3	75,00	4
Responsable de la Oficina de Secretaría General	1	33,33	2	66,67	3
Responsable de Mantenimiento	0	0,00	2	100,00	2
Responsable de Operaciones y Servicios Portuarios	0	0,00	2	100,00	2
Responsable de Seguridad y/o PRL y/o Medioambiente	1	100,00	0	0,00	1
Responsable de Sistemas de Información y Comunicaciones	1	25,00	3	75,00	4



Responsable Económico Financiero	4	66,67	2	33,33	6
Responsable Policía Portuaria	0	0,00	1	100,00	1
Servicios de Soporte	0	0,00	3	100,00	3
Técnico de Atención al Cliente	0	0,00	2	100,00	2
Técnico de Comercial y Márketing	1	100,00	0	0,00	1
Técnico de Comunicación e Imagen	1	100,00	0	0,00	1
Técnico de Dominio Público	2	40,00	3	60,00	5
Técnico de Facturación	1	25,00	3	75,00	4
Técnico de Gestión Documental	5	83,33	1	16,67	6
Técnico de Infraestructuras	1	33,33	2	66,67	3
Técnico de la Oficina de Secretaría General	4	66,67	2	33,33	6
Técnico de Operaciones y Servicios Portuarios	3	60,00	2	40,00	5
Técnico de Recursos Humanos y Organización	2	40,00	3	60,00	5
Técnico de Sistemas de Ayuda a la Navegación	0	0,00	6	100,00	6
Técnico de Sistemas de Calidad	0	0,00	1	100,00	1
Técnico de Sistemas de Información y Comunicaciones	1	50,00	1	50,00	2
Técnico Económico Financiero	4	66,67	2	33,33	6
Total	71	23,67	229	76,33	300

En Autoridad Portuaria de Baleares (APB), la categoría o grupo profesional con mayor número de personas en la plantilla es la de policía portuario, donde se encuentran 125 personas, 23 mujeres (18,40%) y 102 hombres (81,60%). Por otro lado, la categoría de jefe/a de equipo policía portuaria está formada por 14 personas, 1 mujer (7,14%) y 13 hombres (92,86%). El grupo o categoría de jefe/a de servicio policía portuaria cuenta con un total de 1 mujer (6,67%) y 14 hombres (93,33%)

Se puede observar que en la categoría profesional de jefe/a de división con 13 personas, 3 mujeres (23,08%) y 10 hombres (76,92%). En la categoría de administrativo/a hay un total de 9 personas, 4 mujeres (44,44%) y 5 hombres (55,56%). La categoría o grupo profesional de jefe/a de departamento cuenta con un total de 8 personas, 1 mujer (12,50%), y 7 hombres (87,50%). En la categoría de oficial de obras y mantenimiento cuenta con 1 mujer (10,00%) y 9 hombres (90,00%).

Se observa, también, que existen categorías profesionales con un mayor número de mujeres que hombres, por ejemplo en la categoría profesional de Responsable económico financiero y Técnico/a económico financiero, también en la categoría de Técnico/a gestión documental,

Técnico/a oficina de secretaría general, Técnico/a de operaciones y Servicios portuarios. Existen categorías profesionales ocupadas por una sola persona y en este caso con representación femenina: Responsable de seguridad y/o PRL y/o Medioambiente, Técnico/a imagen, Técnico/a de comercial y marketing, Técnico/a comunicación e imagen

Por su parte, el grupo de Técnico/a de dominio público está formado por 2 mujeres (40,00%) y 3 hombres (60,00%); mientras que la categoría de Técnico/a de gestión documental hay un total de 6 personas, 5 mujeres (83,33%) y 1 hombre (16,67%). De igual manera, se encuentra la categoría profesional de Técnico/a de la oficina de secretaría general con 4 mujeres (66,67%) y 2 hombres (33,33%), y la de Técnico/a de operaciones y servicios portuarios con 3 mujeres (60,00%) y 2 hombres (40,00%).

La categoría de Técnico/a de recursos humanos y organización cuenta con la participación de 2 mujeres (40,00%) y 3 hombres (60,00%), y la de técnico/a económico financiero con 4 mujeres (66,67) y 2 hombres (33,33%). Asimismo se encuentra plena igualdad representativa en el grupo profesional de Técnico/a de sistemas de información y comunicaciones con 1 mujer (50,00%) y 1 hombre (50,00%);

En las categorías profesionales con nula representación femenina se observa la categoría profesional de director/a compuesta por 1 hombre (100,00%), Encargado/a de mantenimiento y/o sistemas de ayuda a la navegación, formado por 5 hombres (100,00%), Jefe/a de área que cuenta con la participación de un solo hombre, y Jefe/a de equipo de mantenimiento con un total de 7 hombres.

Siguiendo en esta línea, también se encuentran la categoría profesional de jefe/ de unidad con la participación de 2 hombres (100,00%), el puesto de Presidente con una figura masculina (100,00%), Responsable de compras con 1 hombre (100,00%), y Responsable de comunicación e imagen que con cuenta con un total de 2 hombres (100,00%). Asimismo, también se observa la categoría de Responsable de mantenimiento, y Responsable de operaciones y servicios portuarios, ambos con la participación de 2 hombres (100,00%).

También se encuentran las categorías profesiones de Responsable de policía portuaria, en la que se cuenta con un solo hombre (100%), los Servicios de soporte que cuenta con 3 hombres, y Técnico/a de atención al cliente con 2 hombres. Por último, se observa la categoría de Técnico/a de sistemas de ayuda a la navegación con 6 hombres (100,00%), y Técnico/a de sistemas de calidad que cuenta con una única figura masculina (100,00%).

En las categorías profesionales que carecen de participación masculina, se observan las categorías de asistente de dirección, que cuenta con 2 mujeres (100,00%), responsable de dominio público compuesto por una sola mujer (100%), y responsable de seguridad y/o PRL y/o



medioambiente. Por último, se encuentra el grupo profesional de técnico/a de comercial y marketing y el de técnico/a de comunicación e imagen, que cuentan ambas, con una única figura femenina (100,00%).

10.7.5.2. Distribución de la plantilla por grupo profesional y estudios.

En el momento de realizar el diagnóstico no se tienen los datos disponibles del nivel de estudios del personal. En el Plan de acción se propondrá como acción de mejora obtener la información del nivel de estudios por cada categoría profesional o puesto de trabajo.

88



10.7.7. Proceso de selección y contratación del personal

Para **AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES (APB)**, su personal es su activo más valioso. La empresa busca atraer talento y que los/as profesionales elijan la compañía respondiendo a sus expectativas laborales y personales y ofreciendo un entorno en donde puedan crecer y desarrollar todo su potencial.

La empresa garantiza en los procesos de selección la no discriminación por cuestiones del sexo como muestran los datos recogidos y analizados. No existe ningún tipo de limitación u obstáculo desde una perspectiva de género para acceder a la empresa.

AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES dispone de un departamento de Recursos Humanos que, entre otros muchos aspectos, vela en los procesos de selección y acceso de nuevo personal por la igualdad de trato evitando posibles casos de segregación horizontal y vertical y estableciendo las mismas condiciones contractuales para hombres y mujeres.

En referencia a la selección de personal, si es necesario, se publica de forma anual la Oferta de Empleo Público 2023 (OEP) previo análisis y correspondiente reparto de puestos disponibles.

También existen contrataciones temporales, se pone de relieve dos aspectos esenciales para la modernización de las Autoridades Portuarias y el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Marco Estratégico son tanto una ampliación como a la vez, una recalificación del personal de los Organismos Portuarios, a fin de recuperar el terreno perdido y prepararse para el futuro.

En este sentido el presidente de Puertos del Estado informó sobre el estado de la difícil negociación con Hacienda. El presidente de Puertos del Estado durante la celebración de las reuniones del Plan de Empresa 2024 explicó que, aunque la Oferta de Empleo Público aún no se había publicado, se preveía contemplar la extensión de las plantillas tal como prevé el Marco Estratégico por encima de la cuota de reposición.

Una vez se ha producido la aprobación de la Oferta de Empleo Público y tras analizar las necesidades manifestadas por cada Autoridad Portuaria, así como la evolución de los indicadores de situación y la tasa de reposición que han servido para elaborar su reparto al objeto de equilibrar y objetivar el mismo, se procede llevar a cabo la asignación de personal de nuevo ingreso.

Todos los procesos de selección cumplen el procedimiento establecido de Puertos del Estado, que a su vez cumple el de Función Pública. Los procesos de selección se rigen por los principios de igualdad, mérito y capacidad y se realizan mediante convocatoria pública.

Se inicia un proceso de selección y contratación de personal porque existe la autorización de la Oferta Pública de Empleo o necesidades temporales (sustituciones) en un momento determinado.

Quien solicita el proceso de selección de personal es la persona responsable de la Unidad Organizativa que tiene la necesidad, se analiza des del departamento de RR.HH y se autoriza por parte de la Dirección.

Las características que se valoran más, generalmente, en un proceso de selección de personal, son las características es que posea experiencia y la formación necesaria, así como también la personalidad de la persona que se presenta al proceso de selección.

En algunos procesos de selección se utiliza como metodología habitual: entrevistas, pruebas psicotécnicas, dinámicas grupales, role-playing entre otras.

En referencia a las barreras que pueden encontrar las mujeres en el proceso de selección de personal, al realizarse a través de un concurso público, tanto las mujeres como los hombres tienen las mismas oportunidades, por lo que las barreras son menores o inexistentes.

En cuanto al perfil del personal del departamento de RRHH encargado de todo el proceso de selección de personal, des del mismo departamento se comenta que las personas responsables carecen de formación en materia de igualdad, característica importante para tener procedimientos y procesos de selección introduciendo la perspectiva de género.

Incorporaciones de los últimos años.

Incorporaciones	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2020	45	34,88	84	65,12	129
Año 2021	50	30,30	115	69,70	165
Año 2022	31	22,79	105	77,21	136
Total	126	29,30	304	70,70	430





Cuando se analizan las incorporaciones de los últimos tres años, se observa que se han incorporado un total de 430 personas en la empresa, 126 mujeres (29,30%) y 304 hombres (70,70%). En el año 2020 se incorporaron 129 personas, 45 mujeres (34,88%) y 84 hombres (65,12%). En el año 2021 se incorporaron 165 personas, 50 mujeres (30,30%) y 115 hombres (69,30%). Y en el último año 2022 se incorporaron 136 personas, de las cuales 31 eran mujeres (22,79%) y 105 eran hombres (77,21%).



Tipo de contrato en las incorporaciones del último año.

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	7	22,58	48	45,71	55
Temporal a tiempo parcial	0	0,00	5	4,76	5
Fijo discontinuo	18	58,06	48	45,71	66
Indefinido a tiempo completo	6	19,35	4	3,81	10
Total	31	100	105	100	136

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	7	12,73	48	87,27	55
Temporal a tiempo parcial	0	0,00	5	100,00	5
Fijo discontinuo	18	27,27	48	72,73	66
Indefinido a tiempo completo	6	60,00	4	40,00	10
Total	31	22,79	105	77,21	136

92

Cuando se observa el tipo de contrato de las nuevas incorporaciones del último año en Autoridad Portuaria de Baleares, tal como se ha comentado hay un total de 136 incorporaciones en el último año, 31 mujeres (22,79%) y 105 hombres (77,21%).

Hay 55 personas con un tipo de contrato Temporal a tiempo completo, 7 mujeres (12,73%) y 48 hombres (87,27%).

Con el tipo de contrato Temporal a tiempo parcial hay 5 personas, todos hombres (100,00%).

Con el contrato Fijo discontinuo hay 66 personas, 18 mujeres (27,27%) y 48 hombres (72,73%).

Existen un total de 10 personas con tipo de contrato Indefinido a tiempo completo, 6 mujeres (60,00%) y 4 hombres (40,00%). Se observa que la tipología de contratación más utilizada en las nuevas incorporaciones es la contratación Fijo discontinuo, seguida de la temporal a tiempo completo





Documento firmado por: JORGE VICENTE VALLESPÍR BADIA (Jefe de departamento - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 10:52:55; JOSE IGNACIO ESPADA PLUMARETA (Policia portuario - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 13:06:49; JULIÀ CARLES COLL CONESA (Jefe de división de gestión de rr.hh. - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 13:31:00; JORGE MARTIN JIMENEZ (Jefe de departamento - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 18:19:38; EVA OLGA PEÑÁLVER DE LAMO (Jefa departamento contratación - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 08:37:59; LAURA MOLANO VILLAR (Jefe de division de sostenibilidad y rsc - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 09:45:12; SILVIA ARTIGUES TORRES (Técnico de gestión documental - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 10:02:41; ANTONIO TORRECILLA FERNANDEZ DEL VISO (Tecnico atencion al cliente - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 13:45:58; LUIS SIMON RAYO



10.7.8. Formación del personal

La formación del personal en **AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES** se considera una herramienta fundamental para el adecuado ajuste al puesto y el desarrollo profesional y personal de los trabajadores y trabajadoras.

Es por este motivo que la igualdad de oportunidades en el ámbito de la formación se garantiza desde la compañía a través de su Plan de Formación. Las actuaciones formativas se determinan en función de las necesidades detectadas en cada área y/o puesto de trabajo y no en función del género o cualquier otro aspecto discriminador.

Hombres y mujeres acceden por igual y tienen las mismas oportunidades de desarrollo dentro del ámbito de la formación. Se planifica y realiza la formación necesaria para elevar el nivel profesional de la plantilla, cuando es necesario para el desarrollo de las funciones propias de cada puesto y de forma permanente.

El Plan de formación se realiza teniendo en cuenta las necesidades de la empresa, así como también la petición de los trabajadores y trabajadoras de departamento. Las personas responsables de los diferentes departamentos exponen las necesidades de su personal al departamento de RRHH que valora junto con las exigencias normativas las formaciones idóneas para la plantilla. Participa la dirección y el Comité de Empresa. Existe en la empresa, la Comisión de Gestión por Competencias que trata asuntos sobre la formación. Se realizan encuestas de necesidades formativas a través de los y las responsables de las unidades organizativas (mandos). El plan de formación actual es trianual.

Existen varios criterios para participar en las sesiones formativas: Necesidades en el perfil competencial, necesidades por norma legal, propuestas del departamento, solicitudes voluntarias, etc.

Cuando una persona de forma individual propone una formación se hace una valoración real de la necesidad del curso, con la persona. Para poder justificar bien que aquella persona necesita realmente el curso. En la empresa se evita dar cursos poco útiles para el desarrollo de su trabajo diario. La formación se imparte de forma general online, ocasionalmente en el puesto de trabajo y las instalaciones de la empresa.



El Plan formativo se realiza casi siempre dentro de la jornada laboral, con horas estipuladas para que el personal pueda actualizar sus conocimientos (se estiman entre 50 y 60 horas en jornada laboral).

En referencia a formación en materia de Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, hay que comentar que se ha realizado de forma paralela al desarrollo del presente Plan, una formación dirigida a la comisión negociadora, para dotar a esta de los conocimientos necesarios para integrar el valor de la igualdad en la política. La formación fue presencial y online para que todas las personas pudieran asistir, con una duración de 4 horas en las instalaciones de Palma de Mallorca.

95

10.7.9. Planes de Formación de los tres últimos años

Se presentan las formaciones de los últimos tres años (2022,2021,2020) con la representatividad de mujeres y hombres a cada sesión formativa. La APB impartió formación en diferentes ámbitos durante el año 2022. La formación con un mayor número de personas es la "Ciberseguridad" con 87 personas, de las cuales hay 22 mujeres (25,29%) y 85 hombres (74,71%). Le sigue la formación de "Habilidades directivas", con 22 personas, 5 mujeres (22,73%) y 17 hombres (77,27%). También está la formación de "Formación en contratación", la cual se impartió a 15 personas, 6 mujeres (60%) y 9 hombres (40%). Hay dos formaciones que han asistido 8 personas, "Código IMDG " con 3 mujeres y 5 hombres (%), y "Actualización de contenidos policiales" con la asistencia totalmente masculina.

Existen formaciones donde sólo ha participado una sola persona de la APB, alguna con sólo asistencia femenina: "Contabilidad en el sector público" "Microsoft Excel", "Experto/a en contratación de energía", "Técnico/a Compliance", "Jornadas de derecho portuario" y "Programas de gestión y estrategia de liderazgo" tal como se observa en las siguientes tablas.



Denominación curso	Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Ciberseguridad	2022	22	9,91	65	11,69	87
Administración de ArcGIS Enterprise	2022	0	0,00	2	0,36	2
Bases de Datos-SQL y NoSQL	2022	0	0,00	1	0,18	1
Cierre Fiscal en IS 2022	2022	2	0,90	0	0,00	2
Código estructural	2022	1	0,45	2	0,36	3
Código IMDG	2022	3	1,35	5	0,90	8
Congreso Puerto Sostenible. Bilbao 2022	2022	0	0,00	1	0,18	1
Curso básico prevención de riesgos laborales	2022	0	0,00	1	0,18	1
Curso básico sobre la gestión del servicio de ayudas a la navegación	2022	0	0,00	1	0,18	1
Curso de actualización de contenidos policiales 2022	2022	0	0,00	8	1,44	8
Experto en contratación de energía en la empresa y optimización de las facturas de gas y electricidad	2022	1	0,45	0	0,00	1
Flujos de trabajo con ArcGIS Pro y Data	2022	0	0,00	2	0,36	2
Formación en contratación. Aspectos técnicos	2022	6	2,70	9	1,62	15
Formación en riesgos del puesto de trabajo	2022	1	0,45	1	0,18	2
Funcionalidades del programa de mantenimiento Rosmanar	2022	0	0,00	3	0,54	3
Habilidades Directivas	2022	5	2,25	17	3,06	22
I Congreso de contratación pública. Contratación pública Transformadora	2022	1	0,45	1	0,18	2
IX Jornadas Jurídicas Internas del Sistema Portuario de Interés General	2022	2	0,90	0	0,00	2
I Edición del Club DirCom	2022	0	0,00	1	0,18	1
Jornada sobre contabilidad del Sector Público	2022	1	0,45	0	0,00	1
Jornadas técnicas sobre el código estructural	2022	2	0,90	7	1,26	9
Logística e Intermodalidad. Nivel 3	2022	0	0,00	1	0,18	1
Microsoft Access 2016	2022	0	0,00	1	0,18	1
Microsoft Excel 2016 Nivel Medio	2022	1	0,45	0	0,00	1
Microsoft PowerPoint 2016	2022	1	0,45	1	0,18	2
Microsoft Project 2016	2022	0	0,00	1	0,18	1
Microsoft Word 2016	2022	1	0,45	1	0,18	2
Normativa Portuaria. Nivel II	2022	0	0,00	1	0,18	1
Operaciones y Servicios Portuarios. Nivel 3	2022	0	0,00	2	0,36	2
Operadores de plataformas elevadoras móviles de personas	2022	0	0,00	2	0,36	2
Plan de integridad y medidas antifraude en contratación pública	2022	0	0,00	1	0,18	1
Prevención y lucha contra la contaminación. Nivel operativo avanzado	2022	1	0,45	2	0,36	3
Prevención y lucha contra la contaminación. Nivel superior de dirección	2022	0	0,00	3	0,54	3
Reglamento general de protección de datos	2022	0	0,00	1	0,18	1
Sensibilización en seguridad de la información	2022	2	0,90	1	0,18	3
Sistemas de la gestión de la seguridad de la Información	2022	0	0,00	1	0,18	1
Técnico en Compliance	2022	1	0,45	0	0,00	1
V Jornadas TIC de Ciberseguridad	2022	0	0,00	3	0,54	3
VI Encuentro de derecho portuario y marítimo	2022	1	0,45	0	0,00	1
VII edición RRHH	2022	0	0,00	1	0,18	1
VIII Congreso Nacional de la ATPYC. Innovación y Nuevas Tecnologías	2022	0	0,00	4	0,72	4
X Jornada de Derecho Portuario de Tarragona	2022	1	0,45	0	0,00	1
XIII Programa de Gestión Estratégica y Liderazgo	2022	1	0,45	0	0,00	1
XV Jornadas de Responsables Económicos de las Autoridades Portuarias	2022	1	0,45	1	0,18	2
XVI Jornadas Españolas de Ingeniería de Costas y Puertos	2022	1	0,45	3	0,54	4
XVIII Symposium sobre puertos deportivos. Valencia	2022	0	0,00	1	0,18	1
Total		59	100	159	100	218

