

---

# PLAN DE IGUALDAD AUTORIDAD PORTUARIA ALICANTE

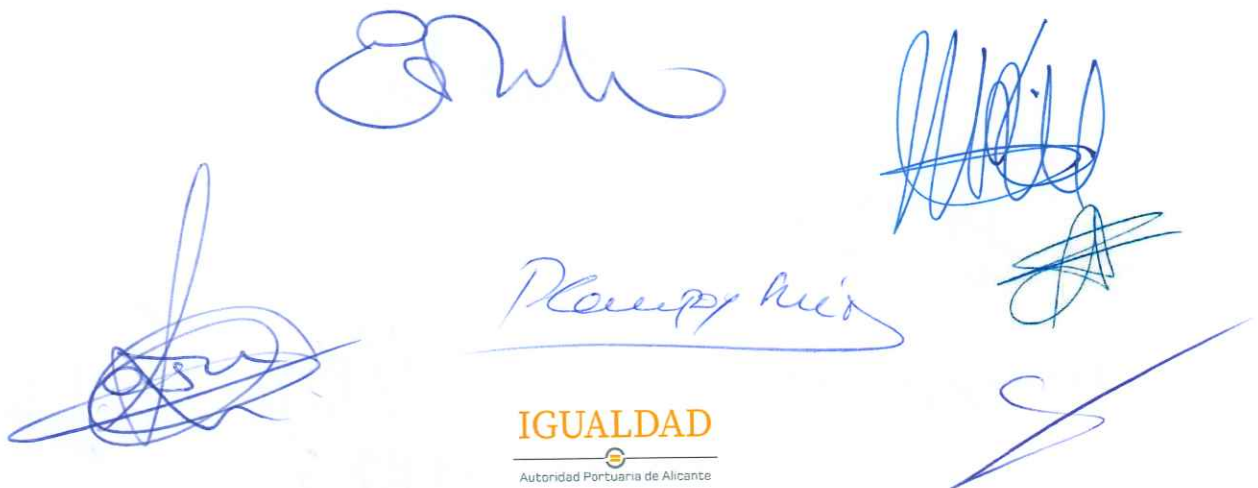
---



**IGUALDAD**  
Autoridad Portuaria de Alicante

# INDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD .....	5
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	8
4. VIGENCIA (2022-2024) .....	8
5. COMPROMISO DE LA AUTORIDAD PORTUARIA .....	9
6. ANALISIS SITUACION ACTUAL.....	11
7. OBJETIVOS GENERALES .....	14
8. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	15
9. ACCIONES GENERICAS.....	16
10. SEGUIMIENTO, EVALUACION Y RESOLUCION DE CONFLICTOS .....	17
11. COMISION DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA AUTORIDAD PORTUARIA .....	18
12. LA CONDICION MÁS BENEFICIOSA .....	20
ANEXO I. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	21
ANEXO II. MEDIDAS ESPECÍFICAS POR ÁREAS .....	46
ANEXO III. CRONOGRAMA MEDIDAS PLAN DE IGUALDAD.....	57



Four handwritten signatures in blue ink are present on the page. One signature is at the top left, another at the top right, a third at the bottom left, and a fourth at the bottom right. The signature in the center is written over the 'IGUALDAD' logo.

## I. INTRODUCCIÓN

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, sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, siendo, asimismo, un principio fundamental de la Unión Europea.

En el ámbito estatal, La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Tal y como reconoce la Exposición de Motivos de la LOIEMH, el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente, de ahí el desarrollo la normativa complementaria que será la base que utilizemos para el desarrollo del presente Plan de Igualdad:

- 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-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 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Siendo conscientes de ello, la Autoridad Portuaria de Alicante (en adelante APA) pretende avanzar en la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de sus organización en línea con el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos Públicos y dando cumplimiento a lo dispuesto en 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.

APA asume como criterios generales de actuación, el compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres, y la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de sus políticas.

El presente Plan de Igualdad, se inscribe en el marco de su política de responsabilidad social, y pretende ser un primer instrumento, destinado al cumplimiento efectivo de la igualdad entre hombre y mujeres.

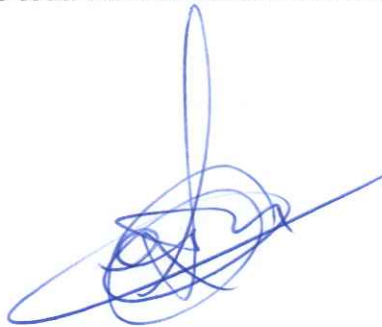
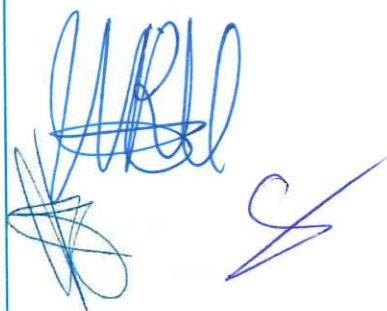
Los objetivos específicos del presente plan de igualdad se presentan dentro de las distintas áreas tal y como mantiene el artículo 46 de la LOIEMH, acceso al empleo, conciliación y corresponsabilidad, formación, promoción, retribución y prevención del acoso sexual. Para cada una de estas áreas se establecen una serie de objetivos, acciones e indicadores de seguimiento de las mismas que darán cuenta de su pertinencia y oportunidad.

## 2. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de la APA contiene un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres y se regirá por los siguientes **PRINCIPIOS RECTORES** que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en la actividad empresarial:

1. **PRINCIPIO DE IGUALDAD.** Todos/as los/las trabajadores/as de la APA son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
2. La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
3. **IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN PROFESIONALES Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO:** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador/a por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.
4. **PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO:** La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

- 5. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO.** La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- 6. PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASOS DE ACOSO SEXUAL.** Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo
- 7. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.** Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo
- 8. DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los/las trabajadores/as en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.



## FASES DE DESARROLLO

Fase 1. **Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad:** comunicación y apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora.

Fase 2. **Realización del diagnóstico:** recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Fase 3. **Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad:** definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan.

Fase 4. **Implantación y seguimiento del plan de igualdad:** comprobación del grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas y valoración de resultados.

Fase 5. **Evaluación del plan de igualdad:** valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el plan en la empresa.

*Handwritten signature in blue ink.*

*Handwritten signature in blue ink.*

*Handwritten signature in blue ink.*

**IGUALDAD**  
Autoridad Portuaria de Alicante

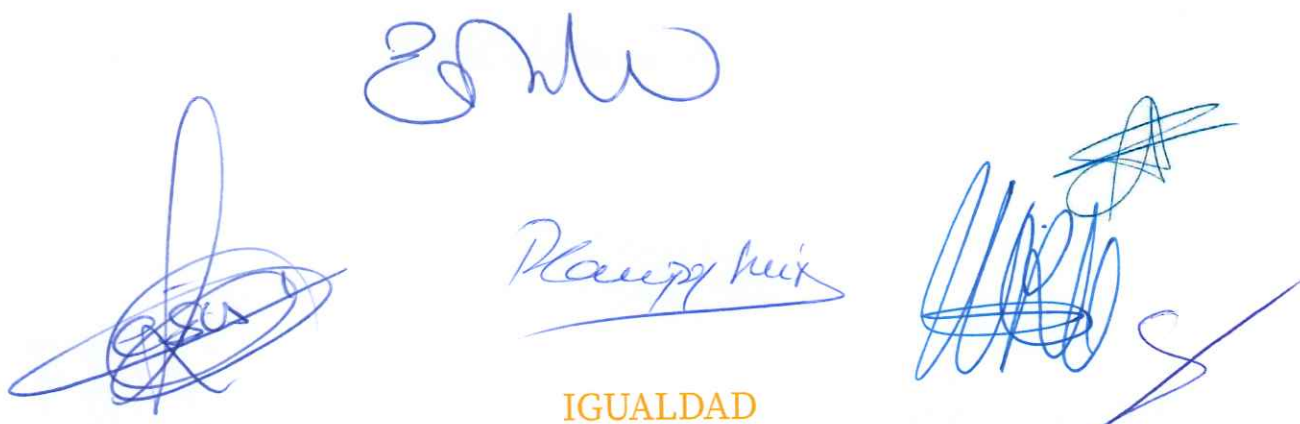
*Handwritten signature in blue ink.*

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan será de aplicación al personal de la APA y vinculará a la globalidad de la plantilla.

### 4. VIGENCIA (2022-2024)

El presente plan entrará en vigor el día 1 de enero de 2022 (independientemente de la fecha de registro y publicación) y tendrá una duración de tres (3) años, hasta el 31 de diciembre de 2024, conforme dispone el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

Three handwritten signatures in blue ink are positioned across the lower half of the page. The signature on the left is a large, stylized loop. The middle signature is a cursive 'Edu' followed by a horizontal line. The signature on the right is a complex, multi-looped scribble.



## 5. COMPROMISO DE LA AUTORIDAD PORTUARIA

La APA manifiesta su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Institucional y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad 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 en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los/las trabajadores/as, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y posterior normativa, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

El decreto 6/2019 sobre igualdad de sexo en el ámbito laboral establece unos plazos máximos para que las empresas se adapten a la normativa.

Asimismo, estaremos a lo dispuesto en la siguiente normativa:

- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La APA estaría obligada a tener en vigor un plan de igualdad para el 7 de marzo de 2021, según el número de trabajadores y trabajadoras en plantilla.

El impulso que se realizó a principios de 2020, pretendió dar a la política de igualdad un carácter prioritario en sus líneas estratégicas de actuación. Dicho impulso fructificó en el inicio de la negociación del Plan de Igualdad, proceso que se vio interrumpido por las especiales circunstancias que tuvieron lugar con motivo de la COVID19.

Durante 2021, se han retomado las negociaciones del Plan de Igualdad para elaborar un documento consensuado, que sea reflejo de una organización comprometida con su personal, como proyecto compartido entre la APA y la representación sindical.

## 6. ANALISIS SITUACION ACTUAL

La normativa interna de carácter laboral viene conformada por los Convenios Colectivos de Puertos del Estado y de las Autoridades Portuarias.

En junio de 2019 entró en vigor el III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias. En el mismo se establece en el artículo 4, la negociación de un Acuerdo de Empresa en cada Autoridad Portuaria. Al no haberse comenzado a negociar dicho Acuerdo, continúa en vigor el correspondiente al II Convenio.

Este Acuerdo se firmó con fecha 16 de septiembre de 2009 y con fecha 19 de enero de 2010, se informó al Consejo de Administración de la aprobación del mismo.

Existe también, normativa interna relativa a anticipos reintegrables, jubilaciones parciales y compatibilidades. Además, serían de aplicación las disposiciones normativas por la condición de personal laboral perteneciente a la Administración Pública y que afectan a materias de Convenio Colectivo (Estatuto Básico de la Función Pública, Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, etc.), las normas de derecho laboral común (Estatuto de los Trabajadores), y, en su caso el contrato de trabajo, que regula las relaciones laborales del personal que presta sus servicios en la Autoridad Portuaria (Grupo II y III).

A nivel nacional, la plantilla de las Autoridades Portuarias se divide en personal sujeto a convenio colectivo y personal de jefatura, no adscrito a convenio colectivo, y que se rige por las cláusulas de su propio contrato y demás normas de derecho laboral común.

En cuanto a la Presidencia y a la Dirección se les aplicará la legislación de Altos Cargos de la Administración Pública, siendo Puertos del Estado quien fija sus salarios.

La plantilla de la Autoridad Portuaria, a 31 diciembre de 2020, era la siguiente:

PERSONAL FUERA DE CONVENIO		Hombre	Mujer
ALTA DIRECCION	PRESIDENCIA	1	0
	DIRECCION	1	0
PERSONAL DIRECTIVO	DEPARTAMENTO	3	1
	DIVISION	5	2
	UNIDAD	2	1
TOTAL		12	4

PERSONAL ADSCRITO A CONVENIO			Fijo/Indef	Temporal	Hombre	Mujer
GRUPO II	Banda I	Nivel 1	6		4	2
		Nivel 2				
		Nivel 3				
		Nivel 4	3		1	2
		Nivel 5				
		Nivel 6	1		1	
		Nivel 7	3		3	
		Nivel 8	2		2	
	Banda II	Nivel 1	1		1	
		Nivel 2	1			1
		Nivel 3				
		Nivel 4				
		Nivel 5	7	2	3	6
		Nivel 6				
		Nivel 7	4		4	
		Nivel 8				
GRUPO III	Banda I	Nivel 1				
		Nivel 2				
		Nivel 3				
		Nivel 4				
		Nivel 5	5		5	
		Nivel 6				
		Nivel 7				
	Banda II	Nivel 1	2		1	1
		Nivel 2	3		2	1
		Nivel 3	28	14	40	2
		Nivel 4				
		Nivel 5				
Nivel 6						

		Nivel 7					
	Banda III	Nivel 1	1			1	
		Nivel 2	1		1		
		Nivel 3					
		Nivel 4	1				1
		Nivel 5					
		Nivel 6					
		Nivel 7					
<b>Total Personal Convenio</b>			<b>69</b>	<b>16</b>	<b>68</b>	<b>17</b>	

Por tanto, la estructura de personal de la Autoridad Portuaria es la siguiente:

- La Presidencia: 1 ( H)
- La Dirección: 1 (H)
- Personal fuera de Convenio: 14 personas trabajadoras ( 4 M y 10 H)
- Personal acogido a Convenio: 85 personas trabajadoras ( 17 M y 68 H)

El porcentaje medio de mujeres sobre el total de la plantilla es del **22,77%**.