Denominación curso	Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Ciberseguridad	2022	22	25,29	65	74,71	87
Administración de ArcGIS Enterprise	2022	0	0,00	2	100,00	2
Bases de Datos-SQL y NoSQL	2022	0	0,00	1	100,00	1
Cierre Fiscal en IS 2022	2022	2	100,00	0	0,00	2
Código estructural	2022	1	33,33	2	66,67	3
Código IMDG	2022	3	37,50	5	62,50	8
Congreso Puerto Sostenible. Bilbao 2022	2022	0	0,00	1	100,00	1
Curso básico prevención de riesgos laborales	2022	0	0,00	1	100,00	1
Curso básico sobre la gestión del servicio de ayudas a la navegación	2022	0	0,00	1	100,00	1
Curso de actualización de contenidos policiales 2022	2022	0	0,00	8	100,00	8
Experto en contratación de energía en la empresa y optimización de las facturas de gas y electricidad	2022	1	100,00	0	0,00	1
Fujos de trabajo con ArcGIS Pro y Data	2022	0	0,00	2	100,00	2
Formación en contratación. Aspectos técnicos	2022	6	40,00	9	60,00	15
Formación en riesgos del puesto de trabajo	2022	1	50,00	1	50,00	2
Funcionalidades del programa de mantenimiento Rosmiman	2022	0	0,00	3	100,00	3
Habilidades Directivas	2022	5	22,73	17	77,27	22
I Congreso de contratación pública. Contratación pública Transformadora	2022	1	50,00	1	50,00	2
IX Jornadas Jurídicas Internas del Sistema Portuario de Interés General	2022	2	100,00	0	0,00	2
I Edición del Club DirCom	2022	0	0,00	1	100,00	1
Jornada sobre contabilidad del Sector Público	2022	1	100,00	0	0,00	1
Jornadas técnicas sobre el código estructural	2022	2	22,22	7	77,78	9
Logística e Intermodalidad. Nivel 3	2022	0	0,00	1	100,00	1
Microsoft Access 2016	2022	0	0,00	1	100,00	1
Microsoft Excel 2016 Nivel Medio	2022	1	100,00	0	0,00	1
Microsoft PowerPoint 2016	2022	1	50,00	1	50,00	2
Microsoft Project 2016	2022	0	0,00	1	100,00	1
Microsoft Word 2016	2022	1	50,00	1	50,00	2
Normativa Portuaria. Nivel II	2022	0	0,00	1	100,00	1
Operaciones y Servicios Portuarios. Nivel 3	2022	0	0,00	2	100,00	2
Operadores de plataformas elevadoras móviles de personas	2022	0	0,00	2	100,00	2
Plan de integridad y medidas antifraude en contratación pública	2022	0	0,00	1	100,00	1
Prevención y lucha contra la contaminación. Nivel operativo avanzado	2022	1	33,33	2	66,67	3
Prevención y lucha contra la contaminación. Nivel superior de dirección	2022	0	0,00	3	100,00	3
Reglamento general de protección de datos	2022	0	0,00	1	100,00	1
Sensibilización en seguridad de la información	2022	2	66,67	1	33,33	3
Sistemas de la gestión de la seguridad de la Información	2022	0	0,00	1	100,00	1
Técnico en Compliance	2022	1	100,00	0	0,00	1
V Jornadas TIC de Ciberseguridad	2022	0	0,00	3	100,00	3
VI Encuentro de derecho portuario y marítimo	2022	1	100,00	0	0,00	1
VII edición RRRHH	2022	0	0,00	1	100,00	1
VIII Congreso Nacional de la ATPYC. Innovación y Nuevas Tecnologías	2022	0	0,00	4	100,00	4
X Jornada de Derecho Portuario de Tarragona	2022	1	100,00	0	0,00	1
XIII Programa de Gestión Estratégica y Liderazgo	2022	1	100,00	0	0,00	1
XV Jornadas de Responsables Económicos de las Autoridades Portuarias	2022	1	50,00	1	50,00	2
XVI Jornadas Españolas de Ingeniería de Costas y Puertos	2022	1	25,00	3	75,00	4
XVIII Symposium sobre puertos deportivos. Valencia	2022	0	0,00	1	100,00	1
Total		59	27,06	159	72,94	218

Denominación curso	Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Actualización de Radio Restringido	2021	0	0,00	2	0,50	2
Adquisición, Análisis y Presentación de Evidencias Digitales	2021	0	0,00	1	0,25	1
Corporate Social Resonsability	2021	0	0,00	1	0,25	1
Curso funcionalidades del DGPS	2021	0	0,00	3	0,76	3
Curso RH	2021	0	0,00	1	0,25	1
El nuevo Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos	2021	1	0,61	2	0,50	3
El Servicio de practicaje y la seguridad marítimo-portuaria	2021	1	0,61	3	0,76	4
Electricidad, Montaje y Mantenimiento de Inst. eléctricas de alta y baja tensión	2021	0	0,00	2	0,50	2
Equipos de radio	2021	0	0,00	13	3,27	13
Experto en Responsabilidad Social Corporativa	2021	0	0,00	1	0,25	1
Experto Universitario en Innovación y Digitalización del Sector Logístico-Portuario	2021	0	0,00	1	0,25	1
Fontanería y climatización	2021	0	0,00	1	0,25	1
Formación Batizas y Telecontrol	2021	0	0,00	7	1,76	7
Funcionamiento del sector público por medios electrónicos	2021	0	0,00	1	0,25	1
Green Gas Mobility Summit	2021	1	0,61	0	0,00	1
Hábitos de vida saludable y prevención del cáncer de colon	2021	23	14,11	21	5,29	44
Introducción a la Ciberseguridad	2021	0	0,00	1	0,25	1
IX Jornadas Proyectos y Obras 2021	2021	1	0,61	4	1,01	5
La contratación de obras públicas de extremo a extremo	2021	1	0,61	7	1,76	8
La larga travesía de la Ley 39/2015 hasta su completa puesta en marcha	2021	1	0,61	0	0,00	1
Logística e Intermodalidad. Nivel 3	2021	1	0,61	1	0,25	2
Mantenimiento Instalaciones con Riesgo Legionela	2021	1	0,61	4	1,01	5
Mejoras en el CMA, SAMOA2	2021	1	0,61	3	0,76	4
Módulo formativo BIM MEP de instalaciones de telecomunicaciones	2021	0	0,00	1	0,25	1
Oficios Electricidad	2021	0	0,00	1	0,25	1
Operaciones y Servicios Portuarios. Nivel 3	2021	1	0,61	1	0,25	2
Patrón portuario	2021	0	0,00	1	0,25	1
Pixel	2021	13	7,98	14	3,53	27
Plataformas elevadoras	2021	0	0,00	2	0,50	2
Prevención y lucha contra la contaminación. Modulo común y nivel operativo básico	2021	2	1,23	1	0,25	3
Prevención y lucha contra la contaminación. Nivel Operativo Básico	2021	0	0,00	5	1,26	5
Prevención y lucha contra la contaminación. Nivel superior de dirección	2021	1	0,61	2	0,50	3
Ripea y Distribución	2021	39	23,93	50	12,59	89
Sector y Estrategia Portuaria. Nivel 3	2021	1	0,61	1	0,25	2
SVB y DEA	2021	20	17,18	122	30,73	150
The Marine Energy Transition Forum	2021	1	0,61	0	0,00	1
Uso y manejo de la Plataforma de Contratación del SP	2021	0	0,00	1	0,25	1
V Encuentro de Derecho Portuario y Marítimo	2021	1	0,61	2	0,50	3
Total		119	100	284	100	403



Documento firmado por: JORGE VICENTE VALLESPÍR BADIA (Jefe de departamento - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 10:52:55; JOSE IGNACIO ESPADA PLUMARETA (Policia portuario - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 13:06:49; JULIÀ CARLES COLL CONESA (Jefe de división de gestión de rr.hh. - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 13:31:00; JORGE MARTIN JIMENEZ (Jefe de departamento - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 18:19:38; EVA OLGA PEÑALVER DE LAMO (Jefa departamento contratación - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 08:37:59; LAURA MOLANO VILLAR (Jefe de division de sostenibilidad y rsc - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 09:45:12; SILVIA ARTIGUES TORRES (Técnico de gestión documental - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 10:02:41; ANTONIO TORRECILLA FERNANDEZ DEL VISO (Tecnico atencion al cliente - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 13:45:58; LUIS SIMON RAYO



Denominación curso	Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Actualización de Radio Restringido	2021	0	0,00	2	100,00	2
Adquisición, Análisis y Presentación de Evidencias Digitales	2021	0	0,00	1	100,00	1
Corporate Social Responsibility	2021	0	0,00	1	100,00	1
Curso funcionalidades del DGPS	2021	0	0,00	3	100,00	3
Curso RH	2021	0	0,00	1	100,00	1
El nuevo Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos	2021	1	33,33	2	66,67	3
El Servicio de practica y la seguridad marítima-portuaria	2021	1	25,00	3	75,00	4
Electricidad, Montaje y Mantenimiento de Inst. eléctricas de alta y baja tensión	2021	0	0,00	2	100,00	2
Equipos de radio	2021	0	0,00	13	100,00	13
Experto en Responsabilidad Social Corporativa	2021	0	0,00	1	100,00	1
Experto Universitario en Innovación y Digitalización del Sector Logístico-Portuario	2021	0	0,00	1	100,00	1
Fontanería y climatización	2021	0	0,00	1	100,00	1
Formación Balizas y Telecontrol	2021	0	0,00	7	100,00	7
Funcionamiento del sector público por medios electrónicos	2021	0	0,00	1	100,00	1
Green Gas Mobility Summit	2021	1	100,00	0	0,00	1
Hábitos de vida saludable y prevención del cáncer de colon	2021	23	52,27	21	47,73	44
Introducción a la Ciberseguridad	2021	0	0,00	1	100,00	1
IX Jornadas Proyectos y Obras 2021	2021	1	20,00	4	80,00	5
La contratación de obras públicas de extremo a extremo	2021	1	12,50	7	87,50	8
La larga travesía de la Ley 39/2015 hasta su completa puesta en marcha	2021	1	100,00	0	0,00	1
Logística e Intermodalidad. Nivel 3	2021	1	50,00	1	50,00	2
Mantenimiento Instalaciones con Riesgo Legionela	2021	1	20,00	4	80,00	5
Mejoras en el CMA. SAMQA2	2021	1	25,00	3	75,00	4
Módulo formativo BIM MEP de instalaciones de telecomunicaciones	2021	0	0,00	1	100,00	1
Oficios Electricidad	2021	0	0,00	1	100,00	1
Operaciones y Servicios Portuarios. Nivel 3	2021	1	50,00	1	50,00	2
Patrón portuario	2021	0	0,00	1	100,00	1
Pixel	2021	13	48,15	14	51,85	27
Plataformas elevadoras	2021	0	0,00	2	100,00	2
Prevención y lucha contra la contaminación. Modulo común y nivel operativo básico	2021	2	66,67	1	33,33	3
Prevención y lucha contra la contaminación. Nivel Operativo Básico	2021	0	0,00	5	100,00	5
Prevención y lucha contra la contaminación. Nivel superior de dirección	2021	1	33,33	2	66,67	3
Ripea y Distribución	2021	39	43,82	50	56,18	89
Sector y Estrategia Portuaria. Nivel 3	2021	1	50,00	1	50,00	2
SVB y DEA	2021	28	18,67	122	81,33	150
The Marine Energy Transition Forum	2021	1	100,00	0	0,00	1
Uso y manejo de la Plataforma de Contratación del SP	2021	0	0,00	1	100,00	1
V Encuentro de Derecho Portuario y Marítimo	2021	1	33,33	2	66,67	3
Total		119	29,53	284	70,47	403

Autoridad Portuaria de Baleares (APB), impartió formación en diferentes ámbitos durante el año 2021. La formación con un mayor número de personas es la "SVB y DEA" con 150 personas, de las cuales hay 28 mujeres (18,67%) y 122 hombres (81,33%). Le sigue la formación de "Rípea y Distribución", con 89 personas, 39 mujeres (43,82%) y 50 hombres (56,18%). También está la formación de "Hábitos de vida saludable y prevención de cáncer de colon", la cual se impartió a 44 personas, 23 mujeres (52,27%) y 21 hombres (47,73%).

La siguiente formación que se encuentra es la de "Pixel" se impartió a 27 personas, 13 mujeres (48,15%) y 14 hombres (51,85%). La formación de "Equipos de radio" se impartió a 13 personas (100%), todos hombres, y la formación "La contratación de obras públicas de extremo a extremo" se realizó a 8 personas, 1 mujer (12,50) y 7 hombres (87,50%). En cuanto a la formación "Formación Balizas y Telecontrol" se observa que se impartió a 7 personas (100,00%), todos hombres.

La formación de "Mantenimiento instalaciones con riesgo legionela", constó de 5 personas, 1 hombre (20,00%) y 4 hombres (80,00%), así como la "IX Jornadas Proyectos y obras 2021" con la participación de 5 personas, 1 mujer (20,00%) y 4 hombres (80,00%). También, el curso "Prevención y lucha contra la contaminación. Nivel operativo básico" se llevó a cabo con un total de 5 personas, en el que todos los implicados eran del género masculino.

Por otro lado, se observa que tanto la formación "El servicio de practica y la seguridad marítimo-portuaria", como "Mejoras en el CMA: SAMOA2" se impartieron a un total 4 personas, en ambos casos, con la participación de 1 mujer (25,00%) y 3 hombres (75,00%).

Con la implicación de un total de 3 personas, encontramos el curso "Funcionalidades del DGPS", con 3 hombres, y "El nuevo reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos" con 1 mujer (33,33%) y 2 hombres (66,67%). Siguiendo en esta línea, la formación "Prevención y lucha contra la contaminación. Módulo común y nivel operativo básico" se impartió a 3 personas, de la cuales 2 eran mujeres (66,67%) y 1 era un hombre (33,33%); en cambio, las formaciones "Prevención y lucha contra la contaminación. Módulo común y nivel superior de dirección" y "V encuentro de derecho portuario y marítimo" tuvo lugar, con 1 mujer (33,33%) y 2 hombres (66,67%).

Entre los cursos que contaban con 2 participantes, de los cuales eran 1 mujer (50,00%) y 1 hombre (50,00%) se encuentran "Logística e Intermodalidad. Nivel 3", "Operaciones y Servicios Portuarios. Nivel 3", y "Sector y Estrategia Portuaria. Nivel 3". Sin embargo, en aquellos cursos con 2 participantes, pero en el que no existe participación de la mujer, encontramos "Actualización de

radio restringido”, “Electricidad, montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de alta y baja tensión”, y “Plataformas elevadoras”.

Respecto a las formaciones realizadas únicamente a 1 persona que destaca por la presencia de la figura masculina, encontramos “Adquisición, Análisis y Presentación de Evidencias Digitales”, “Corporate Social Resonsability”, “Curso RH”, “Experto en responsabilidad Social Corporativa”, “Experto universitario en innovación y digitalización del sector logístico-portuario”, “Fontanería y climatización”, “Funcionamiento del sector público por electrónicos”, “Introducción a la Ciberseguridad”, y “Módulo formativo BIM MEP de instalaciones de telecomunicaciones “. También, los cursos “Oficios electricidad”, “Patrón portuario”, y finalmente, “Uso y manejo de la Plataforma de Contratación del SP”.

En las formaciones que destacan por la participación de una única mujer, encontramos “Green Gas Mobility Summit”, “La larga travesía de la Ley 39/2015 hasta su completa puesta en marcha”, y “The Marine Energy Transition Forum”.



Denominación curso	Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Atención Eficaz de Quejas y Reclamaciones	2020	0	0,00	1	0,25	1
AUTOCAD 2015 2D Y 3D	2020	1	0,61	0	0,00	1
Certificación Profesional Internacional en Gestión del Modelo de Calidad EFQM: Excelencia Empresarial	2020	0	0,00	1	0,25	1
Cinemómetro	2020	4	2,45	26	6,55	30
Comercial y marketing	2020	1	0,61	0	0,00	1
Conocimientos ofimáticos avanzados - Office 2010	2020	1	0,61	0	0,00	1
Curso Superior de Comunicación en la Empresa para Secretariado de Dirección	2020	3	1,84	0	0,00	3
Curso superior en igualdad de género	2020	1	0,61	0	0,00	1
Curso superior en nuevas tendencias en RR.HH.	2020	2	1,23	1	0,25	3
Excel avanzado	2020	1	0,61	0	0,00	1
Gestión administrativa en oficinas	2020	1	0,61	0	0,00	1
Gestión de mercancías	2020	1	0,61	0	0,00	1
Gestión de RR.HH.	2020	1	0,61	0	0,00	1
Gestión económica financiera	2020	1	0,61	0	0,00	1
GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL. CONCEPTOS BÁSICOS	2020	1	0,61	0	0,00	1
Náutica	2020	2	1,23	0	0,00	2
Normativa Portuaria	2020	2	1,23	1	0,25	3
Normativa y gestión medioambiental	2020	20	12,27	80	20,15	100
Nuevo reglamento general de protección de datos	2020	0	0,00	2	0,50	2
Relaciones Laborales	2020	1	0,61	1	0,25	2
Total		44	100	113	100	157



Denominación curso	Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Atención Eficaz de Quejas y Reclamaciones	2020	0	0,00	1	100,00	1
AUTOCAD 2015 2D Y 3D	2020	1	100,00	0	0,00	1
Certificación Profesional Internacional en Gestión del Modelo de Calidad EFQM: Excelencia Empresarial	2020	0	0,00	1	100,00	1
Cinemómetro	2020	4	13,33	26	86,67	30
Comercial y marketing	2020	1	100,00	0	0,00	1
Conocimientos ofimáticos avanzados - Office 2010	2020	1	100,00	0	0,00	1
Curso Superior de Comunicación en la Empresa para Secretariado de Dirección	2020	3	100,00	0	0,00	3
Curso superior en igualdad de género	2020	1	100,00	0	0,00	1
Curso superior en nuevas tendencias en RR.HH.	2020	2	66,67	1	33,33	3
Excel avanzado	2020	1	100,00	0	0,00	1
Gestión administrativa en oficinas	2020	1	100,00	0	0,00	1
Gestión de mercancías	2020	1	100,00	0	0,00	1
Gestión de RR.HH.	2020	1	100,00	0	0,00	1
Gestión económica financiera	2020	1	100,00	0	0,00	1
GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL. CONCEPTOS BÁSICOS	2020	1	100,00	0	0,00	1
Náutica	2020	2	100,00	0	0,00	2
Normativa Portuaria	2020	2	66,67	1	33,33	3
Normativa y gestión medioambiental	2020	20	20,00	80	80,00	100
Nuevo reglamento general de protección de datos	2020	0	0,00	2	100,00	2
Relaciones Laborales	2020	1	50,00	1	50,00	2
Total		44	28,03	113	71,97	157

Durante el año 2020. La formación con mayor número de personas realizada durante este periodo de tiempo es la de "Normativa y gestión medioambiental" con 100 personas, 20 mujeres (20%), y 80 hombres (80%). La siguiente formación con más números de personas es la de "Cinemómetro", con 30 personas en total 4 mujeres (13,33%) y 26 hombres (86,67%).

El resto de las formaciones las comprenden entre 3 y 1 participantes por curso. Con 3 participantes encontramos “Normativa Portuaria” y “Curso superior en nuevas tendencias en RR.HH.”, que cuentan con 2 mujeres (66,67%) y 1 hombre (33,33%), así como el “Curso Superior de Comunicación en la Empresa para Secretariado de Dirección” en la que había un total de 3 mujeres (100%).

Se observan tres cursos con un total de 2 personas, “Relaciones laborales”, con 1 mujer (50%) y 1 hombre (50%); “Nuevo reglamento general de protección de datos”, con 2 hombres (100%) y ninguna mujer; y “Náutica” con 2 mujeres (100%) y ningún hombre (0,00%).

Destacan 12 formaciones impartidas a 1 sola persona. Entre los cursos en los que esta única figura es femenina (100%) encontramos “AUTOCAD 2015 2D Y 3D”, “Comercial y marketing”, “Conocimientos ofimáticos avanzados-Office 2010”, “Curso superior en igualdad de género”, “Excel Avanzado”, y “Gestión administrativa en oficinas”. También se observan “Gestión de mercancías”, Gestión de RR.HH.”, “Gestión económica financiera” y “Gestión medioambiental conceptos básicos”.

Sobre los cursos impartidos a una sola persona del género masculino (100%) se encuentran los dos siguientes: “Atención Eficaz de Quejas y Reclamaciones”, y “Certificación Profesional Internacional en Gestión del Modelo de Calidad EFQM Excelencia Empresarial”.

Tipología de formación realizada en los tres últimos años

Tipo de formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temas técnicos	143	25,95	408	74,05	551
Idiomas, ofimática	71	35,32	130	64,68	201
Habilidades específicamente directivas	5	22,73	17	77,27	22
Habilidades interpersonales (estrés, comunicación...)	3	75,00	1	25,00	4
Total	222	28,53	556	71,47	778



Tipo de formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temas técnicos	143	64,41	408	73,38	551
Idiomas, ofimática	71	31,98	130	23,38	201
Habilidades específicamente directivas	5	2,25	17	3,06	22
Habilidades interpersonales (estrés, comunicación...)	3	1,35	1	0,18	4
Total	222	100	556	100	778

105

Cuando agrupamos todas las tipologías de formación impartida durante los últimos tres años, se observa que la APB ha asistido a formación en Temas técnicos en mayor representación, en comparación con otras temáticas, con un total de 551 personas, 143 mujeres (25,95%) y 408 hombres (74,05%). Temas de Idiomas y ofimática han asistido 201 personas, 71 mujeres (35,32%) y 130 hombres (64,68%). Hay temáticas con menos asistencia como es la formación en Habilidades directivas, con 22 persona, 5 mujeres (22,73%) y 17 hombres (77,27%) y Habilidades interpersonales donde hay una mayor presencia femenina que masculina, con 3 mujeres (75%) y 1 hombre (25%).

10.7.10. Promoción

En **AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES** se garantiza la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción interna de la compañía, no existiendo ninguna barrera u obstáculo por cuestiones de género.

En la empresa se prioriza la promoción interna con el objetivo de ofrecer oportunidades de desarrollo y carrera profesional a las mujeres y hombres que ya forman parte de la misma y se realiza en función del mérito profesional.

El procedimiento de promoción tiene en cuenta de comunicar las vacantes que salen a concurso público, se publican para que todo el personal tenga información. Los criterios que se utilizan para tener en cuenta una promoción son mediante convocatoria pública, y también se tienen en cuenta los perfiles personales (méritos), generalmente se pueden realizar pruebas de conocimientos, valoraciones de méritos y también entrevistas. Las personas que intervienen en la decisión de realizar una promoción profesional son personas que forman parte de un tribunal de examen.