Existe un Plan de Igualdad de Puertos del Estado y las Autoridades Portuarias pero no propio, al no ser obligatorio, en un principio, por el volumen de plantilla. Esta circunstancia ha cambiado desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que obliga a las empresas a tener Plan de Igualdad a partir de 50 empleados y empleadas para marzo de 2022.

El diagnóstico realizado de los datos segmentados de la plantilla y de la encuesta formulada a todo el personal de la APA, se adjuntan como **ANEXO I**.

## 7. OBJETIVOS GENERALES

De conformidad con la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, la APA firmante del presente Plan de Igualdad, asume como criterios generales de actuación:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de sus políticas, el cual informará, con carácter transversal, todas sus actividades.
3. Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
4. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
5. Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
6. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
7. Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y situaciones de especial protección.
8. Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
9. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

## 8. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Con carácter general los objetivos principales de este Plan de Igualdad son los siguientes:

- 1. Igualdad en el Empleo.**
- 2. Conciliación y corresponsabilidad.**
- 3. Lucha contra la violencia de sexo y el acoso sexual y por razón de sexo.**

El desarrollo de los mismos se presenta dentro de distintas áreas y ejes de actuación conforme el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Para cada una de estas áreas se establecen una serie de objetivos y acciones oportunas que promueven su consecución y que se desarrollan en el **ANEXO II**.

Debemos tener presente que, al plantear la igualdad desde una perspectiva transversal, es decir, a todos los niveles de la organización y en todos sus procesos, algunas de las acciones asignadas a un área puede que estén al mismo tiempo en otra.

## 9. ACCIONES GENERICAS

1. Elaborar un estudio sobre acceso al empleo público en la APA y trayectorias profesionales.
2. En materia de formación e información y sensibilización se incrementan las medidas dirigidas al fomento de las actividades formativas de carácter específico que permitan avanzar en igualdad.
3. Puesta en marcha de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y difusión de las mismas de manera que permitan mejorar la información del personal y la gestión de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.
4. Desarrollo de experiencias de trabajo en red y mediante la utilización de las nuevas tecnologías, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.
5. Estudiar y, en su caso, implantar las medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, disminuir su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada en la semana o semanas subsiguientes.
6. Analizar las causas o factores asociados a la promoción o trayectoria profesional, o a las características de los puestos que ocupan mujeres y hombres, que pudieran determinar, en algunos casos, la ocupación de puestos de menor responsabilidad, especialización o menor retribución.
7. Elaborar un procedimiento en materia de movilidad de las empleadas públicas por violencia de sexo (este procedimiento ya ha sido aprobado por Resolución de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas de 26 de noviembre de 2015 -BOE de 10/12/2015).
8. Incluir en la página web de la APA un acceso directo a la “*Webs de recursos de apoyo y prevención en casos de violencia de sexo*”, de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Sexo.



## 10. SEGUIMIENTO, EVALUACION Y RESOLUCION DE CONFLICTOS

Anualmente, y dado que la evaluación es necesaria para la detección de obstáculos y/o necesidades para corregir posibles desviaciones, se realizará un seguimiento de las acciones recogidas en el Plan y una vez finalizado el mismo se realizará una evaluación.

La evaluación se integra dentro del proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones planteadas.

Los indicadores del Plan de Igualdad serán:

- Nivel de ejecución: enumerar el total de acciones que han sido implantadas en cada área de las que se planificaron inicialmente
- Mejora en la representación equilibrada entre hombres y mujeres
- Eficacia de los mecanismos de difusión

Si existieran discrepancias en el seno de la Comisión de igualdad en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión se intentará resolver en el seno de la Comisión, sometiéndolo a votación, conforme a lo dispuesto en el artículo 5.6 del Real Decreto 901/2020 y asumiendo los compromisos que puedan alcanzarse.

En el caso de que persistiera la discrepancia, se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio en vigor y, en caso de no resolverse en el mismo, se planteará ante el Tribunal de Arbitraje Laboral de Alicante, de acuerdo a lo previsto en el DOGV número 8166 de 9- 11-2017 que aprueba el VI Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la comunidad Valenciana.

## 11. COMISION DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA AUTORIDAD PORTUARIA

La composición de la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad (en adelante CESPI) estará compuesta por un grupo paritario de 3 representantes de los/las trabajadores/as, y 3 de la empresa firmantes del Plan, siendo éstos los mismos que los componentes de la Comisión de Igualdad nombrados actualmente según Acta de la reunión de la APA y el Comité de Empresa de fecha 9 de marzo de 2020.

La designación futura de los/as componentes de esta Comisión se realizará adaptándolos a los componentes de la Comisión de Igualdad en cada momento.

De entre ellos se deberá nombrar a un/una Presidente/a cuyas principales funciones serán:

- Levantar acta de la reunión
- Firma de las actas derivadas de las reuniones
- Moderación de la negociación
- Supervisión del cumplimiento de la normativa que rige la Comisión de Igualdad.

Y también, a un/una Secretario/a, con las siguientes funciones a desarrollar:

- Convocatoria de las reuniones de la Comisión.
- Transcribir los acuerdos en el acta de la reunión.

La comisión podrá esta asesorada por personas externas cualificadas en la elaboración e implantación de Planes de Igualdad, a petición tanto de la parte empresarial como de la RLT.

Dicha Comisión será la encargada de la elaboración del diagnóstico, evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

Entre otras funciones se encargará de la:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) 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.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) 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.
- f) 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 CESPI el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La CESPI funcionará de la siguiente manera:

1. Las reuniones se celebrarán semestralmente con carácter ordinario o extraordinariamente a petición de alguna de las partes, debiendo hacerlo con una antelación mínima de cuatro (4) días las ordinarias y 48 h las extraordinarias.
2. De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la reunión siguiente.
3. Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

## 12. LA CONDICION MÁS BENEFICIOSA

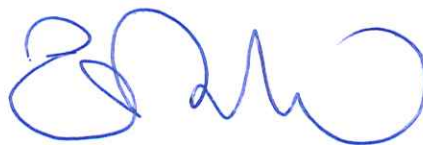
En junio de 2019 entró en vigor el III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias (BOE núm. 163, de 9 de julio de 2019). En el mismo se establece en el artículo 4, la negociación de un Acuerdo de Empresa en cada Autoridad Portuaria. Al no haberse comenzado a negociar dicho Acuerdo, continúa en vigor el correspondiente al II Convenio.

Si en el desarrollo del Convenio Colectivo en vigor o en el nuevo Acuerdo Local de Empresa se establecieran unas condiciones diferentes, se aplicará las que sean más beneficiosas para el personal de la APA.

Alicante, 28 de diciembre de 2021



**ANEXO I. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN**  
(31 de diciembre 2020)



Planyy Quin

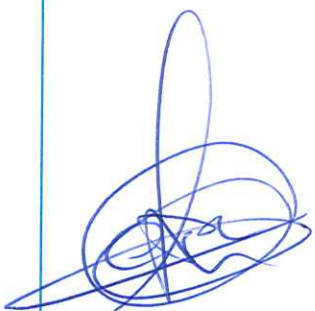
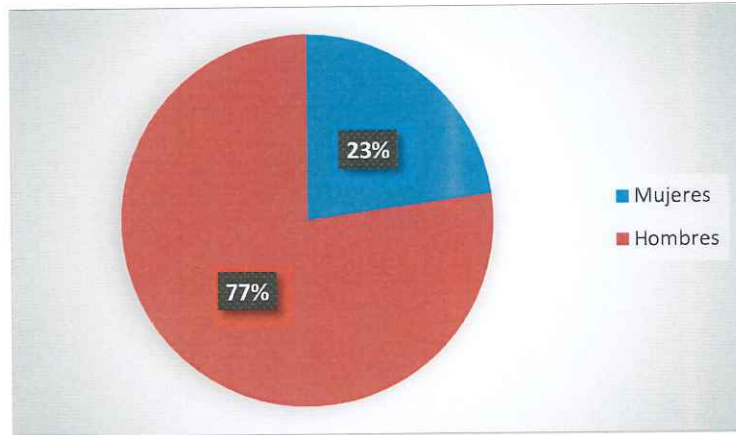


TABLA Nº 1

DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA POR SEXO

	M	H	TOTAL	% M	% H
Total	23	78	101	22,77%	77,23%

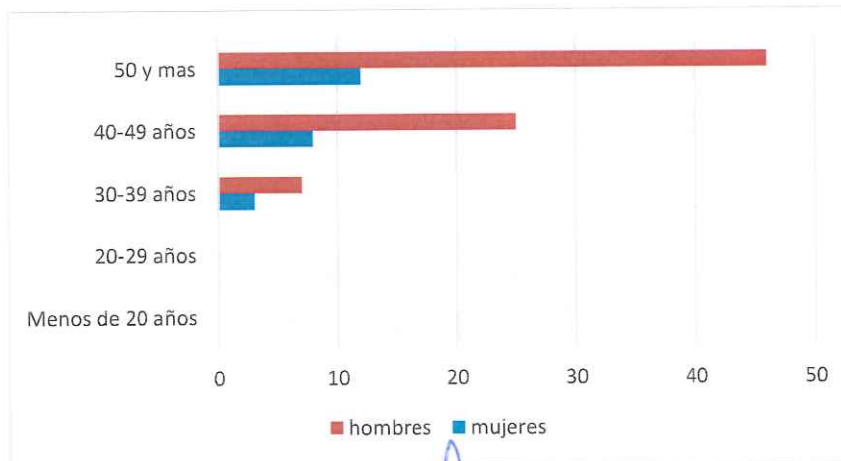


Se trata de una plantilla masculinizada (3 de cada 4 personas son hombres), con una representación del 23% de las mujeres.

TABLA Nº 2

DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA POR EDADES

	M	H	TOTAL	% M	% H
Menos de 20 años	0	0	0	-	-
20-29 años	0	0	0	-	-
30-39 años	3	7	10	30,00%	70,00%
40-49 años	8	25	33	24,24%	75,76%
50 y mas	12	46	58	20,69%	79,31%
Total	23	78	101	22,77%	77,23%



*Handwritten signature in blue ink.*

*Handwritten signature in blue ink.*

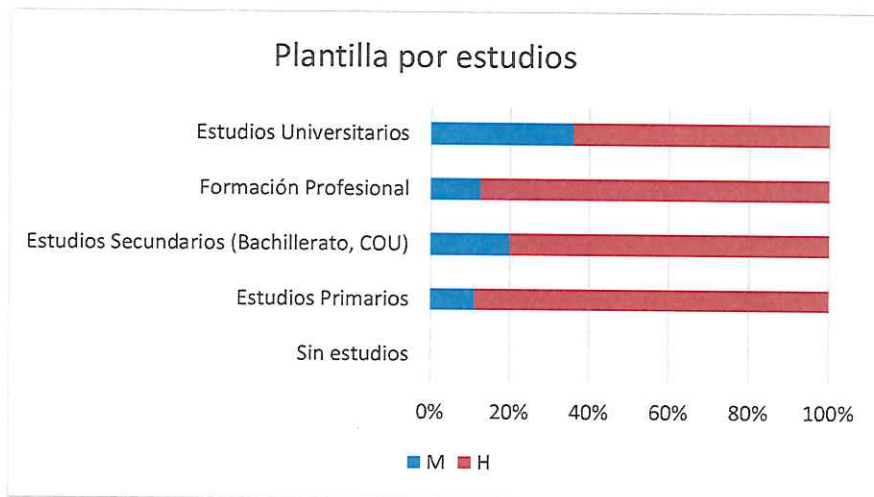
*Handwritten signature in blue ink.*

*Handwritten signature in blue ink.*

Se aprecia una plantilla con una media de edad de 53,0 años. El perfil de la misma supondrá que dentro de un periodo breve de tiempo se concentre mayoritariamente el personal en la franja de edad de más de 50 años, por lo que deberá ir pensándose en acciones dirigidas al relevo generacional. Las mujeres se encuentran en la franja de más de 50 años, con una presencia de 12 mujeres; más de 40-menos 8 y 3 en la franja de 30- 40 años. La representación de los hombres también se encuentra mayoritariamente en estos dos tramos de edad.

TABLA Nº 3

DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA POR ESTUDIOS	M	H	TOTAL	% M	% H
Sin estudios	0	0	0	-	-
Estudios Primarios	2	16	18	11,11%	88,89%
Estudios Secundarios (Bachillerato, COU)	4	16	20	20,00%	80,00%
Formación Profesional	3	21	24	12,50%	87,50%
Estudios Universitarios	14	25	39	35,90%	64,10%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>78</b>	<b>101</b>	<b>22,77%</b>	<b>77,23%</b>