El procedimiento de promoción que existe a la empresa es igualitario, no se detecta ninguna discriminación.

En el momento de realizar el diagnóstico no existe ninguna promoción profesional en la empresa.

Promociones realizadas en los tres últimos años:

Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	0.00	0	0.00	0

106

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

En este ámbito se recogen las medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras a través de la introducción de acciones que mejoren, dentro de las posibilidades organizativas y económicas de la compañía, el régimen legal y convencional en materia de conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad, además de garantizar el libre acceso de los trabajadores y trabajadoras a dichas medidas en condiciones de igualdad y no discriminación por razón de género.

Una de las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres con respecto a los hombres se asocia a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, dado que sobre ellas siguen recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y cuidado de otras personas. Estos hechos se pueden ver acentuados por dificultades para acceder, en ocasiones, a servicios de atención a menores y otras personas dependientes, lo que influye en la decisión sobre la elección de la trayectoria profesional en un mayor uso de los contratos a tiempo parcial y en interrupciones más frecuentes de la carrera profesional (Instituto de la Mujeres y para la Igualdad de Oportunidades).

Las cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral son uno de los aspectos más relevantes cuando se mencionan las dificultades a las que se enfrenta el colectivo femenino.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es una inquietud real en AUTORIDAD PORTUARIA



DE BALEARES. Se busca la fidelización de la plantilla y el máximo confort personal y familiar por lo que se aboga por la buena gestión del tiempo dedicado a la vida personal y laboral, buscando un equilibrio saludable para toda la plantilla. Se desea conciliar el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

107

Son diversas las medidas implantadas en la empresa orientadas a favorecer la conciliación:

- Jornadas reducidas
- Teletrabajo
- Flexibilidad horaria
- Evitar reuniones fuera del horario laboral
- Desconexión digital

Existe inquietud en la organización en implantar nuevas medidas de conciliación, ya que mejora la motivación, la productividad y el bienestar de las personas que trabajan en la APB, aunque no se tiene previsto implantar nuevas medidas en la actualidad.

Cuando las mujeres de la plantilla se acogen a alguna medida de conciliación de la vida personal, familiar y laboral no existe la posibilidad de sustitución de trabajadores/as mediante contratos de trabajo de sustitución con reserva de puesto de trabajo. Cabe destacar que deben existir bolsas de empleo disponibles.

La APB dispone de permisos específicos para que el personal pueda atender a responsabilidades de cuidado de la familia de: personas menores (hijos/as menores de edad), personas adultas



(Hijos/as mayores de edad), personas mayores (abuelos/as) personas con discapacidad y personas enfermas.

El personal de la APB puede escoger el período de vacaciones, pueden elegir y acordar el período que disfrutaran de las vacaciones.

En referencia al teletrabajo, hay algún puesto de trabajo que no puede combinar las jornadas de trabajo en el centro de trabajo y el ámbito doméstico, en especial el puesto de trabajo de la policía portuaria.

La empresa dispone de un procedimiento formal para desarrollar el teletrabajo que regula las condiciones del teletrabajo, en cambio no dispone de un procedimiento que asegure la desconexión digital del personal.

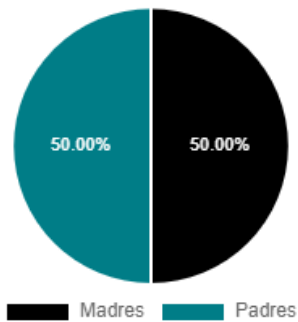
La empresa concede licencias libres de sueldo (sin retribución) sin causa justificada. Eso significa que pueden destinar ese tiempo a lo que deseen. La única condición es que el servicio permita conceder esa licencia. Generalmente se suelen conceder todas o casi todas.

En referencia a la conciliación y la relación con la maternidad y paternidad se analizan los nacimientos que han existido en el último año entre el personal.

Nacimientos de infantes en el último año

Madres	%	Padres	%	Total
1	50.00	1	50.00	2



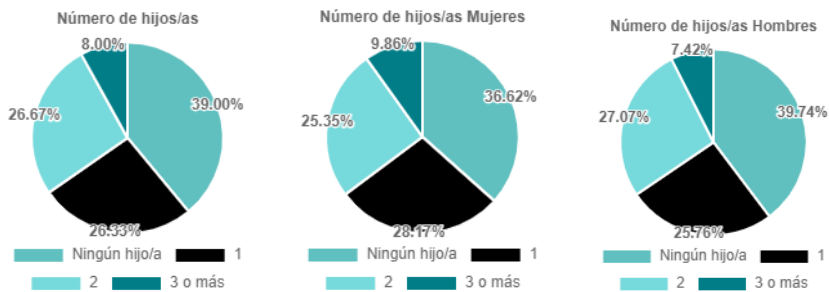
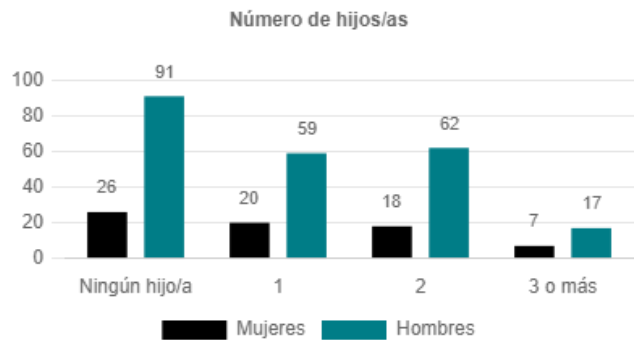


Responsabilidades familiares: número de hijos/as de toda la plantilla del último año.

Número de hijos/as	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Ningún hijo/a	26	36.62	91	39.74	117
1	20	28.17	59	25.76	79
2	18	25.35	62	27.07	80
3 o más	7	9.86	17	7.42	24
Total	71	100	229	100	300



Número de hijos/as	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Ningún hijo/a	26	22,22	91	77,78	117
1	20	25,32	59	74,68	79
2	18	22,50	62	77,50	80
3 o más	7	29,17	17	70,83	24
Total	71	23,67	229	76,33	300



Cuando se analiza el número de hijos/as que tiene el personal, se observa que un 39,00% que es el porcentaje más representativo de la plantilla, no tienen responsabilidades familiares (hijos/as), 117 personas, 26 mujeres (22,22%) y 91 hombres (77,78%). Un 26,33% de la plantilla tiene 1 hijo/a, que corresponde a 79 personas, 20 son mujeres (25,32%) y 59 son hombres (74,68%).

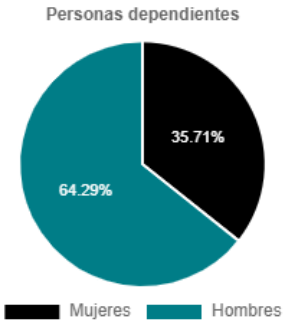
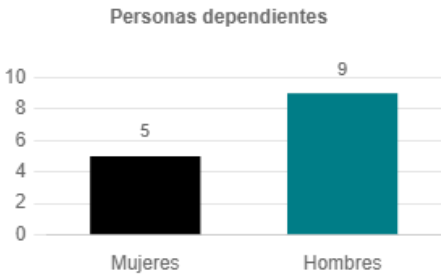
El 26,67% de la plantilla, es decir, 80 personas, 18 mujeres (22,50%) y 62 hombres, tienen 2 hijos/as. Y el 8,00% del personal, que corresponde a un total de 24 personas, tienen 3 o más hijos/as, 7 mujeres (29,17%) y 17 hombres (70,83%).



Se puede apreciar que los porcentajes de representatividad femenina son más altos en las personas que tienen hijos que en la representatividad masculina. Aunque cabe destacar que la mayoría del personal no tiene hijos/as, según los datos facilitados por la empresa.

Responsabilidades familiares: cuidado de personas dependientes

Mujeres	%	Hombres	%	Total
5	35,71	9	64,29	14



En Autoridad Portuaria de Baleares, 14 personas de la plantilla tienen responsabilidades familiares de cuidado de personas dependientes, 5 mujeres (35,71%) y 9 hombres (64,29%).

En este caso, se puede apreciar el porcentaje de representatividad masculino es más alto en las personas que cuidan a personas dependientes, que el porcentaje femenino, aunque si tenemos en cuenta la representatividad de mujeres que hay en la empresa (23,67%), se observa que el porcentaje de mujeres que tienen responsabilidades familiares por cuidado de personas dependientes es mayor.



Excedencias voluntarias. Bajas temporales, excedencias y permisos.

Tipo de baja temporal	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad temporal	25	34,72	73	41,95	98
Accidente de trabajo	3	4,17	7	4,02	10
Nacimiento de hijo o/e hija	1	1,39	2	1,15	3
Cesión al otro progenitor del permiso de maternidad	0	0,00	0	0,00	0
Adopción o acogida	0	0,00	0	0,00	0
Riesgo durante el embarazo	0	0,00	0	0,00	0
Reducción de jornada lactancia	1	1,39	6	3,45	7
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a	1	1,39	2	1,15	3
Reducción jornada por cuidado de familiares y de otras personas a su cargo	0	0,00	0	0,00	0
Reducción jornada por otros motivos	1	1,39	5	2,87	6
Excedencia por cuidado de hijo/a	2	2,78	0	0,00	2
Excedencia por cuidado de familiares	0	0,00	0	0,00	0
Excedencia fraccionada por cuidado de hijo/a o familiar	0	0,00	0	0,00	0
Excedencia voluntaria	0	0,00	3	1,72	3
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento,...	38	52,78	76	43,68	114
Total	72	100	174	100	246



Tipo de baja temporal	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad temporal	25	25,51	73	74,49	98
Accidente de trabajo	3	30,00	7	70,00	10
Nacimiento de hijo o/e hija	1	33,33	2	66,67	3
Cesión al otro progenitor del permiso de maternidad	0	0,00	0	0,00	0
Adopción o acogida	0	0,00	0	0,00	0
Riesgo durante el embarazo	0	0,00	0	0,00	0
Reducción de jornada lactancia	1	14,29	6	85,71	7
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a	1	33,33	2	66,67	3
Reducción jornada por cuidado de familiares y de otras personas a su cargo	0	0,00	0	0,00	0
Reducción jornada por otros motivos	1	16,67	5	83,33	6
Excedencia por cuidado de hijo/a	2	100,00	0	0,00	2
Excedencia por cuidado de familiares	0	0,00	0	0,00	0
Excedencia fraccionada por cuidado de hijo/a o familiar	0	0,00	0	0,00	0
Excedencia voluntaria	0	0,00	3	100,00	3
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...	38	33,33	76	66,67	114
Total	72	29,27	174	70,73	246

En referencia a las bajas de Autoridad Portuaria de Baleares, se han gestionado un total de 246 bajas temporales, 72 representadas por mujeres (29,27%) y 174 representadas por hombres (70,73%). El motivo de las bajas, en mayor proporción es por permiso por enfermedad grave, o fallecimiento, donde se encuentran 38 mujeres (33,33%) y 76 hombres (66,67%). Le sigue la baja por incapacidad temporal con 98 personas, con 25 mujeres (25,51%) y 73 hombres (74,49%). Por accidente de trabajo se encuentran 10 personas, 3 mujeres (30%) y 7 hombres (70%).

A continuación, se observa con mucha menos representatividad, la baja por reducción de jornada lactancia con un total de 7 personas, de las cuales 1 es una mujer (14,29%) y 6 hombres (85,71%). También ha habido 6 bajas por reducción de jornada por otros motivos, 1 mujer (16,67%) y 5 hombres (83,33%), y 3 bajas por nacimiento de hijos/as de 1 mujer (33,33%) y de dos hombres (66,67%). Consecuentemente, también se encuentran 3 bajas por reducción de jornada por cuidado de hijo/a de 1 mujer (33,33%) y 2 (66,67%).

Por último, se observan 2 bajas por excedencia por cuidado de hijo/a, ambas por mujeres (100,00%); y 3 por excedencia voluntaria, todas de hombres (100,00%).

Cabe destacar que las excedencias por cuidado de hijos/as son todas femeninas, aunque se valora como positivo que haya excedencias por cuidado de hijos/as y por lactancia con mayor porcentaje de hombres que de mujeres.



10.7.12. Retribuciones

En referencia a la política retributiva, en igualdad de condiciones de trabajo, la empresa retribuye al personal según la categoría, las funciones y responsabilidades que desarrolla, no existiendo diferencias por cuestiones de género en este ámbito.

Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extra salariales.

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Entre 14.001 € y 24.000 €	6	8,45	22	9,61	28
Entre 24.001 € y 30.000 €	46	64,79	144	62,88	190
Entre 30.001 € y 36.000 €	11	15,49	33	14,41	44
Más de 36.000 €	8	11,27	30	13,10	38
Total	71	100	229	100	300

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Entre 14.001 € y 24.000 €	6	21,43	22	78,57	28
Entre 24.001 € y 30.000 €	46	24,21	144	75,79	190
Entre 30.001 € y 36.000 €	11	25,00	33	75,00	44
Más de 36.000 €	8	21,05	30	78,95	38
Total	71	23,67	229	76,33	300



En Autoridad Portuaria de Baleares, encontramos que la mayoría del personal, es decir, 190 personas, se encuentra en la banda salarial de entre 24.000€ y 30.000€, de todas estas personas, 46 son mujeres (24,21%) y 144 son hombres (62,88%).

También se observa que hay un total de 28 personas con una banda salarial de entre 14.001€ y 24.000€, 6 mujeres (21,43%) y 22 hombres (78,57%).

En la banda salarial de entre 30.001€ y 36.000€ hay 44 personas, 11 mujeres (25%) y 33 hombres (75%).

Por último, encontramos que en la banda salarial más de 36.000€ hay 38 personas, 8 mujeres (21,05%) y 30 hombres (78,95%).

Cuando realizamos el análisis en perspectiva de género, se observa que no existen grandes diferencias en el tramo retributivo de mujeres y hombres.

En referencia a la política salarial de la empresa, existen diferentes tipos de incentivos y beneficios sociales:

- Seguro de responsabilidad Civil, seguro de accidentes y de salud
- Fondo de fines sociales (ayudas de estudios para hijos/as, actividades deportivas y culturales, situaciones excepcionales asistenciales)
- Ayudas por la compra de gafas o elementos correctores de la visión
- Ayuda comedor (subvención de parte del menú)
- Cesta de Navidad
- Torneos deportivos
- Parking

Cualquier trabajador/a tiene acceso a la mayoría de los beneficios sociales. El personal no sujeto a convenio colectivo no tiene acceso al fondo de fines sociales.



Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual



Documento firmado por: JORGE VICENTE VALLESPÍR BADIA (Jefe de departamento - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 10:52:55; JOSE IGNACIO ESPADA PLUMARETA (Policia portuario - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 13:06:49; JULIÀ CARLES COLL CONESA (Jefe de división de gestión de rr.hh. - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 13:31:00; JORGE MARTIN JIMENEZ (Jefe de departamento - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 18:19:38; EVA OLGA PEÑÁLVER DE LAMO (Jefa departamento contratación - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 08:37:59; LAURA MOLANO VILLAR (Jefe de division de sostenibilidad y rsc - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 09:45:12; SILVIA ARTIGUES TORRES (Técnico de gestión documental - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 10:02:41; ANTONIO TORRECILLA FERNANDEZ DEL VISO (Tecnico atencion al cliente - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 13:45:58; LUIS SIMON RAYO



Categoría profesional	Banda salarial	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Administrativo	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	4	5,63	4	1,75	8
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	1	0,44	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Asistente de Dirección	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	2	2,82	0	0,00	2
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Director	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	1	0,44	1
Encargado de Mantenimiento y/o Sistemas de Ayuda a la Navegación	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	3	1,31	3
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	2	0,87	2
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0



Jefe de Área	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	1	0,44	1
Jefe de Departamento	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	1	1,41	7	3,06	8
Jefe de División	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	3	4,23	10	4,37	13
Jefe de Equipo de Mantenimiento	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	7	3,06	7
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0



Jefe de Equipo Policía Portuaria	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1	1,41	13	5,68	14
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Jefe de Servicio Policía Portuaria	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	1	1,41	14	6,11	15
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Jefe de Unidad	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	2	0,87	2
Oficial de Obras y Mantenimiento	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	1	1,41	9	3,93	10
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0



Policía Portuario	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	6	2,62	6
	Entre 24.001 € y 30.000 €	23	32,39	96	41,92	119
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Presidente	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	1	0,44	1
Responsable de Compras	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	1	0,44	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Responsable de Comunicación e Imagen	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	1	0,44	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	1	0,44	1



Responsable de Dominio Público	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	11,41	0	0,00	0	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Responsable de Facturación	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	2	0,87	2
	Más de 36.000 €	11,41	1	0,44	2	
Responsable de Infraestructuras	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	1	0,44	1
	Más de 36.000 €	11,41	2	0,87	3	
Responsable de la Oficina de Secretaría General	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	11,41	1	0,44	2	
	Más de 36.000 €	0	0,00	1	0,44	1



Responsable de Mantenimiento	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	1	0,44	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	1	0,44	1
Responsable de Operaciones y Servicios Portuarios	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	1	0,44	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	1	0,44	1
Responsable de Seguridad y/o PRL y/o Medioambiente	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	1	1,41	0	0,00	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Responsable de Sistemas de Información y Comunicaciones	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	2	0,87	2
	Más de 36.000 €	1	1,41	1	0,44	2



Responsable Económico Financiero	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	3	4,23	2	0,87	5
	Más de 36.000 €	1	1,41	0	0,00	1
Responsable Policía Portuaria	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	1	0,44	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Servicios de Soporte	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	2	0,87	2
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	1	0,44	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Técnico de Atención al Cliente	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	2	0,87	2
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0



Técnico de Comercial y Márketing	Menos de 7.200 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1 1,41 0 0,00 1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Más de 36.000 €	0 0,00 0 0,00 0
Técnico de Comunicación e Imagen	Menos de 7.200 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1 1,41 0 0,00 1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Más de 36.000 €	0 0,00 0 0,00 0
Técnico de Dominio Público	Menos de 7.200 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	2 2,82 3 1,31 5
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Más de 36.000 €	0 0,00 0 0,00 0
Técnico de Facturación	Menos de 7.200 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1 1,41 1 0,44 2
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0 0,00 2 0,87 2
	Más de 36.000 €	0 0,00 0 0,00 0



Técnico de Gestión Documental	Menos de 7.200 €	0,00000,0000
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0,00000,0000
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0,00000,0000
	Entre 24.001 € y 30.000 €	57,0410,446
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0,00000,0000
	Más de 36.000 €	0,00000,0000
Técnico de Infraestructuras	Menos de 7.200 €	0,00000,0000
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0,00000,0000
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0,00000,0000
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0,0020,872
	Entre 30.001 € y 36.000 €	11,4100,001
	Más de 36.000 €	0,00000,0000
Técnico de la Oficina de Secretaría General	Menos de 7.200 €	0,00000,0000
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0,00000,0000
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0,00000,0000
	Entre 24.001 € y 30.000 €	45,6320,876
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0,00000,0000
	Más de 36.000 €	0,00000,0000
Técnico de Operaciones y Servicios Portuarios	Menos de 7.200 €	0,00000,0000
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0,00000,0000
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0,00000,0000
	Entre 24.001 € y 30.000 €	34,2310,444
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0,0010,441
	Más de 36.000 €	0,00000,0000



Técnico de Recursos Humanos y Organización	Menos de 7.200 €	0,0000	0,0000
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0,0000	0,0000
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0,0000	0,0000
	Entre 24.001 € y 30.000 €	22,823	1,315
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0,0000	0,0000
	Más de 36.000 €	0,0000	0,0000
Técnico de Sistemas de Ayuda a la Navegación	Menos de 7.200 €	0,0000	0,0000
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0,0000	0,0000
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0,0000	0,0000
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0,005	2,185
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0,001	0,441
	Más de 36.000 €	0,0000	0,0000
Técnico de Sistemas de Calidad	Menos de 7.200 €	0,0000	0,0000
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0,0000	0,0000
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0,0000	0,0000
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0,001	0,441
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0,0000	0,0000
	Más de 36.000 €	0,0000	0,0000
Técnico de Sistemas de Información y Comunicaciones	Menos de 7.200 €	0,0000	0,0000
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0,0000	0,0000
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0,0000	0,0000
	Entre 24.001 € y 30.000 €	11,411	0,442
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0,0000	0,0000
	Más de 36.000 €	0,0000	0,0000



Técnico Económico Financiero	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	4	5,63	2	0,87	6
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Total		71	100	229	100	300



Categoría profesional	Banda salarial	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Administrativo	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	4	50,00	4	50,00	8
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Asistente de Dirección	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	2	100,00	0	0,00	2
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Director	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	1	100,00	1
Encargado de Mantenimiento y/o Sistemas de Ayuda a la Navegación	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	3	100,00	3
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	2	100,00	2
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0



Jefe de Área	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	1	100,00	1
Jefe de Departamento	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	1	12,50	7	87,50	8
Jefe de División	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	3	23,08	10	76,92	13
Jefe de Equipo de Mantenimiento	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	7	100,00	7
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0



Jefe de Equipo Policía Portuaria	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1	7,14	13	92,86	14
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Jefe de Servicio Policía Portuaria	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	1	6,67	14	93,33	15
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Jefe de Unidad	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	2	100,00	2
Oficial de Obras y Mantenimiento	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	1	10,00	9	90,00	10
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0



Policia Portuario	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	6	100,00	6
	Entre 24.001 € y 30.000 €	23	19,33	96	80,67	119
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Presidente	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	1	100,00	1
Responsable de Compras	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Responsable de Comunicación e Imagen	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	1	100,00	1



Responsable de Dominio Público	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	1	100,00	0	0,00	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Responsable de Facturación	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	2	100,00	2
	Más de 36.000 €	1	50,00	1	50,00	2
Responsable de Infraestructuras	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Más de 36.000 €	1	33,33	2	66,67	3
Responsable de la Oficina de Secretaría General	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	1	50,00	1	50,00	2
	Más de 36.000 €	0	0,00	1	100,00	1



Responsable de Mantenimiento	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	1	100,00	1
Responsable de Operaciones y Servicios Portuarios	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	1	100,00	1
Responsable de Seguridad y/o PRL y/o Medioambiente	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	1	100,00	0	0,00	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Responsable de Sistemas de Información y Comunicaciones	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	2	100,00	2
	Más de 36.000 €	1	50,00	1	50,00	2



Responsable Económico Financiero	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	3	60,00	2	40,00	5
	Más de 36.000 €	1	100,00	0	0,00	1
Responsable Policía Portuaria	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Servicios de Soporte	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	2	100,00	2
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Técnico de Atención al Cliente	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	2	100,00	2
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0



Técnico de Comercial y Márketing	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1	100,00	0	0,00	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Técnico de Comunicación e Imagen	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1	100,00	0	0,00	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Técnico de Dominio Público	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	2	40,00	3	60,00	5
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Técnico de Facturación	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1	50,00	1	50,00	2
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	2	100,00	2
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0



Técnico de Gestión Documental	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	5	83,33	1	16,67	6
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Técnico de Infraestructuras	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	2	100,00	2
	Entre 30.001 € y 36.000 €	1	100,00	0	0,00	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Técnico de la Oficina de Secretaría General	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	4	66,67	2	33,33	6
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Técnico de Operaciones y Servicios Portuarios	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	3	75,00	1	25,00	4
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0



Técnico de Recursos Humanos y Organización	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	2	40,00	3	60,00	5
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Técnico de Sistemas de Ayuda a la Navegación	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	5	100,00	5
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Técnico de Sistemas de Calidad	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Técnico de Sistemas de Información y Comunicaciones	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1	50,00	1	50,00	2
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0



Técnico Económico Financiero	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	4	66,67	2	33,33	6
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Total		71	23,67	229	76,33	300

139

En referencia a la distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual con compensaciones extrasalariales, se observa que en la categoría profesional donde hay más personas de la plantilla es la de Policía Portuario donde se encuentran 119 personas, 23 mujeres (19,33%) y 96 hombres (80,67%), en la banda salarial de entre 24.001€ y 30.000€. Y 6 hombres en la banda salarial de entre 14.001€ y 24.000€.