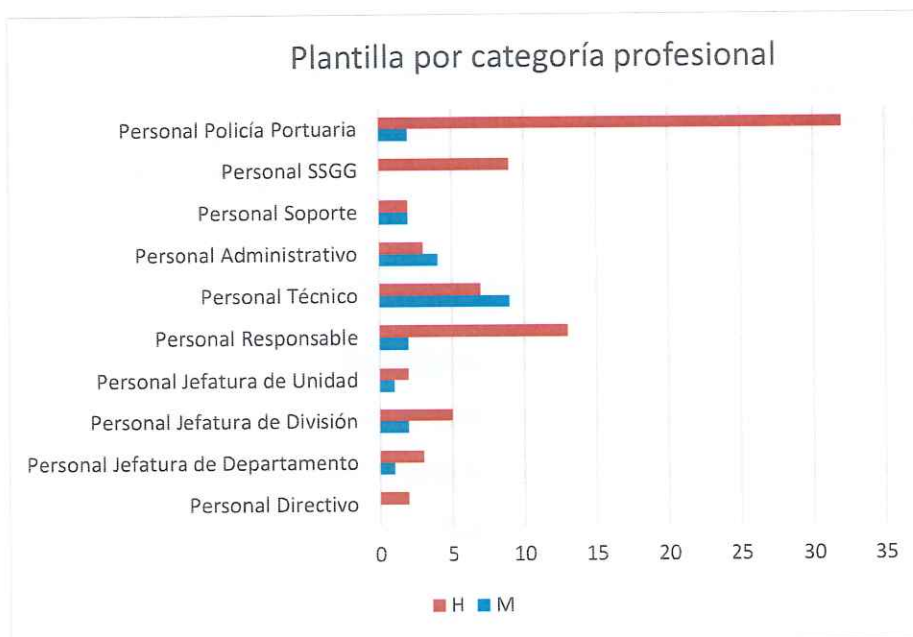
La franja global más importante se encuentra en el grupo de estudios universitarios, donde las mujeres representan el 35,8% de este segmento y los hombres 64,2%, pero a nivel global de la empresa supone que del total de las mujeres más del 50% tiene estudios universitarios.

Destacamos el grupo de FP y estudios primarios donde hay escasa presencia femenina, por el impacto que tiene en estos grupos la Policía Portuaria. Así como que la presencia de mujeres en la plantilla de la APA a pesar de ser menos que los hombres, presentan una mayor cualificación.

TABLA Nº 4

DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA POR CATEGORIAS

PROFESIONALES	M	H	TOTAL	% M	% H
Personal Directivo	0	2	2	0,00%	100,00%
Personal Jefatura de Departamento	1	3	4	25,00%	75,00%
Personal Jefatura de División	2	5	7	28,57%	71,43%
Personal Jefatura de Unidad	1	2	3	33,33%	66,67%
Personal Responsable	2	13	15	13,33%	86,67%
Personal Técnico	9	7	16	56,25%	43,75%
Personal Administrativo	4	3	7	57,14%	42,86%
Personal Soporte	2	2	4	50,00%	50,00%
Personal SSGG	0	9	9	0,00%	100,00%
Personal Policía Portuaria	2	32	34	5,88%	94,12%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>78</b>	<b>101</b>	<b>22,77%</b>	<b>77,23%</b>



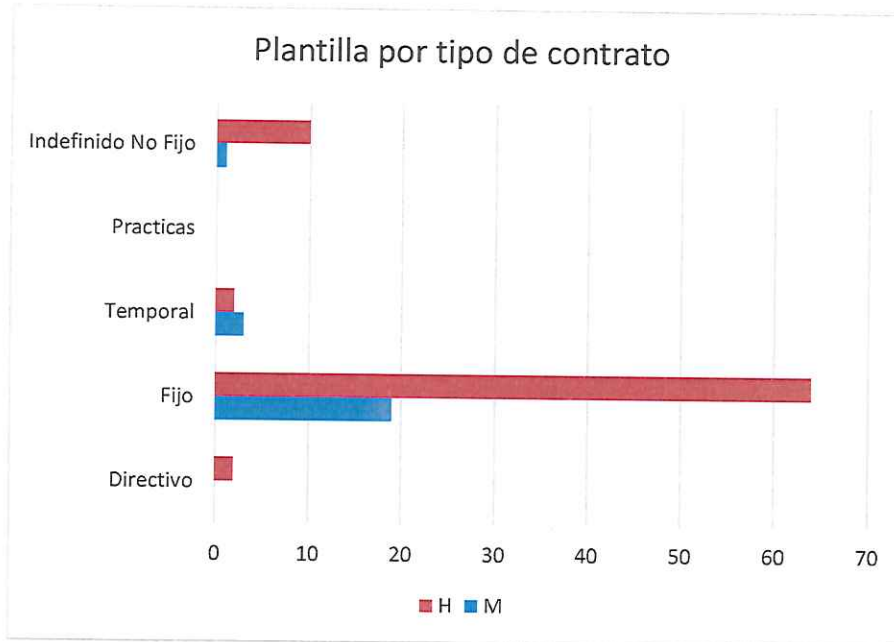
Del personal dentro de convenio, se aprecia la importancia de la presencia masculina en la policía portuaria, servicios generales y en el personal responsable. Es en el sector del personal técnico donde hay un mayor equilibrio destacado, donde las mujeres ocupan el 46%.

El porcentaje de mujeres por categoría es superior en el colectivo de fuera de convenio.



TABLA Nº 5

DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO	M	H	TOTAL	% M	% H
Directivo	0	2	2	0,00%	100,00%
Fijo	19	64	83	22,89%	77,11%
Temporal	3	2	5	60,00%	40,00%
Practicas	0	0	0	-	-
Indefinido No Fijo	1	10	11	9,09%	90,91%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>78</b>	<b>101</b>	<b>22,77%</b>	<b>77,23%</b>



Destacamos que 19 de las 23 mujeres que hay en plantilla tienen un contrato fijo, lo que supone un 83% de su sexo frente al 75% de contratos fijos en los hombres.

TABLA Nº 6

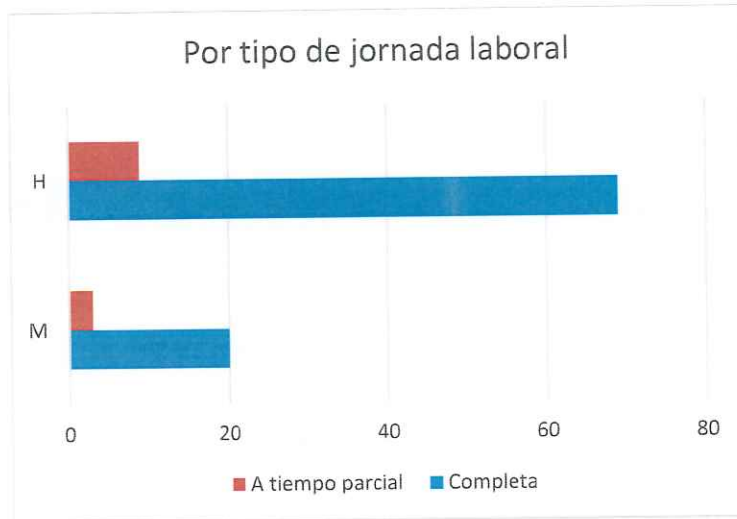
DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA POR JORNADA LABORAL	M	H	TOTAL	% M	% H
Completa	20	69	89	22,47%	77,53%
A tiempo parcial	3	9	12	25,00%	75,00%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>78</b>	<b>101</b>	<b>22,77%</b>	<b>77,23%</b>

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

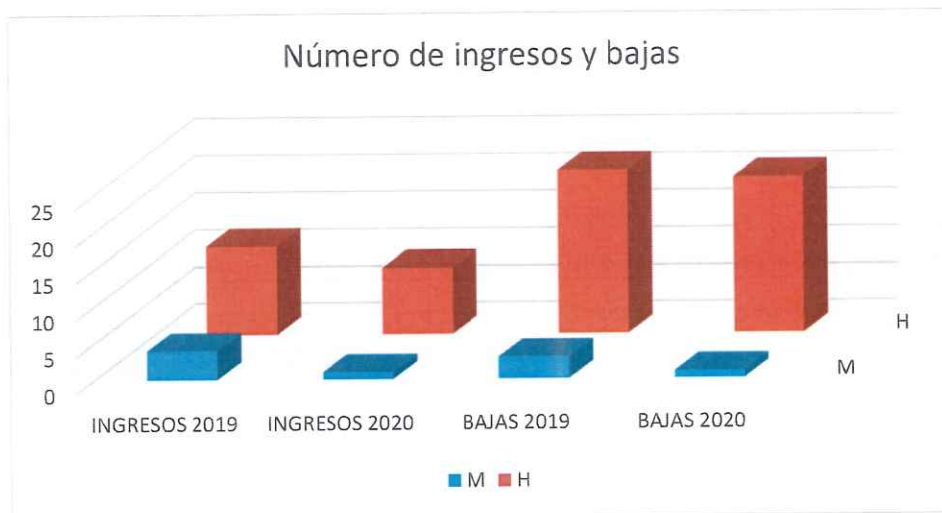
*Handwritten signature*



Completando el análisis del cuadro anterior, el 86% las mujeres tienen contrato a jornada completa, frente al 77% de los hombres.

TABLA Nº 7

NUMERO DE INGRESOS Y BAJAS	M	H	TOTAL	% M	% H
INGRESOS 2019	4	12	28	14,29%	42,86%
INGRESOS 2020	1	9	16	6,25%	56,25%
BAJAS 2019	3	22	19	15,79%	115,79%
BAJAS 2020	1	21	25	4,00%	84,00%



La mayoría de los movimientos de ingresos y bajas que hay a lo largo del año se centran en el colectivo de la policía, por finalización de contrato, y conversión en indefinidos no fijos.

*[Handwritten signature]*

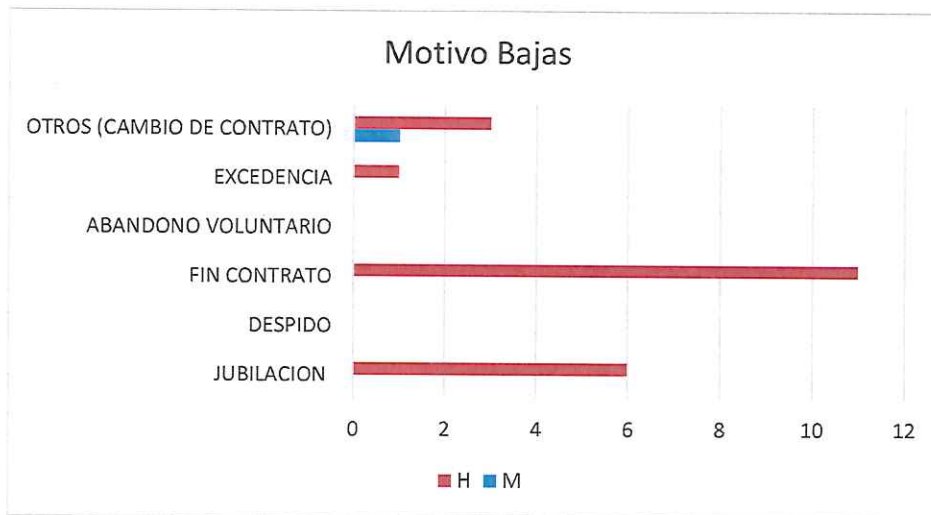
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

TABLA Nº 8

MOTIVO DE LAS BAJAS 2020	M	H	TOTAL	% M	% H
JUBILACION		6	6	0,00%	100,00%
DESPIDO			0	-	-
FIN CONTRATO		11	11	0,00%	100,00%
ABANDONO VOLUNTARIO			0	-	-
EXCEDENCIA		1	1	0	1
OTROS (CAMBIO DE CONTRATO)	1	3	4	0,25	0,75
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>4,55%</b>	<b>95,45%</b>



Los datos mas significativos están en los cambios de contratos, que se ha realizado un movimiento de personal de fuera a dentro de convenio y la obtención de plaza fija de 4 policías portuarios, anteriormente con contratos temporales.

TABLA Nº 9

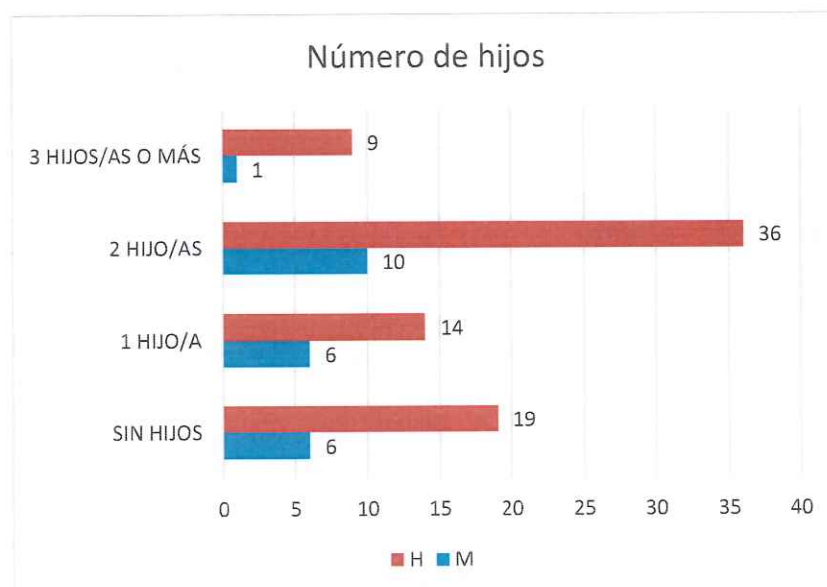
NUMERO DE DIAS DE BAJA TEMPORAL 2020	M	H	TOTAL	% M	% H
POR ENFERMEDAD	203	684	887	22,89%	77,11%
POR MATERNIDAD			0	-	-
POR PATERNIDAD			0	-	-
POR ATENCION DE PERSONAS A CARGO			0	-	-
POR ACCIDENTE /ENF PROFESIONAL		177	177	0,00%	100,00%
POR SANCIÓN		2	2		
OTROS (covid 19)	21	70	91	23,08%	76,92%
<b>TOTAL</b>	<b>224</b>	<b>933</b>	<b>1157</b>	<b>19,36%</b>	<b>80,64%</b>



A lo largo del 2020 lo más destacado son las bajas con motivo COVID19. Las bajas de las mujeres respecto a los hombres no presentan ninguna particularidad, sino que comparten porcentajes respecto a su presencia en el total de la plantilla, 23%-77%.