La segunda categoría profesional donde hay más personas de la plantilla es la de Jefe/a de servicio policía portuaria, con 15 personas, 1 mujer (6,67%) y 14 hombres (93,33%) en la banda salarial de entre 30.001€ y 36.000€.

Seguidamente, con 14 personas, se observa la categoría de Jefe/a de equipo policía portuaria, con 1 mujer (7,14%) y 13 hombres (92,86%) en la banda salarial de entre 24.001€ y 30.000€. Y la categoría profesional de Jefe/a de división con un total de 13 personas en la banda salarial de más de 36.000€, 3 mujeres (23,08%) y 10 hombres (76,92%).

En la categoría profesional de Oficial de obras y mantenimiento, encontramos en la banda salarial de entre 14.001€ y 24.000€ con 10 personas, 1 mujer (10,00%) y 9 hombres (90,00%).

En la categoría profesional de Administrativo/a, se observa un total de 8 personas en la banda salarial de entre 14.001€ y 24.000€, 4 mujeres (50,00%) y 4 hombres (50,00%). Y en 1 hombre (100%) en la banda salarial de entre 24.001€ y 30.000€.

La categoría profesional de Jefe/a de departamento lo forman un total de 8 personas, 1 mujer (12,50%) y 7 hombres (87,50%), con banda salarial de más de 36.000€.

También encontramos que en la banda salarial de Jefe/a de equipo de mantenimiento, hay un total de 7 hombres (100,00%) en la banda salarial de entre 24.001€ y 30.000€. Asimismo, en la categoría de Encargado/a de mantenimiento y/o sistemas de ayuda de navegación también encontramos únicamente la figura masculina, 3 hombres con banda salarial de entre 24.001€ y 30.000€, y 2 hombres con banda salarial de entre 30.001€ y 36.000€.

En la categoría profesional de Responsable económico financiero, hay 5 personas, en la banda salarial de entre 30.001€ y 36.000€, 3 mujeres (60,00%) y 2 hombres (40,00%). Así como 1 persona del género femenino en la banda salarial de más de 36.000€.

En la categoría de Técnico/a de gestión documental, se observa un total de 6 personas, de los cuales 1 es un hombre (16,67%) y 5 son mujeres (83,33%) en la banda salarial de entre 24.001€ y 30.000€.

También con un total de 6 personas de la plantilla encontramos la categoría de Técnico/a de sistemas de ayuda de navegación, con 5 hombres (100,00%) con banda salarial de entre 24.001€ y 30.000€; y 1 hombre (100,00%) con banda salarial de entre 30.001€ y 36.000€. Así como, la categoría profesional de Técnico/a económico financiero y Técnico/a de la oficina de secretaria general, que cuentan ambos, con 4 mujeres (66,67%) y 2 hombres (33,33%) en la banda salarial de entre 24.001€ y 36.000€.

En las categorías profesionales de Técnico/a de dominio público, y Técnico/a de recursos humanos hay 5 personas en la banda salarial de entre 24.001€ y 30.000€, 2 mujeres (40,00%) y 3 hombres (60,00%).

En la categoría de Técnico/a de operaciones y servicios portuarios, hay un total de 5 individuos, por un lado, con banda salarial de entre 24.001€ y 30.000€ se encuentran 4 personas, 3 mujeres (75,00%) y 1 hombre (25,00%). Y con banda salarial de entre 30.001€ y 36.000€, 1 solo hombre (100,00%).

En la categoría profesional de Responsable de facturación, se observa en la banda salarial de entre 30.001€ y 36.000€ un total de 2 hombres (100%) y en la banda salarial de más de 36.000€, 1 mujer (50%) y 1 hombre (50%).

La categoría de Responsable de infraestructuras cuenta en la banda salarial de más de 36.000€, 1 mujer (33,33%) y 2 hombres (66,67%). Asimismo, en la categoría de Responsable de sistemas de información y comunicaciones, 1 mujer (50,00%) y 1 hombre (50,00%) en la banda salarial de más de 36.000€.

La categoría profesional de Técnico/a de facturación cuenta con 2 personas en la banda salarial de entre 24.001€ y 30.000€, 1 mujer (50%) y 1 hombre (50%). Y en la banda de entre 30.001€ y 36.000€, 2 hombres (100,00%).

Respecto a la categoría de Responsable de la oficina de secretaria general, se observa que en la banda salarial de entre 30.001€ y 36.000€, hay 1 hombre (33,3%) y 2 mujeres (66,7%).



En Servicios de Soporte, se encuentran 2 hombres (100,00%) en la banda salarial de entre 14.001€ y 24.000€, y 1 hombre en la banda salarial de entre 24.001€ y 30.000€.

En la categoría profesional de Técnico/a de infraestructuras se observa 2 hombres (100,00%) en la banda salarial de entre 24.001€ y 30.000€, y 1 mujer (100,00%) en la banda salarial de entre 30.001€ y 36.000€.

En la categoría profesional de Asistente/a de dirección hay un total de 2 personas en la banda salarial de entre 30.001€ y 36.000€, todas mujeres (100,00%).

Con relación a las categorías profesionales de Responsable de comunicación e imagen, Responsable de Operaciones y servicios portuarios, y Responsable de mantenimiento, hay 2 personas en total. En los tres casos, 1 hombre (100,00%) en la banda salarial de entre 30.001€ y 36.000€.

En la categoría de Técnico/a de atención al cliente se observa 2 personas del género masculino (100,00%) en la banda salarial de entre 24.001€ y 30.000€. En la categoría de Técnico/a de sistemas de información y comunicaciones cuentan, 1 mujer (50,00%) y 1 hombre (50,00%) en la banda salarial de 24.001€ y 30.000€. Y en la categoría profesional de Jefe/a de unidad, 2 hombres (100,00%) en la banda salarial de más de 36.000€.

En las categorías profesionales de Director/a, Jefe/a de área y Presidente/a, hay 1 sola persona del género masculino (100,00%) que se sitúa en la banda salarial de más de 36.000€.

Se observa las categorías de Responsable de Compras y Responsable de policía portuaria en los dos casos, con 1 único hombre en la banda salarial de entre 30.001€ y 36.000€. En cambio, en las categorías profesionales de Responsable de dominio público y Responsable de seguridad y/o PRL y/o medioambiente, se encuentra únicamente 1 mujer (100,00%) en la banda salarial de 30.001€ y 36.000€.

Tanto en la categoría profesional de Técnico/a de comercial y marketing como la de Técnico/a de comunicación e imagen, hay 1 sola mujer en la banda salarial de entre 24.001 € y 30.000€. Sin embargo, en la banda salarial de entre 24.001 € y 30.000 de la categoría de Técnico/a de sistemas de calidad, solo hay 1 hombre.

No se detecta ninguna discriminación salarial en el análisis, algunos puestos de trabajo y categoría profesional están representados por una única persona, en algunos casos mujeres.



10.7.13. Infrarrepresentación femenina

Un aspecto esencial del análisis de los datos es la detección de situaciones de segregación vertical u horizontal en la empresa e identificar escenarios de infrarrepresentación de mujeres.

La segregación horizontal hace visible la distribución que produce que las mujeres se concentren en determinados puestos de trabajo o departamentos, y la segregación vertical, con el conocido “techo de cristal”, hace referencia a la dificultad de ascenso a puestos de responsabilidad por parte de las mujeres.

Tal como se ha comentado en todo el desarrollo del plan, la plantilla de APB está masculinizada, y existe poca representación de mujeres en la empresa (23,67%).

Existen puestos de trabajo con nula representación femenina, por ejemplo: Técnico/a de sistemas de Ayuda a la navegación, Servicios de soporte, o Técnico/a de atención al cliente.

Hay pocas mujeres en los puestos de “Jefe/a de departamento”, “Jefe/a de equipo policía portuaria o “Jefe/a de servicios de policía portuaria”.

Existen mujeres en puestos de responsabilidad y decisión. Se debe tener en cuenta la nueva ley que ha entrado en vigor en agosto. Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, para tener una estructura organizativa con el 40% de mujeres en puestos de dirección.

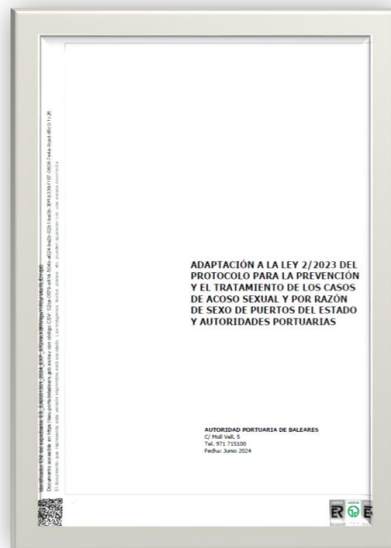
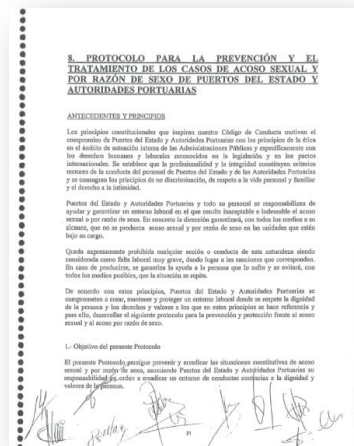
142



10.7.14. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES dispone de Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo desde el año 2011. En el Protocolo se dispone de las consecuencias del acoso sexual y por razón de sexo, ya que no sólo tiene consecuencias para la persona acosada, sino que afecta a la organización en su conjunto pues tiene repercusiones económicas, organizativas y sociales. Se ha elaborado otro documento de Adaptación a la Ley 2/2023.

143



El Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo debe revisarse, ya que hay nuevas normativas y se requiere una actualización del Protocolo de prevención de cualquier tipo de acoso (acoso digital). También se debe insistir en la necesidad de trabajar en espacios libres de acoso a través de información y sensibilización al personal. En la propuesta de acciones de mejora se propondrán acciones y actuación en este sentido.





Documento firmado por: JORGE VICENTE VALLESPÍR BADIA (Jefe de departamento - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 10:52:55; JOSE IGNACIO ESPADA PLUMARETA (Policia portuario - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 13:06:49; JULIÀ CARLES COLL CONESA (Jefe de división de gestión de rr.hh. - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 13:31:00; JORGE MARTIN JIMENEZ (Jefe de departamento - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 18:19:38; EVA OLGA PEÑÁLVER DE LAMO (Jefa departamento contratación - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 08:37:59; LAURA MOLANO VILLAR (Jefe de division de sostenibilidad y rsc - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 09:45:12; SILVIA ARTIGUES TORRES (Técnico de gestión documental - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 10:02:41; ANTONIO TORRECILLA FERNANDEZ DEL VISO (Tecnico atencion al cliente - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 13:45:58; LUIS SIMON RAYO



10.7.15. Comunicación, imagen y uso del lenguaje

Para garantizar la información, el compromiso, la interiorización de los valores corporativos o la posibilidad de participación en las distintas acciones sobre igualdad de oportunidades de toda la plantilla, es necesario disponer de recursos y de un Plan de Comunicación Interno enfocado a la sensibilización y concienciación de todo el personal en materia de igualdad y campañas de información.

Desde el punto de vista de las comunicaciones externas, publicidad, etc., las organizaciones también ofrecen una imagen y compromiso con la igualdad revisando el tipo de lenguaje utilizado, promoviendo actos y jornadas específicas con mujeres como protagonistas, generando colaboraciones con otras entidades o cuidando el tipo de imagen y/o visibilizando la aportación de las mujeres al mundo empresarial.

AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES (APB) dispone de diferentes canales de comunicación interna que permiten garantizar una comunicación interna fluida y ágil en sus diferentes modalidades, existen buzones de sugerencias que el personal puede utilizar. También se reciben inquietudes, propuestas y sugerencias directamente en Recursos Humanos. Como canales de comunicación interna descendiente habituales en la empresa: reuniones, tablón de anuncios, intranet, presentaciones, boletines, correo electrónico, entre otros.

Existen vías de participación, hay una plataforma de diálogo en donde existe una representación de diferentes colectivos, no son representantes de los trabajadores. Su cometido es analizar situaciones y presentar propuestas para mejorar el funcionamiento de la APB.

Las reivindicaciones más habituales que recibe la empresa por parte del personal son: Falta de promoción interna y desarrollo profesional. Esto viene motivado por la no asignación de partidas económicas desde Puertos del Estado para este fin. Y falta de efectivos, lo que supone unas cargas de trabajo superiores a lo que debería ser habitual.

145



La APB dispone de un Manual de redacción y estilo para la comunicación escrita, no consta información de que el personal haya recibido formación al respecto.



146

Uso del lenguaje no sexista

El lenguaje es una adquisición cultural, es el instrumento a través del cual se expresan pensamientos, ideas y la forma particular de cada persona de concebir el mundo. Es, por tanto, el reflejo de la cultura de una sociedad en un determinado momento. Si el lenguaje es sexista, tiende a la perpetuación de valores y estereotipos que perjudican la igualdad real y la visibilización de las mujeres. Se dice que lo que “no se nombra no existe”.

El uso no sexista del lenguaje es uno de los instrumentos de acción positiva que las empresas pueden y deben utilizar para promover de forma efectiva la igualdad real de la mujer en las mismas.

Para analizar la situación de la empresa en el uso del lenguaje, en un reconocimiento de algunos documentos internos, se detecta la aparición de términos relacionados con el lenguaje no inclusivo como en la denominación de algunos puestos o el uso de masculinos genéricos por ejemplo la expresión “vecinos” pudiendo expresar “los/as vecinos/as” o “vecindario”. También la expresión “trabajadores”.

chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://www.portsdebalears.com/sites/default/files/BALEARES%20^a



Comentar que en algunos documentos y escritos de la página web se utiliza un lenguaje neutro e inclusivo

Formulario de contacto:

- Teléfono *
- Correo electrónico *
- Código del expediente *
- Puerto *
- Servicio *



Las imágenes muestran tanto a hombres como a mujeres, aunque se nota que hay más presencia masculina en algunas fotografías.

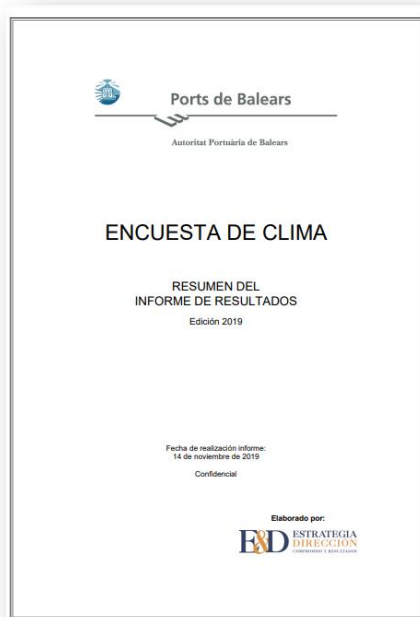


10.7.16. Riesgos y Salud Laboral

En relación con el ámbito de riesgos laborales y salud, **AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES (APB)** tiene totalmente actualizado el Plan de Prevención de Riesgos Laborales cumpliendo con la toda legislación vigente en materia de seguridad.

Con el fin de prevenir los riesgos en el trabajo y promover la salud y la seguridad de todo su personal, la compañía sigue e implementa todas las normas estipuladas en la Ley 31/1992, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), a través de diversas medidas.

La APB realiza evaluaciones de riesgos incluidos los riesgos psicosociales. Dispone de la encuesta de Clima (2019):



De forma continuada se realizan estudios sobre riesgos laborales y salud por el Comité de Seguridad y Salud y cuando se produce un accidente de trabajo.

En relación con la pandemia, desde enero de 2020, la compañía ha estado tomando las medidas adecuadas para proteger y apoyar a su personal, garantizando que las instalaciones sean lugares



seguros para trabajar y siguiendo las pautas de salud y seguridad relevantes para cada comunidad y país.

En el último año se han registrado 55 accidentes de trabajo. 11 mujeres (20%) y 44 hombres (80%). Existe un comité de seguridad y salud, se tratan de forma recurrente los siguientes temas: formación e intervención en prevención de riesgos laborales, formación de reciclaje DESA, Vigilancia de la salud y reconocimientos médicos periódicos, datos de accidentes, actividad preventiva realizada por SPA, así como la reposición de los botiquines.

Existen medidas de prevención de la salud de las mujeres, la APB dispone de un protocolo para la trabajadora gestante o en período de lactancia natural. Por otro lado el art. 42 del convenio colectivo regula la protección a la maternidad.

150



10.7.17. Personas de especial vulnerabilidad. Colectivo Trans

Las reivindicaciones socioculturales del colectivo LGTBI, de garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales han impulsado un marco normativo y la puesta en marcha de políticas institucionales para garantizar los derechos y la igualdad de trato y no discriminación de las personas que pertenecen a este colectivo, en especial de las personas Trans.

La palabra “transgénero” o trans es un término general para las personas cuya identidad de género se diferencia de su sexo asignado al nacer.

En la actualidad, el colectivo Trans es objeto de una percepción generalizada, basada en una serie de estereotipos y prejuicios perpetuados por un orden social, que impactan en su autoconcepto y en su autoestima.

Se trata de un colectivo de personas que son discriminadas sistemáticamente a través de diversos factores sociales que afectan a su bienestar. Elementos culturales, económicos, sociales y laborales son algunos de los factores estructurales que fomentan la discriminación y la exclusión social de las personas Trans en todos los ámbitos de su vida cotidiana, por lo tanto, también en entorno laboral.

El colectivo Trans es considerado uno de los colectivos más discriminados en el contexto laboral donde, además de ser excluidos del mercado, teniendo menos oportunidades de acceder a un trabajo no precario, son constantes las situaciones de violencia, acoso e intolerancia a su identidad de género que se generan en los puestos de trabajo a los que logran acceder.

Por su parte, las mujeres Trans son aquellas que sufren consecuencias más negativas y dificultades en el mercado laboral. A la discriminación y los prejuicios sociales, se le suma el no tener una apariencia cisnormativa, es decir, al ser visiblemente reconocible como mujer trans, se enfrentan a un mayor grado de hostilidad y rechazo en procesos de contratación.

Se calcula que un 77% de las mujeres trans ha sufrido discriminación en la búsqueda de empleo en España según FRA (Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea). Se estima que un 34% ha sufrido discriminación en su trabajo y un 58% oculta y no habla de su identidad.

Con la entrada en vigor de la Ley 4/2023, del 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas Trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se establecen una serie de artículos generales destinados a mejorar la situación sociolaboral del colectivo Trans. Esta Ley supone un importante avance en el camino recorrido hacia la igualdad y la justicia social que permite consolidar el cambio de concepción social sobre las personas LGTBI.

La Ley recoge los diferentes artículos que hacen referencia a las medidas para garantizar la igualdad de trato y la erradicación de cualquier forma de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales en el ámbito laboral.

En el artículo 14. de igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral, se estipula que las administraciones públicas deberán considerar en sus políticas de empleo y, a través de diversas medidas, el derecho de las personas LGTBI a no ser discriminadas.