TABLA Nº 10

NUMERO DE HIJOS/AS	M	H	TOTAL	% M	% H
SIN HIJOS	6	19	25	24,00%	76,00%
1 HIJO/A	6	14	20	30,00%	70,00%
2 HIJO/AS	10	36	46	21,74%	78,26%
3 HIJOS/AS O MÁS	1	9	10	10,00%	90,00%
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>78</b>	<b>101</b>	<b>22,77%</b>	<b>77,23%</b>

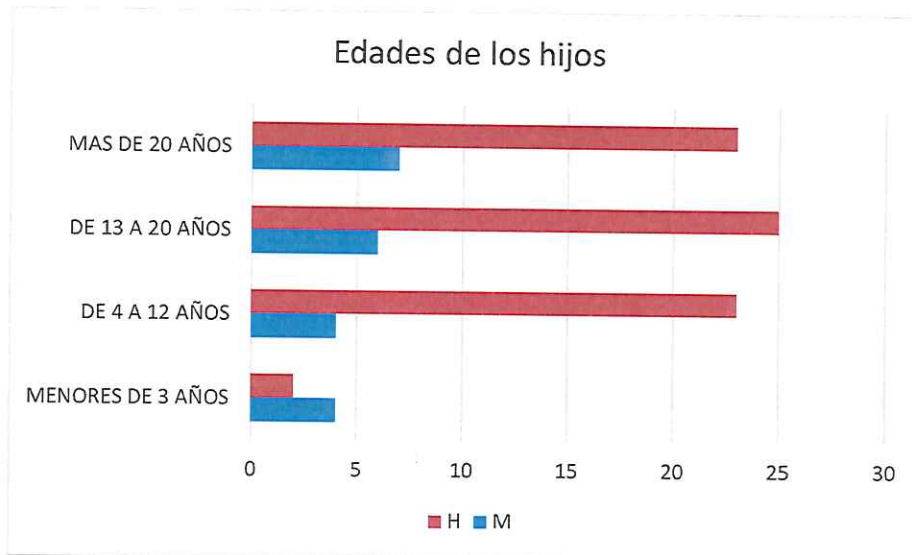


*[Handwritten signatures and scribbles in blue ink on the left side of the page]*

*[Handwritten signature in blue ink on the bottom right]*

TABLA Nº 11

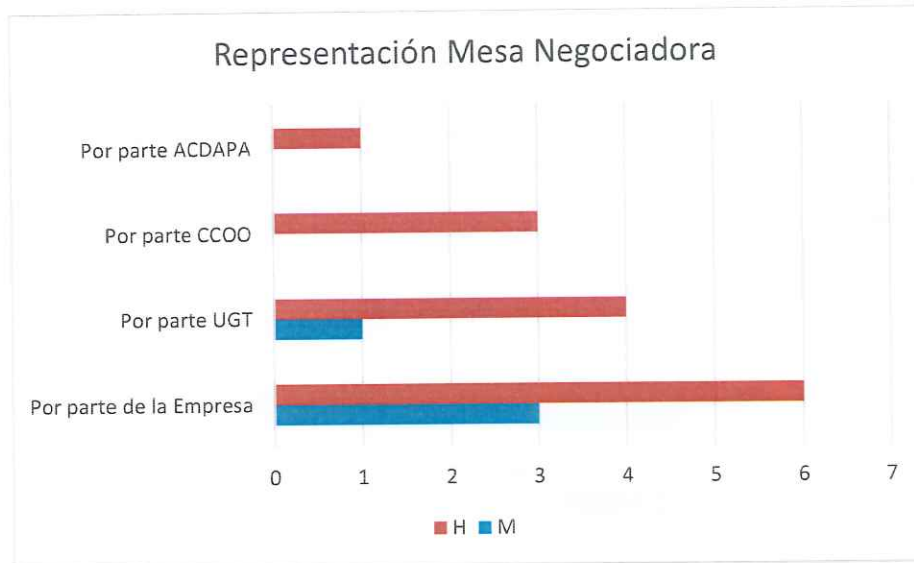
EDADES HIJOS/AS	M	H	TOTAL	% M	% H
MENORES DE 3 AÑOS	4	2	6	66,67%	33,33%
DE 4 A 12 AÑOS	4	23	27	14,81%	85,19%
DE 13 A 20 AÑOS	6	25	31	19,35%	80,65%
MAS DE 20 AÑOS	7	23	30	23,33%	76,67%



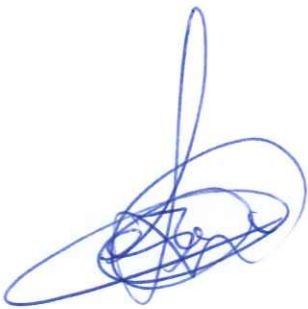
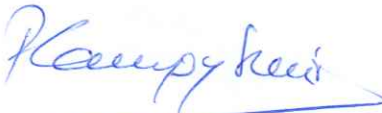


El perfil del personal de la APA es una persona con dos hijos. Consecuentemente de la elevada edad de la plantilla, el mayor porcentaje se encuentra en hijos mayores de 13 años, y en la franja de más de 30 años.

TABLA Nº 12

REPRESENTACION EN LA MESA GENERAL DE NEGOCIACION	M	H	TOTAL	% M	% H
Por parte de la Empresa	3	6	9	33,33%	66,67%
Por parte UGT	1	4	5	20,00%	80,00%
Por parte CCOO	0	3	3	0,00%	100,00%
Por parte ACDAPA	0	1	1	0,00%	100,00%
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>22,22%</b>	<b>77,78%</b>