Por otro lado, en el artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas se expone la obligatoriedad de las empresas con más de cincuenta personas trabajadoras de presentar un plan de acciones y recursos, desarrollados reglamentariamente, para alcanzar la igualdad real y efectiva del colectivo, junto con un protocolo de actuación de acoso y violencia contra las personas LGTBI. Así mismo, la presente ley determina que dichas medidas recopiladas en el plan deberán ser pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas juntamente con la representación legal de las personas trabajadoras.

(NOMBRE DE LA EMPRESA) comprometida con la diversidad de género y con el objetivo de cumplir con la normativa legal y exigencias sociales, incluye medidas en el presente Plan que son acciones de mejora para contribuir a la no discriminación del colectivo LGTBI y en especial a las mujeres Trans.

No se disponen datos de mujeres en situación de especial vulnerabilidad (familias monoparentales, por razones de nacionalidad, raza, personas víctimas de violencia de género, etc.).

10.7.18. Movilidad

La empresa se encuentra ubicada las islas Baleares, Junto a la propia empresa, existe una zona para el aparcamiento de los vehículos. Está organizado en plazas individuales, perfectamente señalizadas, además de una zona de reservados y visitas.

LA APB adecúa los horarios de entrada y de salida a los horarios del transporte público existente. No se tiene constancia de que se fomente el uso del transporte compartido, no existe ningún mecanismo para utilizar los tiempos de desplazamiento al lugar de trabajo, aunque no hay información al respecto.

10.7.19. Encuesta de percepción de las personas trabajadoras sobre la Igualdad de Oportunidades

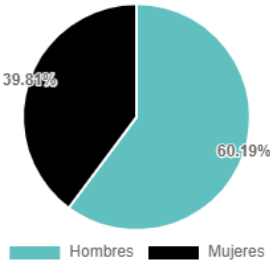
En este apartado se recogen todos los resultados de la encuesta cumplimentada por el personal de forma confidencial y anónima. Se dispone de 108 respuestas, el 36% de la plantilla . Se ha contestado la encuesta en castellano, catalán y también inglés.

Participación por idioma

Catalán	Castellano	Inglés
2 (1,85%)	105 (97,22%)	1 (0,93%)

Participación por sexos

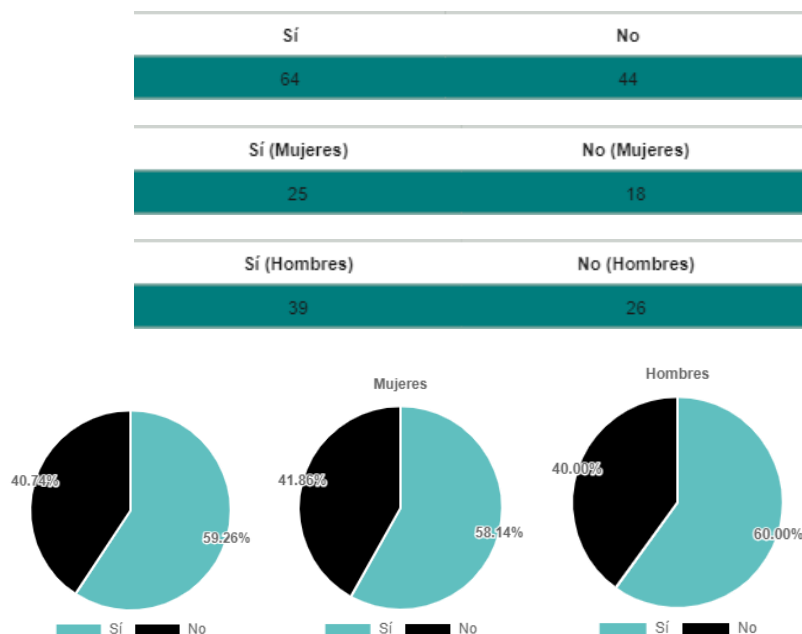
Mujer	Hombre
43	65



Han contestado un total de 108 personas, 43 mujeres (39,81%) y 65 hombres (60,19%)



- ¿Sabe qué implicaciones tiene implantar un Plan de Igualdad en la empresa?



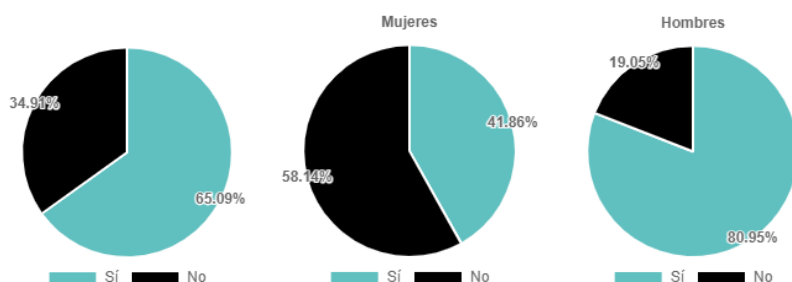
154

Un 59,26% de las personas que han contestado la encuesta han afirmado conocer las implicaciones que tiene implementar un plan de igualdad en la empresa. Centrando-nos en las mujeres, la proporción es del 58,14% que opina que Sí y un 41,86% dice que No. En cambio, en los hombres la proporción es ligeramente más alta con un 60% opina que Sí y un 40% que No.

- ¿Considera usted que existe en su empresa igualdad de oportunidades y trato para Hombres y Mujeres?

Sí	No
69	37
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)
18	25
Sí (Hombres)	No (Hombres)
51	12

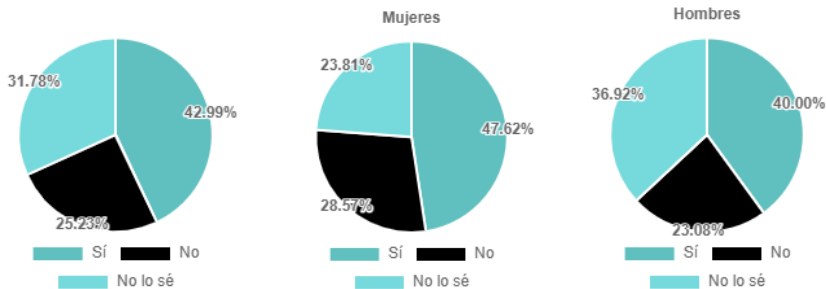
155



Un 65,09% afirma que existe igualdad de oportunidades y trato en la empresa, ante un 34,91% que lo niega. En la disagregación por sexos, se destaca que en los hombres solo un 19,05% piensa que no hay igualdad de trato y oportunidades y en las mujeres es un 41,86% las que niegan esa igualdad.

- ¿Se trabaja en su empresa con personas discapacitadas o en situación de riesgo o exclusión?

Sí	No	No lo sé
46	27	34
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
20	12	10
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
26	15	24

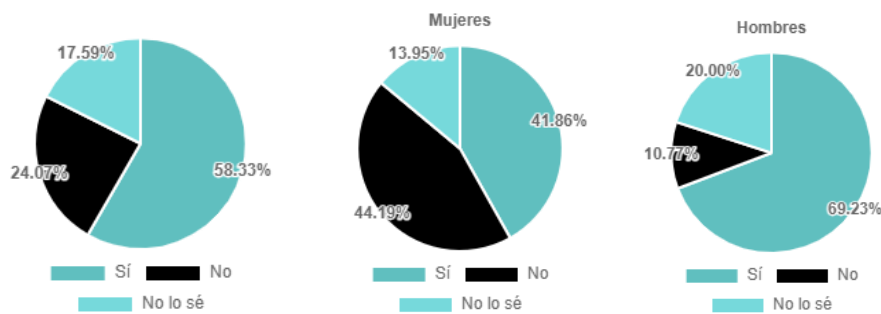


En los resultados sobre si conocen si en su empresa hay casos de personas discapacitadas o en situación de riesgo o exclusión, un 42,99% afirma que sí, un 31,78% que no i un 25,23% no lo saben. Las mujeres tienen mejor conocimiento (47,62%) en comparación a los hombres (40%) que dicen que sí.

- ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral teniendo en cuenta el turno de trabajo?

Sí	No	No lo sé
63	26	19
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
18	19	6
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
45	7	13

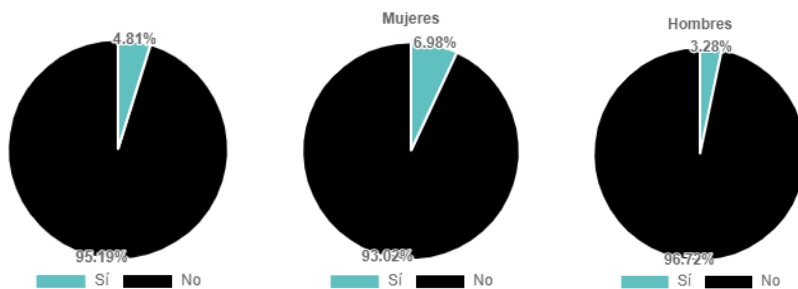
157



Un 58,33% afirma que sí se le favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral teniendo en cuenta el turno de trabajo, en contra de un 24,07% que afirman que no y un 17,59% que no lo saben. En los hombres, es un 69,23% que afirman que sí, por solo un 10,77% que no. En las mujeres, es un 41,86% que afirman que si se les favorece la conciliación laboral, por el contrario de un 44,19% que afirman lo contrario.

- ¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en su lugar de trabajo?

Sí	No
5	99
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)
3	40
Sí (Hombres)	No (Hombres)
2	59



Un 95, 19% de las personas encuestadas no sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en su lugar de trabajo. Solo un 6,98% de las mujeres sabría que hacer y, un 3,28% de hombres.

- ¿Considera usted que el lenguaje y las imágenes que utiliza su empresa en sus comunicaciones internas y externas es de carácter discriminatorio con respecto a la mujer?

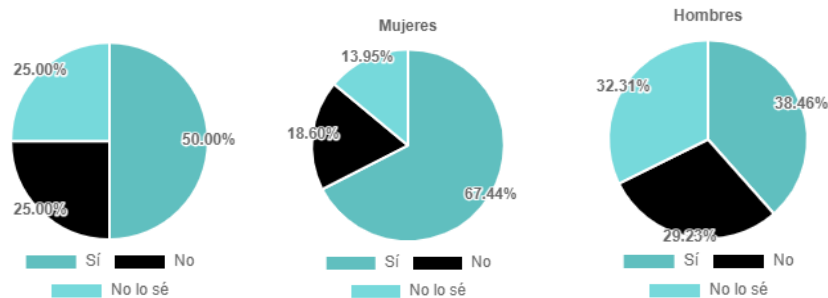
Sí	No	No lo sé
83	13	12
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
27	10	6
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
56	3	6



Un 76,85% considera que el lenguaje y las imágenes que utiliza su empresa en sus comunicaciones internas y externas es de carácter discriminatorio con respecto a la mujer. Un 62,79% de las mujeres i un 86,15% de los hombres lo afirman.

- ¿Existen en su empresa medidas específicas para las mujeres respecto a la salud en el puesto de trabajo, en caso de embarazo?

Sí	No	No lo sé
54	27	27
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
29	8	6
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
25	19	21



Un 50% del total de personas que han respondido afirman que sí existen en su empresa medidas específicas para las mujeres respecto a la salud en el puesto de trabajo, en caso de embarazo, por un 25% que dicen lo contrario y otro 25% que no lo sabe. En las mujeres es un 67,44% las que lo afirman, por solo un 13,95% que no lo saben. Respecto a los hombres, dicen que sí un 38,46% y un 32,31% no lo sabe.

- ¿Cree usted que en su empresa el salario es igualitario entre hombres y mujeres en función del puesto de trabajo y la categoría profesional?

Sí	No	No lo sé
73	35	0

Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
31	12	0

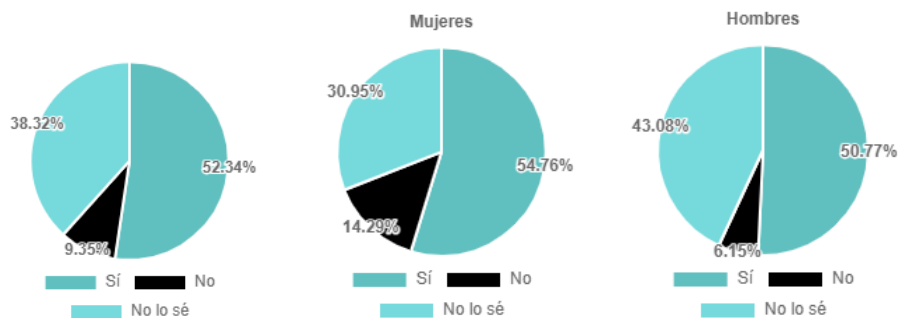
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
42	23	0



Un 67,59% de las personas encuestadas afirma que creen que en su empresa el salario es igualitario entre hombres y mujeres en función del puesto de trabajo y la categoría profesional, por un 32,41% que lo niega. En las mujeres, un 27,91% cree que no y en los hombres un 35,38%.

- ¿Cree que se da la misma oportunidad de promoción (ascenso) a las mujeres y a los hombres?

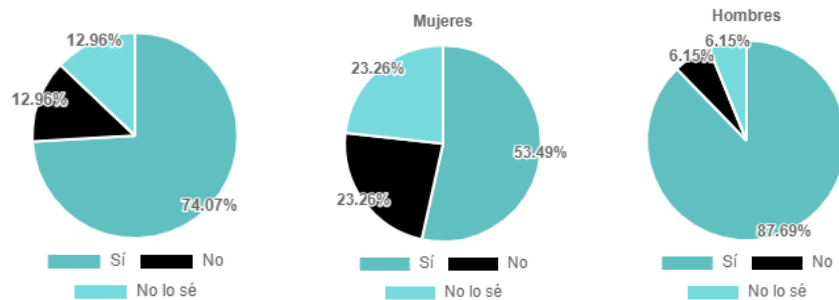
Sí	No	No lo sé
56	10	41
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
23	6	13
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
33	4	28



Un 52,34% ha respondido que cree que se da la misma oportunidad de promoción (ascenso) a las mujeres y a los hombres, por un 9,35% que piensa que no y un 38,32% que no lo sabe. Las mujeres también lo afirman en un 54,76%, y opinan que no en un 14,29% a diferencia de los hombres que solo lo opinan el 6,15%.

- ¿Cree que se promociona por igual a mujeres y a hombres?

Sí	No	No lo sé
80	14	14
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
23	10	10
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
57	4	4

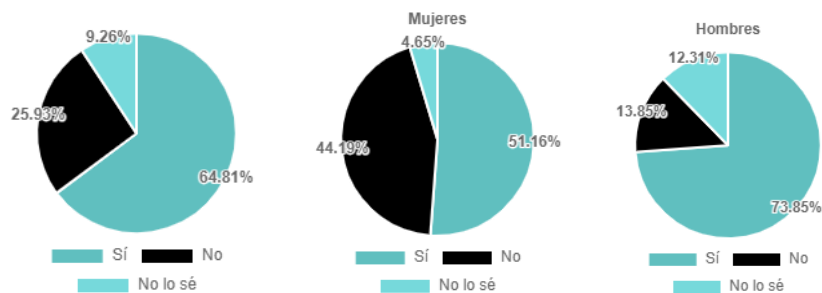


162

Un 74,07% cree que se promociona por igual a mujeres y a hombres, por un 12,96% que no y otro 12,96% que no lo sabe. Un 53,49% piensa que sí en las mujeres, por un 87,69% en los hombres. Respecto a las personas que no lo creen, es un 23,26% en las mujeres y un 6,15% en los hombres.

- ¿Acceden por igual hombres y mujeres a los cursos de formación?

Sí	No	No lo sé
70	28	10
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
22	19	2
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
48	9	8



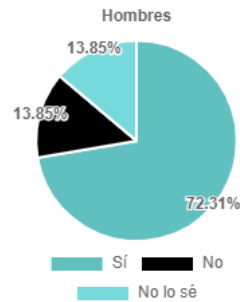
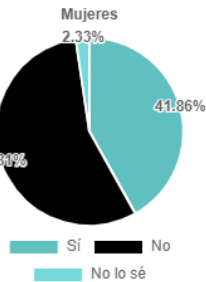
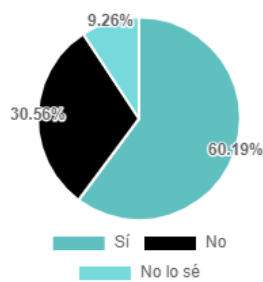
Sobre si acceden por igual hombres y mujeres a los cursos de formación, un 64,81% afirma que sí, por un 25,93% que afirma que no y un 9,26% que no lo sabe. En las mujeres, un 51,16% piensa que sí y un 44,19% piensa que no, por un 73,85% en los hombres que afirman que sí y un 13,85% que no.

- ¿Considera que la formación que recibe le ofrece las mismas oportunidades de desarrollo en su empresa, tanto si es mujer como si es hombre?

Sí	No	No lo sé
65	33	10

Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
18	24	1

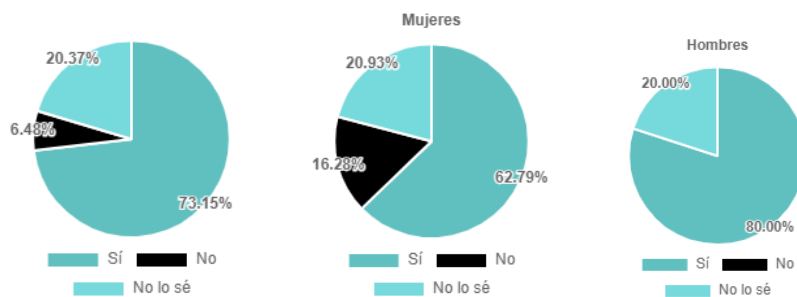
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
47	9	9



Un 60,19% considera que la formación que recibe le ofrece las mismas oportunidades de desarrollo en su empresa, tanto si es mujer como si es hombre, por un 30,56% que lo niega y un 9,26% que no lo sabe. Es un 55,81% de las mujeres quienes lo niegan, por un 13,85% en los hombres.

- ¿Considera usted necesario implementar un Plan de Igualdad de Oportunidades en su empresa?

Sí	No	No lo sé
79	7	22
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
27	7	9
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
52	0	13



Un 73,15% identifica como necesario realizar un plan de igualdad en la empresa. Un 80% en los hombres lo afirman y un 62,79% en las mujeres.

- ¿Qué propuestas nos puede proporcionar para ayudarnos a realizar el Plan?



Formación en materia de igualdad	27
Trabajar más con colectivos desfavorecidos	16
Campañas de concienciación para la plantilla en temas de igualdad	30
Una igualdad en la retribución económica	8
Procesos de selección que aseguren la no discriminación por razón de sexo	21
Mayor representación de las mujeres en puestos de dirección	41
Mayores posibilidades de promoción para las mujeres	17
Procesos comunicativos más rigurosos en materia de lenguaje no sexista	9
Información clara en materia de acoso sexual o por razón de sexo	28
Acciones de prevención de salud laboral (en relación con la maternidad) en el puesto de trabajo	20
Procesos de comunicación más fluidos	33
Otras	4

165



Sobre las propuestas que nos puede proporcionar para ayudarnos a realizar el Plan, cuarenta y una consideran mayor representación de mujeres en el puesto de dirección, treinta y tres procesos



de comunicación más fluidos, y treinta campañas de concienciación para la plantilla en temas de igualdad.

Las respuestas dadas en "otros" son:

Mujeres:

- No hay discriminación en mi empresa entonces pienso que no hace falta nada

Hombres:

- Creo que la igualdad debe ser no solo entre hombres y mujeres, debe ser entre todos los trabajadores

En su lugar de trabajo en concreto, ¿qué medidas propondría para mejorar la igualdad entre hombres y mujeres?

Mujeres:

- creo que hay poca representación femenina en puestos de dirección
- Medidas de conciliación real, como una guardería en el mismo centro de trabajo o ayudas específicas para este fin.
- YA SOMOS IGUALES
- El personal dentro de convenio está más protegido, pero el de fuera de convenio no. Es necesario aplicar importantes mejoras en términos de igualdad en ese colectivo.
- Més possibilitats de la conciliació de la vida laboral i personal tant en teletreball com la possibilitat de mobilitat i interconnexió entre els cinc centres de treball amb el que compta l'APB, ja que hi ha molta centralització a Palma.
- Mayor número de mujeres trabajadoras -Mayor pariedad - Mayor visibilidad en puestos superiores. - Formacion obligatorio en temas de igualdad. -Un Comité Ético más efectivo.
- Comentarios machistas respecto a mi manera de vestir, abuso de fuerza por parte de un compañero y más comentarios tipo: yo te hubiera tirado para otra cosa etc...
- Formación de auto defensa policial
- El equipo directivo está formado mayoritariamente por hombres, deberían cambiar ese ratio.
- Sólo con que hubiera mayor proporción de mujeres en puestos de dirección se equilibra la balanza. Porque hay micromachismos adquiridos,que no bien no se tiene una intención machista se aplican por "educación" y falta de "visión"
- Reconocimiento al apoyo, a compañer@s que pudiesen sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- TRANSPARENCIA EN LOS CAMBIOS DE NIVELES/ RETRIBUCIÓN DENTRO DE CADA DEPARTAMENTO. NO POR NOMBRES SINO POR RESPONSABILIDAD Y NIVEL A MODO ORGANIGRAMA. -TENER UN CATÁLOGO CLARO DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN QUE SE APLICAN A CADA TRABAJADOR. -SALA DE LACTANCIA EN EL ENTORNO LABORAL.

Hombres:

- Facilitar medidas que permitan a las mujeres acceder promocionar en igualdad de condiciones
- Mejorar la conciliación familiar con niños pequeños, fomentar la natalidad mediante incentivos.



- En esta empresa existe discriminación positiva hacia la mujer, en la plantilla de policía portuaria sometida a turnos de trabajo, en cuanto te quedas embarazada dejas de prestar servicio en la calle (razón más que lógica) pero nunca más vuelven al servicio a turnos y se les dispensa un trabajo de oficina para siempre con posibilidad de teletrabajar a pesar de ser policías, cosa a la que los hombres no pueden optar jamás.
- La publicación transparente de los niveles salariales de cada hombre y mujer tanto para personal dentro de Convenio (por ejemplo, Fulanito: I-II-8, pepita: II-II-5) como fuera de Convenio (cuantía de la retribución variable)
- Ninguna, creo que hay igualdad.
- Ninguna, ya que considero que hay igualdad de condiciones
- Ninguna, ya que considero que hay igualdad de condiciones
- Se llega a una verdadera igualdad, cuando se consigue erradicar la desigualdad. Por tanto, NO, tiene que haber ningún trato de favor, ni discriminatorio a nadie, ni por sexo, ni por raza. Solamente debe primar la validez de la persona sin mirar que sexo tiene, o sea, por méritos propios. Solamente así, habrá una verdadera igualdad. Porque de lo contrario, si se prioriza alguna persona por su sexo, se incurre en desigualdad. En resumen: Mismo salario, mismas pruebas selectivas, mismos tratos por igual, mismos conocimientos, misma experiencia. Sin pedir de que sexo se es. Así se logra una igualdad real.
- En cuanto al personal dentro de convenio no se observan diferencias salariales, etc. Es en el personal fuera de convenio donde se observa que los "altos cargos" son mayoritariamente hombres pertenecientes a un determinado colectivo profesional y es ahí donde se deben realizar cambios profundos, incluyendo cambios de mentalidad
- No veo que exista discriminación por ser hombre o mujer en mi lugar de trabajo, siempre se ha tratado por igual, independientemente del género. No sé si habría que tomar alguna medida en especial no lo veo estrictamente necesario.
- El campo anterior es pequeño, igualdad entre todos los trabajadores sin tener en cuenta cómo le caes a tus jefes, no siempre asciende el mejor sino el que mejor relación tiene con los jefes lo que es discriminación
- Trabajar con empresas o asociaciones de reinserción social externas en los que trabajen colectivos desfavorecidos o en riesgo de exclusión social. mujeres, menores o hombres. Solo se podían escoger tres, pero hay algunas más que también son importantes: Procesos de selección que aseguren la no discriminación por razón de sexo Mayor representación de las mujeres en puestos de dirección Mayores posibilidades de promoción para las mujeres Procesos comunicativos más rigurosos en materia de lenguaje no sexista Acciones de prevención de salud laboral (en relación con la maternidad) en el puesto de trabajo
- No veo diferencia en mi lugar de trabajo en temas de igualdad entre hombres y mujeres.
- Eliminar la discriminación positiva que disfrutaban las mujeres en esta empresa
- Según la Constitución Española, en su art. 14 dicha igualdad ya está protegida y salvaguardada. Todo lo que estáis haciendo ahora es una puta pérdida de tiempo y dinero.



10.8. Conclusiones extraídas del Diagnóstico del Plan de Igualdad.

En cumplimiento con los **Arts. 45 a 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, se ha desarrollado como paso previo al Plan de Igualdad de Oportunidades en un **diagnóstico** de la situación actual de la organización en materia de igualdad.

El diagnóstico es un instrumento útil y funcional, que permite conocer en qué situación se encuentra la organización en relación con la igualdad de oportunidades. Mediante un estudio cualitativo y cuantitativo se obtiene información actualizada que permite identificar aquellos aspectos de la organización que convendría mejorar para alcanzar la igualdad de oportunidades efectiva y real entre mujeres y hombres.

Este diagnóstico tiene que ser transversal en todo **AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES** de todos sus procesos internos, de sus políticas de gestión de recursos humanos, de comunicación interna y externa, de las condiciones laborales, de la proporción de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, en las categorías profesionales y en los niveles de responsabilidad. El diagnóstico tiene que servir como base para establecer las prioridades y las acciones que formarán parte del plan de igualdad. Es por ello que se presentan los distintos ámbitos estudiados y sus conclusiones para establecer las acciones positivas que conformaran el Plan de Igualdad.

La empresa pertenece a un sector masculinizado por lo que la plantilla no es paritaria, con mayor presencia masculina (76,33%) que femenina (23,67%). Se evidencia a través de los datos recogidos que no existe discriminación alguna a la hora acceder y permanecer en la organización, siendo el Plan de Igualdad una herramienta de gran valor.

168



10.8.1. Proceso de selección y contratación

En este ámbito, se analiza la **igualdad de oportunidades real en el acceso a cualquier puesto de trabajo o posición de la organización.**

En este sentido, aunque el procedimiento de selección a nivel cualitativo no evidencia discriminaciones por razón de sexo, según los datos y la representatividad de la plantilla sería conveniente: Documentar o formalizar por escrito el proceso de selección de personal con perspectiva de género en la totalidad de este, obtener datos desagregados por sexo y todos los datos relativos a la selección y la clasificación de personal por centros de trabajo. Asegurar la perspectiva de género en todo el proceso de selección, teniendo en cuenta la formación en igualdad del personal responsable de llevar a cabo este proceso incluyendo las entrevistas y las preguntas que se realizan en la misma. Mantener actualizada la descripción de los puestos vacantes con detalles de las funciones, la exigencia de realizar viajes, con la frecuencia y duración de estos.

La comunicación es importante en el proceso de selección y contratación, publicar el proceso de selección de personal en todos los canales posibles y medios pertinentes, para garantizar el acceso a esta información a todas las personas trabajadoras en cualquier momento.

También potenciar fuentes de reclutamiento externo dirigidas a localizar candidaturas femeninas, como puede ser la búsqueda de aspirantes en centros de mujeres, u ofrecer charlas formativas en centros educativos, como paso previo a la elección de oficio o itinerario educativo, por ejemplo en el puesto de policía

10.8.2. Clasificación profesional

Este ámbito hace referencia al **conjunto de categorías y niveles profesionales que existen en la empresa, organizados conforme al conjunto de cometidos asignados a cada puesto de trabajo, equipo de trabajo o áreas de actividad.**

La clasificación profesional de la empresa arrastra la masculinización de su distribución por razones históricas, con más hombres que mujeres entre el personal. Se ha realizado la Valoración

169



de Puestos de trabajo, tal como indica la normativa (RD 902/2020), disponer de la VPT ayuda a tener una clasificación profesional más equitativa. Hay el puesto profesional de policía portuaria, donde se encuentra la mayoría del personal, con una representación masculinizada.

10.8.3. Formación del personal

Se refleja la disponibilidad de un plan formativo que permita el reciclaje, actualización y aprendizaje de los conocimientos, actitudes y aptitudes necesarias para el desempeño adecuado del puesto actual y/o futuro.

No se observa ningún problema en el acceso a la formación, tanto para el personal femenino como masculino. La empresa apuesta por la formación de su personal en diferentes áreas facilitando el acceso por igual a hombres y mujeres.

Con el fin de mejorar este ámbito, las recomendaciones son las siguientes: Mantener la elaboración de un registro con toda la formación realizada donde se especifique materias, duración, modalidad, entre otra información, desagregada por sexos. Incluir los requisitos de acceso para cada formación.

En referencia a la formación en igualdad se ha realizado, en especial a la comisión negociadora, aunque se tendrá que realizar formación en Igualdad a toda la plantilla, así como asegurar que las personas que estén de baja y/o las nuevas incorporaciones reciban todas las formaciones obligatorias y transversales, como la formación en igualdad. Proponer un plan de formación que incluya la perspectiva de género y el desarrollo de carrera reduciendo la segregación vertical y horizontal.

En las encuestas al personal, se ha pedido realizar formación en temas de género, en especial de temas relacionados con la prevención de acoso y sensibilización.

10.8.4. Promoción profesional

El análisis de la promoción y el desarrollo profesional de la plantilla es crucial para el diagnóstico de una organización. Esta importancia se debe a que tradicionalmente ha sido uno de los ámbitos en los cuales más desigualdad ha habido entre mujeres y hombres.

Las diferencias se sustentan principalmente en estereotipos de género, que, junto con otros factores como la corresponsabilidad, el tipo de jornada laboral, etc., son obstáculos que impiden a



las mujeres acceder a puestos de responsabilidad, como ya se ha referido al tratar el fenómeno “techo de cristal”.

En el ejercicio analizado no se encuentran promociones profesionales. Se recomienda: Elaborar un registro de las promociones realizadas o de los cambios de puesto y responsabilidades para tener un control de los movimientos de las personas a nivel funcional, publicación de este procedimiento, de los criterios a valorar, de manera que esté accesible para toda la plantilla y se pueda disponer de esta información en todo momento.

Comunicar es una parte importante de la promoción. Publicar las vacantes en los diferentes canales de comunicación utilizados por la empresa para garantizar que esta información llega a toda la plantilla. Priorizar cubrir las vacantes con personal interno, así como fomentar y apoyar las candidaturas de mujeres para ocupar puestos masculinizados.

10.8.5. Condiciones de trabajo

En este apartado se hace referencia a las condiciones laborales del personal y trata de detectar si hay discriminación por razón de sexo en el tipo de contrato y jornada del personal. También se comprueba si puede existir algún tipo de discriminación en la asignación de horarios y si los criterios utilizados son neutros y no producen un efecto negativo sobre alguno de los colectivos de la organización.

En este eje, los datos a nivel cualitativo como a nivel cuantitativo nos muestran que no existen ningún indicio de discriminación por razón de sexos, ya que la totalidad de la plantilla disfruta de similares condiciones laborales. Pese a ello y para con el fin de mantener e incluso mejorar las estas condiciones con el objetivo de obtener el máximo bienestar de la plantilla se aconseja velar por la continuidad de los tipos de contrato fijos y jornadas completas que aseguren la estabilidad de la plantilla.

Se valora de forma positiva la realización de encuestas de clima a la plantilla para detectar las necesidades de la plantilla y poder implementar medidas para subsanarlas.

10.8.6. Auditoría salarial y Retribuciones



Este ámbito **valora la política retributiva de la empresa y si se cumple el principio de igualdad que establece que en puestos de trabajo iguales o de igual valor les corresponde igual retribución.**

Existe una brecha salarial general del 9,72% en la media y 5,07% en la mediana, por lo tanto, brechas inferiores al 25%. Cabe destacar que si existen brechas retributivas próximas al 25%, en los complementos salariales con una brecha general del 25,72% en la media y 23,52% en la mediana. Se han identificado un total de 51 complementos salariales. Cuando se realiza un análisis por cada agrupación de puestos de trabajo de igual valor o niveles se observa que en la mayoría de los puestos existen diferenciales retributivos explicados por la mayor representatividad, experiencia y desarrollo de tareas. Existen algunas brechas negativas que indican que las mujeres tiren una mayor retribución que sus compañeros de trabajo.

Se han analizada un total de 14 percepciones extrasalariales, existen algunas percepciones con brechas salariales superiores al 25%, explicadas por ser características del ejercicio analizado, así como la mayor representación y características personales y del puesto ocupado.

Se ha analizado las brechas del personal fuera de convenio con una brecha en el salario base del 8,53% en la media y 2,95% en la mediana, así como el 11,81% en la media a y -2,86% en la mediana, en la retribución total. Diferencias salariales inferiores al 25%, aunque un poco superiores a los Grupos I y II.

Aunque no se detecta ninguna diferencia significativa. Hay diferencias destacables en algunas agrupaciones de puestos de igual valor, brechas salariales explicadas por la brecha histórica con más ocupaciones masculinas que femeninas. Se detecta que en la empresa no existe ninguna discriminación salarial directa en la política retributiva. Se destaca que la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y decisión mitiga las brechas existentes y su mayor representatividad en el futuro mejoraría los diferenciales salariales.

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

Este aspecto valora las **medidas que desarrolla la organización para facilitar la corresponsabilidad conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal trabajador.** El objetivo es comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles de la empresa tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar y se ejercita la corresponsabilidad.

Se trata de evidenciar en qué grado la organización propone medidas y acciones que facilitan la conciliación, si esta conciliación forma parte de la cultura organizativa y si se da un equilibrio entre las mujeres y los hombres que utilizan estas medidas.

En la empresa se favorece la conciliación familiar y corresponsabilidad intentando satisfacer las demandas de su plantilla. Para ello siempre que sea compatible con el puesto de trabajo se atienden las peticiones individuales solicitadas. Pese a ello y para seguir fomentando la conciliación y corresponsabilidad se sugiere revisar las medidas existentes y promover otras mejorándolas para todo el personal de la empresa que permitan mejorar la conciliación y ponga el foco en la corresponsabilidad.

Asimismo, definir las en un documento para que queden formalizadas, así como hacer difusión de las medidas impuestas dirigiéndolas especialmente a los hombres para que se sensibilicen con las tareas de cuidados y la necesidad de corresponsabilidad.

Se hace mención especial a la acción de "Teletrabajo" como medida de conciliación de la vida laboral y personal, formalizada su instauración en la empresa.

Se trata de evidenciar en qué grado la organización propone medidas y acciones que facilitan la conciliación, si esta conciliación forma parte de la cultura organizativa y si se da un equilibrio entre las mujeres y los hombres que utilizan estas medidas.

Se resalta que hay un porcentaje importante de personas sin hijos/as, quizá debido a que la información facilitada ha sido extraída de datos de la Seguridad Social.

10.8.8. Infrarrepresentación femenina

Se pretende conseguir una **mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas**, de forma que se consiga o se mantenga la paridad entre hombres y mujeres y se elimine la feminización o masculinización de determinados puestos profesionales.

retribución.

Aunque en la empresa no existen mujeres en todas las categorías profesionales y en puestos tradicionalmente masculinizados, se quiere resaltar la presencia de mujeres en puestos de dirección y responsabilidad.

Existen pocas mujeres en el puesto de trabajo de "policía portuaria", en muchos casos las mujeres que acceden a este puesto, por temas de conciliación y mejoras trabajan en puestos administrativos y de gestión.

Cabe aplicar políticas de género para que se pueda visualizar en todas las áreas departamentales y funcionales de la empresa la presencia de mujeres.

10.8.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

174

En este ámbito, la empresa muestra las acciones que ha emprendido para garantizar un entorno laboral exento de cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo **con la implementación de las medidas necesarias para evaluar los riesgos psicosociales, concienciación y formación de la plantilla, existencia de un procedimiento interno y difusión a la plantilla, etc.**

Será imprescindible la revisión y modificación del protocolo para adaptarlo al nuevo marco normativo y exigencias. También la creación de un comité de prevención del acoso garantizando su formación y sensibilización para su adecuada gestión.

Comunicar a la plantilla de la existencia del nuevo protocolo y su acceso al mismo serán mejoras para seguir desarrollando políticas de tolerancia cero ante cualquier acoso en la empresa.

En la encuesta al personal, se ha observado que existe desinformación en la existencia del Protocolo de prevención de acoso, también se ha pedido específicamente la realización de formación en esta temática. Se propone en las acciones de mejora dicha formación de sensibilización e información.

10.8.10. Comunicación, imagen y uso del lenguaje

Este espacio de la igualdad **estudia y evalúa la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, así como con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación oral.**

En la empresa existe un Manual de lenguaje inclusivo, Tras la revisión de alguna de la documentación interna como de la web se observa que se puede mejorar la utilización de un lenguaje neutro e inclusivo. Por ejemplo en los puestos de trabajo que mayoritariamente se encuentran en masculino como genérico.

Por ello, sería recomendable la difusión la guía de lenguaje inclusivo, así como la revisión de la documentación interna y externa de la empresa para detectar y corregir en su caso el lenguaje sexista.

También formar a la plantilla en lenguaje inclusivo, en especial en puestos que impliquen una mayor comunicación y difundir su utilización a través de todos los comunicados que se realicen en la empresa.

Ha llamado la atención que en la encuesta el personal ha comentado que el lenguaje y las imágenes que se utilizan es de carácter discriminatorio.

175

10.8.11. Riesgos y salud laboral

El objetivo en esta área es **valorar el grado en que la organización ha incorporado la perspectiva de género en la vigilancia y promoción de la salud de su personal.**

La empresa cumple con toda la legislación en prevención de riesgos laborales, aunque se recomienda las siguientes acciones para incluir la perspectiva de género en esta área y reforzar la seguridad en el trabajo: Desarrollar estudios específicos que tengan en cuenta la especificidad de las mujeres y los hombres en la definición, la prevención y la evaluación de los riesgos laborales.

Comunicar medidas específicas de actuación en situación de embarazo y lactancia y acciones de prevención de la salud en el trabajo con pruebas médicas específicas para hombres y mujeres, con relación a las investigaciones que están surgiendo para diferenciar y detectar las diferencias entre las enfermedades mentales, físicas o emocionales de hombres y mujeres.

Se ha detectado que hay un porcentaje de bajas por enfermedad grave o fallecimiento alto.

En la encuesta al personal se ha detectado que si se tiene conocimiento sobre las medidas y actuaciones realizadas dentro de la empresa.

10.8.12. Personas de especial vulnerabilidad. Colectivo Trans

Se recogerán las acciones y actuaciones que realice la empresa con relación al colectivo Trans.



Se reflejan las actuaciones adoptadas por la empresa dirigidas a **mujeres en situación de especial vulnerabilidad (violencia de género, discapacidad, familia monoparental, otras nacionalidades y/o culturas, etc.)**.

Las mujeres que forman parte de la plantilla de la empresa no se encuentran en situación de riesgo o especial vulnerabilidad en el periodo de análisis, no obstante, la empresa tendrá en cuenta a mujeres víctimas de violencia de género y contar con un protocolo de ayuda en caso de que se detecte que alguna mujer pueda estar en riesgo de exclusión.

Como garantía de compromiso podrían realizarse las siguientes acciones: Diseñar un protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género u otra situación de vulnerabilidad. Incluyendo en dicho documento las medidas para facilitar el desarrollo de su trabajo.

La empresa tendrá en cuenta las nuevas normativas y tendrá especial sensibilidad hacia el colectivo de mujeres Trans.

10.8.13. Movilidad

En este ámbito se analiza el **desplazamiento del personal a sus lugares de trabajo y la movilidad geográfica**, así como la existencia de mecanismos para facilitar el acceso y optimizar los tiempos de desplazamiento.

En este sentido, la empresa no tiene ninguna medida específica, por ello, sería recomendable hacer un estudio y conocer las necesidades de la plantilla en relación con su acceso al lugar de trabajo.

176



Código SIA: 2241103 Código de expediente: REINSI-3-2025

Identificador ENI del expediente: ES_EA0001301_2025_EXP_Mb8C1hsrESzGOxcRSmfejuJUzpNn96

Documento accesible en <https://seu.portdebalears.gob.es/csv> con código CSV: cd5b-408a-6489-ef2a-8098-5e8e-e5b0-9c8c-a8a2-6ad4-2940-f62a-5a82-6a59-974c-d874

El documento que representa esta versión imprimible está escalado. Las imágenes, textos, planos, etc. pueden aparecer con una escala incorrecta.

Plan de Igualdad



Documento firmado por: JORGE VICENTE VALLESPÍR BADIA (Jefe de departamento - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 10:52:55; JOSE IGNACIO ESPADA PLUMARETA (Policia portuario - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 13:06:49; JULIÀ CARLES COLL CONESA (Jefe de división de gestión de rr.hh. - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 13:31:00; JORGE MARTIN JIMENEZ (Jefe de departamento - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 18:19:38; EVA OLGA PEÑALVER DE LAMO (Jefa departamento contratación - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 08:37:59; LAURA MOLANO VILLAR (Jefe de division de sostenibilidad y rsc - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 09:45:12; SILVIA ARTIGUES TORRES (Técnico de gestión documental - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 10:02:41; ANTONIO TORRECILLA FERNANDEZ DEL VISO (Tecnico atencion al cliente - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 13:45:58; LUIS SIMON RAYO



11. Plan de Igualdad de Oportunidades

11.1. Finalidad

La realización del Plan de Igualdad de Oportunidades por parte de AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES (APB) tiene como finalidad, además del cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad establecido a partir de la entrada en vigor de la LOIEMH en el año 2.007, el interés de la organización por articular acciones que permitan garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma real y efectiva y sobre todo la integración de la igualdad en el sistema de gestión de la propia empresa.

178

11.2. Objetivos

Mediante la implantación del Plan de Igualdad, AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES (APB) pretende investigar en profundidad cuál es la situación real interna en términos de Igualdad de Oportunidades de Género y dedicar esfuerzos a definir, estructurar e implementar acciones en esta dirección.

El objetivo principal que AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES (APB) espera conseguir con la aplicación del Plan es fomentar una cultura corporativa basada en la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres eliminando cualquier tipo de discriminación, mejorando el clima laboral y aumentando la motivación y el compromiso de la plantilla; realizando para conseguirlo, aquellas actuaciones positivas que contribuyan a crear las condiciones apropiadas para que la igualdad sea real y efectiva.

Los objetivos específicos de este Plan de Igualdad son:

- Contar con un diagnóstico del ámbito del género que proporcione información sobre la situación objetiva de la compañía.
- Establecer indicadores con perspectiva de género para medir la evolución de la situación de igualdad de oportunidades en las áreas de intervención.
- Garantizar un entorno libre de sexismo y de todo tipo de discriminación.
- Sensibilizar a las personas que forman parte de la plantilla.
- Introducir el Principio de Igualdad de Oportunidades como una máxima de calidad en la gestión, dentro de la responsabilidad social corporativa de la empresa.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la organización.



- Garantizar, por parte de la empresa que tanto la comunicación interna como la comunicación corporativa y la publicidad utilizan un lenguaje no discriminatorio.
- Fomentar por parte de la empresa, la difusión y la participación e implicación de la plantilla en relación con la igualdad de oportunidades.
- Establecer los mecanismos para realizar un seguimiento de las medidas ya implantadas y de las nuevas a implantar, para poder analizar el impacto de estas.
- Prestar especial atención a las situaciones de especial protección, referidas a la violencia de género y el acoso sexual y por razón de sexo e identidad de género.



11.3. Acciones positivas en materia de igualdad

En el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, no solo aparece el contenido mínimo de los Planes, sino toda la información que se debe recopilar sobre las Acciones de Mejora propuestas:

- Descripción, plazo de ejecución y priorización de la medida, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones de las medidas del Plan de Igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

180

Presentamos a continuación las acciones de mejora que la Comisión Negociadora ha seleccionado como idóneas:

N.º DE ACCIÓN DE MEJORA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE MEJORA	MES/AÑO IMPLANTACIÓN
1	Comunicación de la implementación del Plan de Igualdad a la plantilla. Difusión del plan.	Enero 2025
2	Incorporar el valor de la igualdad de género como estrategia organizativa, teniéndola en cuenta en todas las decisiones que se tomen. (ODS 5 Igualdad de género).	Desde la firma del Plan. – Septiembre 2028
3	Formación en materia de igualdad de género: sensibilización a todo el personal.	Enero 2025-2027
4	Crear la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa. Agente de Igualdad para cada puerto y uno general	Enero de 2025
5	Análisis de todos los movimientos y datos del personal interno y nuevas incorporaciones desagregados por sexo y por centros de trabajo.	Junio de 2026
6	Promover acciones formativas	Febrero de 2025

	específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas reduciendo la segregación horizontal y vertical (ejemplo policía portuaria, habilidades directivas)	
7	En igualdad de condiciones, incluir la discriminación positiva y los porcentajes de representatividad en los puestos masculinizados.	Junio de 2025
8	Establecer un sistema permanente de recogida de sugerencias por parte de la plantilla para mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad.	Enero 2025-Enero 2029
9	Revisión de toda la documentación interna y externa de la empresa para detectar y corregir en su caso el lenguaje sexista.	Enero-Junio 2025
10	Difusión del Manual de uso de lenguaje inclusivo.	Mayo 2025
11	Prevenir e informar al personal sobre las medidas de prevención de salud desde una perspectiva de género, incorporando evaluaciones de riesgos psicosociales.	Abril del 2025
12	Revisión, actualización y difusión del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo al total de la plantilla	Abril de 2025
13	Formación obligatoria al personal sobre prevención de cualquier tipo de acoso.	Enero-Diciembre 2025
14	Asegurar que las empresas colaboradoras, contratadas o concesionadas obligadas por Ley disponen de su Plan de Igualdad. Fomentar la inclusión de este requerimiento en los pliegos, como valoración positiva adicional para empresas que no estén obligadas por Ley.	Enero 2025-Enero 2029



15	Diseñar acciones de RSC dirigidas a mujeres o a visibilizar problemáticas vinculadas a las mujeres (violencia de género, salud femenina, etc).	Enero 2025-Enero 2029
16	Obtener datos de la plantilla desagregados por sexo.	Diciembre 2025
17	Implementar Plan para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI y Elaborar Protocolo de prevención de acoso y no discriminación de las personas LGTBI.	Marzo 2025
18	Desarrollar un análisis anual de la evolución de las brechas salariales en los cuatro años que dure el Plan.	Diciembre 2025

Acción 1



Área de Actuación			
Comunicación, imagen y lenguaje			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Enero de 2025	Enero de 2025	
Justificación de la priorización de la medida			
La difusión e implementación del plan de igualdad es imprescindible para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa e involucrar a todo el personal en el proyecto.			
Objetivos			
Comunicar la existencia del plan de Igualdad entre mujeres y hombres			
Descripción de la medida			
Comunicación de la implementación del Plan de Igualdad a la plantilla. Difusión del plan.			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software	Personas responsables de la acción	Gasto de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, pagina web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos			
¿Se han realizado las reuniones a todos los departamentos para informar de la existencia del Plan? ¿Qué canales de difusión del Plan de Igualdad se han utilizado?			
Cuantitativos			
- Número de personas, disgregadas por sexos, que conocen el Plan de Igualdad. - Número de comunicaciones para dar a conocer el Plan de Igualdad. - Número de consultas del Plan de Igualdad.			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		2027	2029

- Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.



Acción 2

Área de Actuación			
Cultura y gestión organizativa			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Desde la firma del plan	Septiembre 2028	
Justificación de la priorización de la medida			
La integración del valor de la igualdad de oportunidades como estrategia de la empresa es imprescindible para poder conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres.			
Objetivos			
Integrar el ODS 5 (igualdad de género) en la estrategia empresarial.			
Descripción de la medida			
Incorporar el valor de la igualdad de género como estrategia organizativa, teniéndola en cuenta en todas las decisiones que se tomen. (ODS 5 Igualdad de género).			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet , ordenadores, sala de reuniones , proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste de material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos			
¿Se ha incorporado el compromiso de la empresa con la igualdad en la estrategia de la empresa? ¿Se ha informado a la plantilla del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades? ¿Se ha difundido a las empresas colaboradoras externas el compromiso de la empresa con el ODS 5?			
Cuantitativos			
Número de documentos que se integrada el ODS5.			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		2027	2029

- Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.



Acción 3

Área de Actuación			
Cultura y gestión organizativa			
Fecha de implantación	Inicio		Finalización
	Enero 2025		2027
Justificación de la priorización de la medida			
La formación de la totalidad de la plantilla es imprescindible para detectar posibles situaciones de discriminación y conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización.			
Objetivos			
Fomentar el conocimiento en materia de igualdad en la totalidad de la plantilla.			
Descripción de la medida			
Formación en materia de igualdad de género: sensibilización a todo el personal.			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet , ordenadores, sala de reuniones , proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste de material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos - Descripción del programa formativo escogido. ¿Se ha consensuado el programa formativo con la plantilla? ¿Se ha aplicado la perspectiva de género en todas las fases del plan formativo? Cuantitativos - Número de personas, segregadas por sexo, que han asistido a las diferentes formaciones. - Asistencia i participación a la formación por parte de la dirección y la plantilla. - Valoración de la formación segregada por sexo. - Presupuesto destinado a la acción formativa.			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento			
*Fecha de seguimiento	Inicio		Finalización
			2029

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.



Acción 4

+ Área de Actuación			
Cultura gestión organizativa			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Enero 2025	2027	
Justificación de la priorización de la medida			
La figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades facilita detectar posibles situaciones y hacerles frente para poder garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa			
Objetivos			
Elaborar y hacer presente una cultura organizativa igualitaria.			
Descripción de la medida			
Crear la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa. Agente de Igualdad para cada puerto y uno general			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software	Personas responsables de la acción	Gasto de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, pagina web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos			
¿Se ha incorporado una persona como Agente de igualdad general? ¿Se ha incorporado una persona como Agente de igualdad en cada puerto? ¿Se ha informado a la plantilla de esta figura?			
Cuantitativos			
- Número de personas candidatas - Número de intervenciones del agente de igualdad			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		2027	2029

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.



Acción 5

+ Área de Actuación			
Cultura gestión organizativa			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Junio 2026	Junio 2026	
Justificación de la priorización de la medida			
El análisis de los movimientos de personal interno y nuevas incorporaciones desagregados por sexo es imprescindible para conocer la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.			
Objetivos			
Conocer todos los movimientos de personal interno y nuevas incorporaciones desagregados por sexo y por centro de trabajo.			
Descripción de la medida			
Análisis de todos los movimientos y datos del personal interno y nuevas incorporaciones desagregados por sexo y por centros de trabajo.			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software	Personas responsables de la acción	Gasto de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, pagina web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos ¿Se ha elaborado el registro de los movimientos del personal interno y las nuevas incorporaciones? ¿Se ha disgregado por sexos? ¿Se han analizado los resultados del registro? Cuantitativos - Número de incorporaciones disgregado por sexo. - Número de movimientos de personal interno disgregado por sexo.			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		2027	2029

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.



Acción 6

Área de Actuación			
Desarrollo y formación			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Febrero 2026	Febrero 2026	
Justificación de la priorización de la medida			
El diseño de un plan de formación para promover la promoción de las trabajadoras es esencial para prevenir la segregación vertical y horizontal en la empresa.			
Objetivos			
Fomentar la igualdad de representación entre hombres y mujeres en todos los puestos de trabajo.			
Descripción de la medida			
Promover acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas reduciendo la segregación horizontal y vertical (ejemplo policía portuaria, habilidades directivas)			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones y pagina web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos ¿Se ha diseñado el plan de formación? ¿Se ha informado a la plantilla del plan de formación? ¿Se ha aplicado la perspectiva de género en todas las fases del plan formativo?			
Cuantitativos - Número de personas que han asistido a las diferentes formaciones. - Valoración de la formación - Presupuesto destinado a la acción formativa. - Número de promociones de trabajadoras.			
Personal responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento			



*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		2027	2029

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

Acción 7

Área de Actuación			
Selección y promoción			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Junio 2027	Junio 2027	
Justificación de la priorización de la medida			
La discriminación positiva contribuye a la inserción de mujeres en puestos masculinizados, garantizando una igualdad cuantitativa de la representatividad de sexos en la organización			
Objetivos			
Garantizar un porcentaje mínimo de representación femenina en los puestos masculinizados.			
Descripción de la medida			
En igualdad de condiciones, incluir la discriminación positiva y los porcentajes de representatividad en los puestos masculinizados.			
Personas destinatarias			
Departamento de RRHH, personal de selección y promoción			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones y pagina web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos ¿Se está aplicando, en igualdad de condiciones, una discriminación positiva en los puestos masculinizados? Cuantitativos - Porcentajes de representatividad desagregados por sexo y puestos de trabajo - Número de personas promocionadas desagregadas por sexo y puesto de trabajo - Número de personas incorporadas a la plantilla desagregadas por sexos y puestos de trabajo			
Personal responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento			
*Fecha de	Inicio	Intermedio	Finalización

seguimiento		2027	2029
-------------	--	------	------

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

Acción 8

Área de Actuación			
Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Enero 2025	Enero 2029	
Justificación de la priorización de la medida			
Incorporar nuevas medidas de conciliación ajustadas a las necesidades de la plantilla es imprescindible para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.			
Objetivos			
Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.			
Descripción de la medida			
Establecer un sistema permanente de recogida de sugerencias por parte de la plantilla para mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad.			
Personas destinatarias			
Departamento de RRHH			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones y pagina web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos ¿Se observan mejoras en el rendimiento de la plantilla? - Medios de difusión de las nuevas medidas.			
Cuantitativos - Número de sugerencias por parte de la plantilla desglosado por sexo. - Número de medidas incorporadas. - Utilización de las medidas de conciliación por parte de la plantilla segregado por sexo.			
Personal responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento			



*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		2027	2029

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

Acción 9

Área de Actuación			
Comunicación, lenguaje e imagen no sexista			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Enero 2025	Junio 2025	
Justificación de la priorización de la medida			
La utilización de un lenguaje inclusivo es imprescindible para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.			
Objetivos			
Fomentar el conocimiento del uso del lenguaje no sexista			
Descripción de la medida			
Revisión de toda la documentación interna y externa de la empresa para detectar y corregir en su caso el lenguaje sexista.			
Personas destinatarias			
Departamento de RRHH			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones y pagina web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos ¿Se han corregido los textos que no estaban redactados con lenguaje inclusivo?			
Cuantitativos - Número de textos corregidos. - Número de personas, disgregadas por sexos, que conocen la existencia del manual o acción.			
Personal responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento			
*Fecha de	Inicio	Intermedio	Finalización



seguimiento		2027	2029
-------------	--	------	------

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

Acción 10

Área de Actuación			
Comunicación, lenguaje e imagen no sexista			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Mayo 2025	Mayo 2025	
Justificación de la priorización de la medida			
La utilización de un lenguaje inclusivo es imprescindible para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.			
Objetivos			
Fomentar el conocimiento del uso del lenguaje no sexista			
Descripción de la medida			
Difusión del Manual de uso de lenguaje inclusivo.			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones y pagina web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos			
¿Se ha difundido el manual y se ha comunicado a la plantilla? ¿Qué medios de comunicación se han utilizado para dar a conocer el manual?			
Cuantitativos			
Número de personas disgregadas por sexo que conocen la existencia del manual.			
Personal responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento			

*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		2027	2029

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

Acción 11

Área de Actuación			
Salud laboral			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Abril 2025	Abril 2025	
Justificación de la priorización de la medida			
La mejora de la salud laboral des de la perspectiva de género resulta imprescindible para la prevención de la salud personal, en especial el femenino.			
Objetivos			
Prevenir situaciones de riesgo en la salud de las mujeres motivadas por el impacto que la actividad laboral pueda provocar en ellas debido a las diferentes condiciones físicas y de trabajo de mujeres y hombres.			
Descripción de la medida			
Prevenir e informar al personal sobre las medidas de prevención de salud desde una perspectiva de género, incorporando evaluaciones de riesgos psicosociales.			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones y pagina web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos • Tipo de criterios utilizados en la evaluación de riesgos laborales. • Canales de difusión de las distintas medidas de prevención de la salud. Cuantitativos • Número de criterios adaptados a la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales. • Número de puestos de trabajo afectados. • Número de personas afectadas por sexo.			

• Número de comunicaciones al personal.			
Personal responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		2027	2029

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

Acción 12

Área de Actuación			
Desarrollo y formación			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Abril 2025	Abril 2025	
Justificación de la priorización de la medida			
Revisar y actualizar el Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de género como medida de igualdad entre mujeres y hombres.			
Objetivos			
Tener el Protocolo de prevención de acoso actualizado, según nuevas normativas, como herramienta de prevención			
Descripción de la medida			
Revisión, actualización y difusión del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo al total de la plantilla			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones y pagina web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos			
¿Se ha revisado el Protocolo? ¿Se ha actualizado el Protocolo? ¿Se ha comunicado a la plantilla la existencia del nuevo Protocolo?			
Cuantitativos			
- Número de modificaciones - Número de comunicaciones.			



Personal responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		2027	2029

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

Acción 13

Área de Actuación			
Desarrollo y formación			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Enero 2025	Diciembre 2025	
Justificación de la priorización de la medida			
El diseño de una formación obligatoria en materia de prevención del acoso es esencial para poder garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.			
Objetivos			
Fomentar el conocimiento en materia de prevención del acoso en la totalidad de la plantilla.			
Descripción de la medida			
Formación obligatoria al personal sobre prevención de cualquier tipo de acoso.			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones y pagina web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos ¿Se ha diseñado la formación? ¿Se ha informado a la plantilla de la formación específica? ¿Se ha aplicado la perspectiva de género en todas las fases del plan formativo? Cuantitativos - Número de personas, segregadas por sexo, que han asistido a las diferentes formaciones. - Asistencia y participación de la formación por parte de la dirección y la plantilla.			

• Valoración de la formación segregada por sexo. • Presupuesto destinado a la acción formativa.			
Personal responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		2027	2029

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

Acción 14

Área de Actuación			
Cultura y gestión organizativa			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Enero 2025	Enero 2029	
Justificación de la priorización de la medida			
La cooperación entre organizaciones colaboradoras garantiza el cumplimiento de la ley, y es esencial para conseguir la igualdad real y transversal entre mujeres y hombres en la sociedad.			
Objetivos			
Fomentar la igualdad real entre mujeres y hombre en la sociedad			
Descripción de la medida			
Asegurar que las empresas colaboradoras, contratadas o concesionadas obligadas por Ley disponen de su Plan de Igualdad. Fomentar la inclusión de este requerimiento en los pliegos, como valoración positiva adicional para empresas que no estén obligadas por Ley.			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones y pagina web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos			
¿Se ha preguntado a las empresas colaboras? ¿Se ha incorporado el requerimiento a las empresas colaboradoras?			
Cuantitativos			
- Número de empresas clientes que tienen el Plan de igualdad. - Número de empresas proveedoras que tienen el Plan de igualdad.			

Personal responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		2027	2029

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

Acción 15

Área de Actuación			
Cultura y gestión organizativa			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Enero 2025	Enero 2029	
Justificación de la priorización de la medida			
Las acciones de responsabilidad social corporativa dirigidas a mujeres son fundamentales para garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres en los puertos de la organización.			
Objetivos			
Implementar acciones de RSC dirigidas a mujeres o a visibilizar problemáticas vinculadas a las mujeres (violencia de género, salud femenina, etc.).			
Descripción de la medida			
Diseñar acciones de RSC dirigidas a mujeres o a visibilizar problemáticas vinculadas a las mujeres (violencia de género, salud femenina, etc.).			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones y pagina web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos			
¿Se han realizado las acciones de RSC dirigidas a mujeres o a visibilizar problemáticas vinculadas a las mujeres (violencia de género, salud femenina, etc.)?			
Cuantitativos			
Número de acciones RSC dirigidas a mujeres o a visibilizar problemáticas vinculadas a las mujeres			



(violencia de género, salud femenina, etc.)			
• Número de aplicaciones de dichas acciones			
Personal responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		2025	2029

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

Acción 16

Área de Actuación			
Representatividad			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Diciembre 2025	Diciembre 2025	
Justificación de la priorización de la medida			
Conocer las características del personal disgregado por sexos permite identificar y solucionar posibles desigualdades entre hombres y mujeres.			
Objetivos			
Conocer la igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres.			
Descripción de la medida			
Obtener datos de la plantilla desagregados por sexo.			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones y pagina web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos			
¿Se han obtenido nuevosdatos de la plantilla segregados por sexo? ¿Se ha identificado alguna desigualdad? ¿Qué medidas se han aplicado para solucionarlo?			
Cuantitativos			

- Nivel de estudios, disgregado por sexo y puesto de trabajo. - Nivel de estudios respecto a responsabilidades, disgregado por sexo			
Personal responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		2027	2029

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

Acción 17

Área de Actuación			
Colectivos vulnerables. Colectivo LGTBI			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Marzo 2025	Marzo 2025	
Justificación de la priorización de la medida			
La implementación del Plan de Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI es imprescindible para detectar y enfrentar en medida de lo posible posibles situaciones de discriminaciones y acoso.			
Objetivos			
Fomentar un entorno libre de acoso hacia el colectivo LGTBI.			
Descripción de la medida			
Implementar Plan para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI y Elaborar Protocolo de prevención de acoso y no discriminación de las personas LGTBI.			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones y pagina web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos			
¿Se ha informado al total de la plantilla de la existencia del Plan LGTBI? ¿Qué medios de difusión se han utilizado? ¿Tienen los trabajadores y trabajadoras acceso libre al Plan LGTBI?			



Cuantitativos - Número de personas, disgregado por sexo, que conocen el Plan. - Número de consultas respecto al Plan.			
Personal responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		2025	2029

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

Acción 18

Área de Actuación			
Cultura y gestión de la organización			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Diciembre 2025	Diciembre 2025	
Justificación de la priorización de la medida			
El desarrollo de un análisis anual de la evolución de las brechas salariales contribuye a la igualdad salarial y la transparencia entre mujeres y hombres en la organización.			
Objetivos			
Erradicar la brecha salarial en la organización, aminorando la desigualdad de género en la sociedad			
Descripción de la medida			
Desarrollar un análisis anual de la evolución de las brechas salariales en los cuatro años que dure el Plan			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones y pagina web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos			
• ¿Se percibe una reducción de la brecha salarial según avanza el ejercicio?			
Cuantitativos			
• Brecha salarial desagregada según años			



- Brecha salarial desagregada según puestos de trabajo. - Brecha salarial desagregada según años y puestos de trabajo			
Personal responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		2027	2029

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.



12. Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan

Siguiendo con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, en su artículo 9 se señala la importancia del seguimiento, evaluación y revisión del Plan. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, el Plan de Igualdad debe ser revisado, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. Además, las medidas del plan podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna acción que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

La evaluación, por ende, responde a tres cuestiones básicas:



Así, para las acciones de seguimiento, evaluación y revisión deberá constituirse una **Comisión de Vigilancia y Seguimiento** del plan, con una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones.

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la **Comisión de Vigilancia y Seguimiento**.

Se tendrá en cuenta el Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal lo especifica.

El artículo 9.2 del R.D. 901/2020 establece que los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
 - Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
 - En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
 - Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
 - Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Asimismo, el apartado 3 del citado artículo 9 establece que cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.



Composición de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento.

Nombre y apellidos	Cargo o Sindicato
Laura Molano Villar	Empresa
Jorge Martín Jiménez	Empresa
Irene Molíns Millán	Empresa
Julià Coll Conesa	Empresa
Olga Peñalver Delamo	Empresa
Jorge Vallespir Badía	Empresa
Núria Gómez Fontanals	Empresa
Nombre y apellidos	Cargo
Cristina Mira Martínez	Comité Empresa
Maria Isabel Belda Cubell	Comité Empresa
Antonio Torrecilla Fernandez del Viso	Comité Empresa
José Ignacio Espada Plumareta	Comité Empresa
Carlos Vázquez López	Comité Empresa
Silvia Artigues Torres	Comité Empresa
Luis Simón Rayó Alonso	Comité Empresa

Personas y órganos que intervienen

Las personas u órganos intervinientes en la evaluación son los siguientes:



- La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y de asignar los recursos necesarios.
- La Comisión de Vigilancia y Seguimiento. Esta comisión recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de toda su vigencia.



- La representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.
- La plantilla, la cual puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.

Objetivos del seguimiento y ficha de evaluación

205

El control y seguimiento de las Acciones de Mejora responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Obtener información sobre el nivel de ejecución, la adecuación de recursos empleados, y el cumplimiento del cronograma en referente a las acciones.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación.
- Realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario, según la legislación vigente y las necesidades de la empresa.

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras, así como comprobar:

- El diseño de un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan, así como los objetivos y los indicadores.
- La designación específica de las personas responsables de la implantación y seguimiento del plan.
- La descripción de las atribuciones de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento.
- La previsión de los sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan.

Con esto, para la realización de la evaluación del Plan se utilizará una ficha, incluida a continuación, que facilitará la recopilación de información cuantitativa y cualitativa con respecto a la ejecución de cada una de las medidas. Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, a la Comisión de Vigilancia y Seguimiento. El documento, finalmente, diferenciará cuatro indicadores clave:



Seguimiento de las Acciones de Mejora

Ficha de Seguimiento de las Acciones de Mejora		
Área de Actuación		
Fecha de implantación	Inicio	Finalización
Indicadores de seguimiento		
Indicadores cualitativos	Valor inicial (% o numérico)	Valor actual (% o numérico)
Indicadores Cuantitativos		
Indicadores de resultado		
Nivel de ejecución	Pendiente o En ejecución ()	Finalizada ()
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos () Falta de recursos materiales () Falta de tiempo () Falta de participación () Descoordinación con otros departamentos () Desconocimiento del desarrollo () Otros motivos (especificar):	
Indicadores de Proceso		
Adecuación de recursos asignados		
Barreras en la implantación		
Soluciones adoptadas		
Indicadores de Impacto		
Reducción de desigualdades		
Mejoras producidas		
Propuestas de futuro		
Número de participantes y documentación acreditativa de ejecución de la medida		

Código SIA: 2241103 Código de expediente: REINSI-3-2025 Identificador ENI del expediente: ES_EA0001301_2025_EXP_Mb8C1hsrESzGOxcRSmfejuJUzpnN96 Documento accesible en <https://seu.portdebalears.gob.es/csv> con código CSV: cd5b-408a-6489-ef2a-8098-5e8e-e5b0-9c8c-a8a2-6ad4-2940-f62a-5a82-6a59-974c-d874 El documento que representa esta versión imprimible está escalado. Las imágenes, textos, planos, etc. pueden aparecer con una escala incorrecta.



Modelo de cuestionario de seguimiento e informe

Una vez evaluadas las acciones de mejora implementadas, se procederá a evaluar el impacto del Plan de Igualdad a través de diferentes herramientas, tales como:

- Reuniones con todas las personas que han participado en el Plan.
- Realización de cuestionarios y encuestas a los colectivos mencionados.
- Análisis de la implementación del Plan de Igualdad en una reunión de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento.

207

Modelo de cuestionario de seguimiento

Modelo de cuestionario para el seguimiento²

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

Finalmente, las conclusiones serán elevadas a un Informe de Seguimiento, siendo la Comisión de Vigilancia y Seguimiento la responsable de su realización y custodia. En caso de ser la evaluación final del Plan de Igualdad, el documento será más extenso, y contendrá las conclusiones derivadas del Plan finalizado.

² Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Instituto de las Mujeres. 2021.

Informe de seguimiento

Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad		
Datos generales:		
Razón social		
Fecha del informe		
Periodo de análisis		
Órgano que lo realiza		
Fecha de implantación del Plan de Igualdad	Inicio	Finalización
Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos (Adjuntar fichas de seguimiento).		
Información sobre el proceso de implantación: Adecuación de recursos, barreras y soluciones adoptadas		
Información sobre impacto: Objetivos conseguidos, cambios en la gestión y corrección de desigualdades		
Conclusión y propuestas		



Informe para la evaluación final

Informe de Evaluación Final del Plan de Igualdad

Datos generales:
Razón social
Fecha del informe
Periodo de análisis
Órgano que lo realiza

Fecha de implantación del Plan de Igualdad

Inicio

Finalización

Información de resultados por cada área de actuación

Área:

- Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)

Área:

- Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)

Área:

- Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)

Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.

Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.

Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].

Información sobre el proceso de implantación

- Nivel de desarrollo de las acciones



- Grado de implicación de la plantilla en el proceso - El presupuesto previsto ha sido - El cumplimiento del calendario previsto ha sido
Adecuación de los recursos asignados.
Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
Soluciones adoptadas
Información sobre impacto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa? ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres? ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres? ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo? ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla? ¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?
Conclusiones y propuestas
- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad. - Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.



13. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación y revisión.

Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos

El presente acuerdo se adopta a los efectos de encontrar una manera amistosa de solución de conflictos.

1. Objeto.

1. El presente Acuerdo tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema autónomo de prevención y solución de los conflictos en el ámbito de la negociación, interpretación y aplicación del Plan de Igualdad.

2. Se excluyen del presente Acuerdo todas las aquellas materias que no sean propias del Plan de Igualdad.

3. Las partes firmantes estiman que la mediación y el arbitraje previstos en este Acuerdo son suficientes para considerar cumplido el deber de establecer procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación del Plan de Igualdad, Especialmente declaran que el procedimiento de arbitraje requerirá el sometimiento voluntario de cada parte, salvo lo especificado en el presente acuerdo.

2. Ámbito del acuerdo

1. El presente Acuerdo será de aplicación en la totalidad del territorio en el que esté vigente el Plan de Igualdad.

2. Este Acuerdo tendrá vigencia desde la fecha de su firma, así como durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

3. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo cualquier conflicto que surja en el seno de la negociación del Plan de Igualdad, así como durante el seguimiento y vigencia del mismo.

4. El presente Acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales ni cubre los conflictos y ámbitos distintos a los recogidos en este artículo, que podrán someterse a los procedimientos previstos por acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse, en los distintos ámbitos autonómicos, o que estén establecidos en los convenios colectivos de aplicación.



3. Procedimientos.

1. Los procedimientos que se establecen en el presente Acuerdo son:

a) La mediación, que será obligatoria en los supuestos que posteriormente se determinan y siempre que la demande una de las partes del conflicto o actuación, salvo en los casos en que se exija acuerdo entre ambas partes. La mediación ante el organismo autónomo competente sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

b) El arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.

2. En todo momento se podrá acordar que el procedimiento de mediación finalice en un arbitraje. Igualmente, se podrá instar al árbitro a desarrollar en su actuación funciones de mediación.

3. Se aclara el procedimiento (arbitraje, adhesión a procedimientos de solución autónoma de conflictos, etc.) para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad.

Se aclara el procedimiento por el que ha de realizarse la modificación del plan. Debe recordarse que el propio artículo 9.2 del R.D. 901/2020 establece que los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

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

Asimismo, el apartado 3 del citado artículo 9 establece que cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

4. Principios rectores de los procedimientos.

Los procedimientos previstos en el presente Acuerdo se regirán por los principios de gratuidad, celeridad, audiencia de las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción, respetándose, en todo caso, el código ético del de la empresa, la legislación vigente y los principios constitucionales.

Los procedimientos se ajustarán a las formalidades y plazos previstos en este Acuerdo y en las disposiciones generales de interpretación que adopte la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, siempre procurando la máxima efectividad y agilidad en su desarrollo.

5. Intervención previa de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.

1. En los conflictos surgidos en el seno de la negociación del Plan de Igualdad, será preceptiva la intervención previa de la comisión negociadora del mismo, sin la cual no podrá dársele trámite.

Se entenderá agotado el trámite de sumisión previa a la comisión negociadora, al que hace referencia el párrafo anterior, una vez se haya obtenido respuesta de la misma.

6. Procedimiento de mediación

1. La mediación tiene por objeto solventar las diferencias para prevenir o resolver un conflicto.

2. Dicha mediación será desarrollada preferentemente por un órgano unipersonal o, caso de así elegirlo expresamente las partes, por un órgano colegiado de dos personas que podrá elevarse a tres por acuerdo entre las partes.

3. Las partes del procedimiento de mediación harán constar documentalmente las divergencias existentes y sus antecedentes, y señalarán la cuestión o cuestiones sobre las que versará el procedimiento. En todo caso, los datos e informaciones aportados serán tratados de forma confidencial, y con plena observancia de lo dispuesto en la

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

4. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación de la persona o personas mediadoras y la formalización del acuerdo que, en su caso, se alcance.

5. Instada la mediación ante el órgano correspondiente, la primera reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días hábiles. En todo caso, los plazos podrán ser ampliados o reducidos por mutuo acuerdo de las partes.

6. Dentro del ámbito del presente Acuerdo el procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas, salvo en los casos que se exija el acuerdo de ambas partes.

7. El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este Acuerdo sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 156.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere.

8. En todo caso, las partes podrán acordar someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje sin necesidad de acudir al trámite de mediación. De la misma forma, las partes pueden habilitar, desde un principio o durante el procedimiento de mediación, a uno de los mediadores o mediadoras para que arbitre todas o algunas de las materias objeto de controversia.

7. Sujetos legitimados para solicitar la mediación.

1. Para las mediaciones previstas en este acuerdo, ambas partes deberán acreditar la legitimación indicada en el apartado siguiente.

2. Estarán legitimados para instar la mediación de los conflictos recogidos cualquiera de las dos representaciones -banco social y banco empresarial- que formen parte de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.

8. Solicitud de la mediación.

1. La promoción de la mediación se iniciará con la presentación de un escrito dirigido al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

2. La solicitud de mediación deberá contener los siguientes extremos:

a) Identificación y datos de contacto, incluida dirección de correo electrónico de:

– La parte solicitante y, en su caso, de quien ejerza su representación debidamente acreditada, con expresión de la fecha y firma.

– Los sujetos frente a los que se dirige la solicitud. En su caso, deberán identificarse los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento en el ámbito de la pretensión.

– Las posibles partes interesadas en el procedimiento. En los supuestos en que resulte procedente deberá incluirse también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito.

b) El objeto de la solicitud con especificación de los hechos y razones que fundamentan la pretensión.

c) El colectivo de trabajadoras y trabajadores afectado por la solicitud y el ámbito territorial de la misma.

d) La acreditación de la intervención de la comisión paritaria, o de haberse dirigido a ella sin efecto, y el dictamen emitido en su caso.

215

9. Procedimiento de arbitraje.

1. Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes acuerdan voluntariamente encomendar a una tercera persona y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto o cuestión suscitada.

Requerirá la manifestación expresa de voluntad de ambas partes de someterse al laudo arbitral que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

2. Las partes podrán promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación previsto en el capítulo precedente, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso. No obstante, lo anterior, las partes pueden instar en cualquier momento a la persona encargada de llevar a cabo el arbitraje para que desarrolle, previamente a su actuación como tal, funciones de mediación.

3. Una vez formalizado el compromiso arbitral las partes se abstendrán de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión o cuestiones sometidas al arbitraje, así como de recurrir a la huelga o cierre patronal.

10. Sujetos legitimados para solicitar el arbitraje.

Están legitimados para instar el procedimiento arbitral, de mutuo acuerdo, conforme al tipo de conflicto y al ámbito afectado, los mismos sujetos que están legitimados para instar el procedimiento de mediación.

11. Solicitud del arbitraje.

1. La promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje suscrito por los sujetos legitimados que deseen someter la cuestión a arbitraje.

Dicho escrito deberá contener:

a) La identificación de la empresa o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, incluida la dirección de correo electrónico, fecha y firma.

En los supuestos en que resulte procedente, deberá incorporar también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito, incluida la dirección de correo electrónico, a efectos de notificarles el compromiso arbitral por si desean adherirse a él.

b) La designación de la persona que llevará a cabo el arbitraje. En caso de no hacerse se entenderá delegada en la Dirección del organismo correspondiente.

c) Las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, si éste es en derecho o en equidad, su génesis, desarrollo y pretensión, las razones que la fundamenten y el plazo para dictar el laudo arbitral. Las partes podrán instar a la persona que ejerza el arbitraje a dictar su laudo en base a la posición final que le puedan presentar las mismas en una o varias de las cuestiones concretas sometidas a arbitraje.

d) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

e) El plazo dentro del cual habrá de dictarse el laudo arbitral. Las partes podrán establecer plazos más breves.

216



El presente Plan de Igualdad es firmado digitalmente.

Por la parte social:

- D^a. Cristina Mira Martínez.
- D^a. María Isabel Belda Cubells.
- D. Antonio Torrecilla Fernández del Viso.
- D. José Ignacio Espada Plumareta.
- D. Carlos Vázquez López.
- D^a. Silvia Artigues Torres.
- D. Luis Simón Rayó Alonso.

Por la empresa:

- D^a. Laura María Molano Villar.
- D. Jorge Martín Jiménez.
- D^a. Irene Molins Millán.
- D. Julià Carles Coll Conesa.
- D^a. Eva Olga Peñalver de Lamo.
- D. Jorge Vicente Vallespir Badía.



Código SIA: 2241103 Código de expediente: REINSI-3-2025
Identificador ENI del expediente: ES_EA0001301_2025_EXP_Mb8C1hsrESzGOxcRSmfejuJUzpNn96
Documento accesible en <https://seu.portdebalears.gob.es/csv> con código CSV: cd5b-408a-6489-ef2a-8098-5e8e-e5b0-9c8c-a8a2-6ad4-2940-f62a-5a82-6a59-974c-d874
El documento que representa esta versión imprimible está escalado. Las imágenes, textos, planos, etc. pueden aparecer con una escala incorrecta.

Anexo



Documento firmado por: JORGE VICENTE VALLESPÍR BADIA (Jefe de departamento - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 10:52:55; JOSE IGNACIO ESPADA PLUMARETA (Policia portuario - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 13:06:49; JULIÀ CARLES COLL CONESA (Jefe de división de gestión de rr.hh. - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 13:31:00; JORGE MARTIN JIMENEZ (Jefe de departamento - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 18:19:38; EVA OLGA PEÑÁLVER DE LAMO (Jefa departamento contratación - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 08:37:59; LAURA MOLANO VILLAR (Jefe de division de sostenibilidad y rsc - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 09:45:12; SILVIA ARTIGUES TORRES (Técnico de gestión documental - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 10:02:41; ANTONIO TORRECILLA FERNANDEZ DEL VISO (Tecnico atencion al cliente - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 13:45:58; LUIS SIMON RAYO



Glosario

Acción positiva. Medida de carácter temporal que trata de corregir, prevenir o erradicar situaciones de desigualdad que sufren las mujeres con respecto a los hombres y que suelen estar ancladas en creencias, costumbres o roles sociales.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge:

“Artículo 11. Acciones positivas.

1. *Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.*

Androcentrismo. Modelo social que sitúa al elemento masculino como prototipo, referente a imitar. La experiencia de los hombres es interpretada como universal, despreciando y ocultando los aprendizajes y experiencias de las mujeres. La historia y la realidad cotidiana se cuenta desde la perspectiva masculina.

Discriminaciones directas. Tratar de forma desfavorable a un grupo de personas por motivos expresamente prohibidos en el ordenamiento jurídico nacional e internacional.

Discriminaciones indirectas. Criterios, medidas, normas e intervenciones sociales o políticas formalmente neutras que resultan desfavorables para un grupo, puesto que no tiene en cuenta la posición inicial desigual de la que parte ese colectivo.

Discriminación positiva. Modalidad de acción positiva que privilegia al colectivo desfavorecido. Afecta principalmente al punto de llegada. Garantiza el resultado.

Estereotipos de Género. Los estereotipos de género se refieren a las ideas y creencias comúnmente aceptadas en la sociedad sobre cómo han de ser y comportarse hombres y mujeres. Determinan las expectativas sociales.

Género. 1. Categoría gramatical que sirve para clasificar a los sustantivos en masculinos y femeninos y, en el caso de los adjetivos y determinantes, para establecer su concordancia. 2. Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma.

Igualdad de derecho o formal. Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas que, además, prohíben la discriminación. Sin embargo, las inercias sociales siguen manteniendo las barreras estructurales que dificultan el logro de la igualdad.

Igualdad de hecho o real. Designa la situación social, económica y política en la que han desaparecido las desigualdades construidas entre mujeres y hombres, permaneciendo las diferencias biológicas y las individuales entre las personas.

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Principio que se refiere a la necesidad de garantizar que mujeres y hombres accedan a los recursos de forma igualitaria, compensando el diferente punto de salida de las mujeres. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

Lengua. Sistema de signos exclusivamente lingüístico; código que tenemos interiorizado en nuestra memoria; convención social, abstracción.

Lenguaje. Sistema de signos y medio de comunicación ya sea pictórico, gestual o lingüístico entre otros

Machismo. Actitud, forma de pensar o creencia que considera a los varones superiores a las mujeres.

Mainstreaming. Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de la dimensión de género en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas. Implica que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de las mujeres.

Patriarcal. Una sociedad o cultura patriarcal es aquella en la que se reconoce que la autoridad y el poder corresponden al patriarca y se transmite de varón a varón. Ha supuesto el modo de mostrar la diferente posición social de hombres y mujeres, evidenciando el “poder” del sexo masculino (patrimonio, patria potestad...) y la subordinación del femenino.

Perífrasis. Circunlocución; figura que consiste en expresar por medio de un rodeo de palabras algo que hubiera podido decirse con menos o con una sola, pero no tan bella, enérgica o hábilmente.

Políticas de Igualdad de Oportunidades. Son la instrumentalización de la igualdad de oportunidades. Las intervenciones a partir de las cuales este principio, se lleva a la práctica.

Principio de Igualdad. Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.

Salto semántico. Se produce cuando aparentemente se está usando un masculino genérico y luego resulta que era masculino específico; Ej. Los empleados de la empresa pueden viajar con sus esposas. Luego empleados se refiere a varones.

Sexismo. Es la conducta que lleva a actuar restando valor, rechazando o no tomando en consideración el papel de la mujer. El sexismo conlleva la asignación de valores, capacidades y roles de orden inferior a la mujer por razón de su sexo.

Sexo. Condición orgánica, biológicamente identificable, que diferencia a los seres animados en hembras y machos.

Modelo de reglamento para la Comisión Negociadora y/o Seguimiento

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva para las Mujeres y Hombres (LOIMH), en su artículo 45.1, obliga a todas las organizaciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, debiendo, con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que serán negociadas y acordadas con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT).

El presente reglamento dota de los instrumentos básicos necesarios para que, en el seno de la organización, la Comisión Negociadora identifique las posibles situaciones de discriminación o de desigualdad que pudieran existir en el ámbito laboral o aquellas que, de forma indirecta, se pudieran producir y propongan a la dirección las medidas correctoras oportunas.

Estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad para la totalidad de la plantilla. Dicho plan fijará el conjunto de medidas a abordar, los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (art. 46.1. LOIMH).

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.

La Comisión Negociadora se reunirá:

- Un mínimo de dos veces al año.
- De manera extraordinaria a petición de cualquiera de los miembros de la comisión, con un preaviso mínimo de diez días laborales.

De las reuniones celebradas con acuerdo o sin acuerdo, se levantará Acta de las dichas reuniones.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, se tomarán por mayoría absoluta. Se puede contar con el apoyo y asesoramiento de personas externas expertas en igualdad. Estas podrán intervenir con voz, pero sin voto.

Funciones

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Análisis de los datos facilitados por la empresa para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa, en las materias de intervención previstas por la normativa.
- Definir 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.

Sustitución de miembros

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

- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la empresa.



- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión Negociadora.

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

Una vez desarrollado el Plan de Igualdad, deberá de presentarse al comité de Dirección de la empresa para su aprobación. Se establecerá una Comisión de Seguimiento que efectuará la evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

Por último, la Dirección de la empresa se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que en el resto de políticas de la Empresa y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.-Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión Negociadora.

Las modificaciones o variaciones que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de todos los miembros de la Comisión.

En _____

Firmantes:



Código SIA: 2241103 Código de expediente: REINSI-3-2025

Identificador ENI del expediente: ES_EA0001301_2025_EXP_Mb8C1hsrESzGOxcRSmfejuJUzpNn96

Documento accesible en <https://seu.portdebalears.gob.es/csv> con código CSV: cd5b-408a-6489-ef2a-8098-5e8e-e5b0-9c8c-a8a2-6ad4-2940-f62a-5a82-6a59-974c-d874

El documento que representa esta versión imprimible está escalado. Las imágenes, textos, planos, etc. pueden aparecer con una escala incorrecta.



Documento firmado por: JORGE VICENTE VALLESPÍR BADIA (Jefe de departamento - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 10:52:55; JOSE IGNACIO ESPADA PLUMARETA (Policia portuario - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 13:06:49; JULIÀ CARLES COLL CONESA (Jefe de división de gestión de rr.hh. - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 13:31:00; JORGE MARTIN JIMENEZ (Jefe de departamento - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 22/01/2025 18:19:38; EVA OLGA PEÑÁLVER DE LAMO (Jefa departamento contratación - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 08:37:59; LAURA MOLANO VILLAR (Jefe de division de sostenibilidad y rsc - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 09:45:12; SILVIA ARTIGUES TORRES (Técnico de gestión documental - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 10:02:41; ANTONIO TORRECILLA FERNANDEZ DEL VISO (Tecnico atencion al cliente - AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES - Q0767004E) a fecha 23/01/2025 13:45:58; LUIS SIMON RAYO