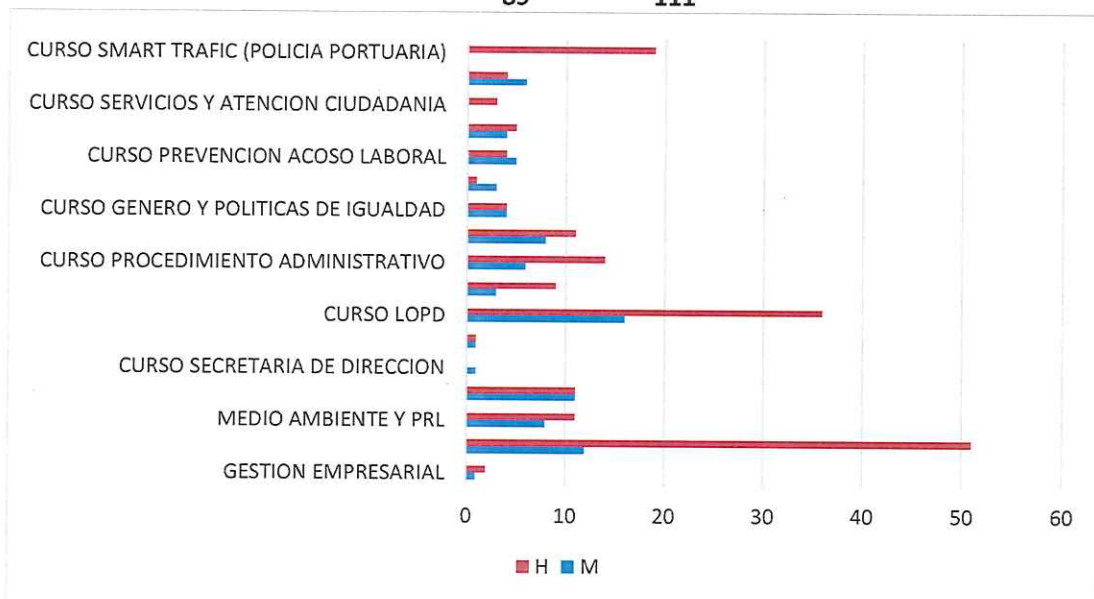


Falta impulsar la presencia femenina en el ámbito de la representación de los trabajadores, donde se aprecia el mayor desequilibrio, dado que el porcentaje de representación femenina es de 22 %.

FORMACION	M	H	HORARIO	MODALIDAD
GESTION EMPRESARIAL	1	2	Dentro/Fuera	TELEFORMACION
GESTION PORTUARIA	12	51	Dentro/Fuera	TELEFORMACION
MEDIO AMBIENTE Y PRL	8	11	Dentro/Fuera	TELEFORMACION
USO Y EXPLOTACION DE SISTEMAS	11	11	Dentro/Fuera	TELEFORMACION
CURSO SECRETARIA DE DIRECCION	1		Dentro/Fuera	TELEFORMACION
CURSO CISO NUNSYS	1	1	Dentro/Fuera	TELEPRESENCIAL
CURSO LOPD	16	36	Dentro/Fuera	TELEFORMACION
CURSO LEY DE CONTRATOS SECTOR PUBL.	3	9	Dentro/Fuera	TELEFORMACION
CURSO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO	6	14	Dentro/Fuera	TELEFORMACION
CURSO ADMINISTRACION ELECTRONICA	8	11	Dentro/Fuera	TELEFORMACION
CURSO GENERO Y POLITICAS DE IGUALDAD	4	4	Dentro/Fuera	TELEFORMACION
CURSO LENGUAJE INCLUSIVO	3	1	Dentro/Fuera	TELEFORMACION
CURSO PREVENCION ACOSO LABORAL	5	4	Dentro/Fuera	TELEFORMACION
CURSO CONCILIACION	4	5	Dentro/Fuera	TELEFORMACION
CURSO SERVICIOS Y ATENCION CIUDADANIA	0	3	Dentro/Fuera	TELEFORMACION
CURSO NET CONTROL VISITAS	6	4	Dentro/Fuera	PRESENCIAL
CURSO SMART TRAFIC (POLICIA PORTUARIA)	0	19	Dentro/Fuera	PRESENCIAL

89                      111



En este gráfico apreciamos que porcentualmente durante 2020 se han formado más las mujeres (3,8 cursos/por persona) frente a los hombres (1,1 cursos/por persona).

**ACTUACIONES EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO**

	M	H	TOTAL
Acoso sexual	0	0	0
Acoso razón de sexo	0	0	0
Protección víctima violencia de sexo	0	0	0

No se han apreciado indicios ni constan comportamientos susceptibles de iniciar procedimientos preventivos por parte de la empresa.

**PROMOCION PROFESIONAL**

**ASCENSOS POR CATEGORÍAS PROFESIONALES**

	M	H	TOTAL
Nivel Directivo	0	0	0
Nivel Técnico	0	0	0
Nivel Intermedio	0	0	0
Nivel Administrativo	0	0	0

Durante el año 2020 no se han producido promociones.

**TABLA Nº 16. LICENCIAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS, Y REDUCCION DE JORNADAS**

	M	H	TOTAL	% M	% H
Licencias sin sueldo enfermedad familiar	0	0	0	-	-
Excedencias	0	1	1	0,00%	100,00%
Reducción de jornada	0	0	0	-	-
Permisos ingreso familiar	0	0	0	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>

2020 ha sido un año diferente, en el que hemos pasado parte de la jornada anual en trabajo no presencial por motivo de las medidas sanitarias COVID19. Esta situación tiene su reflejo en el mínimo movimiento que en este punto hemos tenido en la APA



CUADRO REGISTRO RETRIBUTIVO (PERIODO 01/01/2020 HASTA 31/12/2020)

Desde 01/01/2020 Hasta 31/12/2020							
CATEGORIA/PUESTO	Valor	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES		
TOTALES	0	23		92			
GRUPO II BANDA I NIV 1	0	2	33,33%	4	66,67%		
DIRECTOR	0	0	0,00%	1	100,00%		
GRUPO II BANDA I NIV 4	0	1	25,00%	3	75,00%		
GRUPO II BANDA I NIV 6	0	0	0,00%	1	100,00%		
GRUPO II BANDA I NIV 7	0	0	0,00%	4	100,00%		
GRUPO II BANDA I NIV 8	0	0	0,00%	2	100,00%		
GRUPO II BANDA II NIV 1	0	0	0,00%	1	100,00%		
GRUPO II BANDA II NIV 2	0	1	100,00%	0	0,00%		
GRUPO II BANDA II NIV 5	0	6	54,55%	5	45,45%		
GRUPO II BANDA II NIV 7	0	0	0,00%	4	100,00%		
GRUPO III BANDA I NIV 5	0	0	0,00%	5	100,00%		
GRUPO III BANDA II NIV 1	0	0	0,00%	1	100,00%		
GRUPO III BANDA II NIV 2	0	1	33,33%	2	66,67%		
GRUPO III BANDA II NIV 3	0	5	9,62%	47	90,38%		
GRUPO III BANDA III NIV 1	0	1	100,00%	0	0,00%		
GRUPO III BANDA III NIV 2	0	0	0,00%	1	100,00%		
GRUPO III BANDA III NIV 4	0	1	100,00%	0	0,00%		
JEFE DE DEPARTAMENTO	0	1	25,00%	3	75,00%		
JEFE DE DIVISION	0	3	37,50%	5	62,50%		
JEFE DE UNIDAD	0	1	33,33%	2	66,67%		
PRESIDENTE	0	0	0,00%	1	100,00%		

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Desde 01/01/2020 Hasta 31/12/2020

CATEGORIA/PUESTO	TOTALES					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MMA.MUJ	MMA.HOM	DIF.MNA
<b>TOTALES</b>	€ 35.673,80	€ 41.089,14	-0,96%	€ 38.796,40	€ 34.629,66	-2,47%
GRUPO II BANDA I NIV 1	€ 45.180,24	€ 41.240,29	10%	€ 45.185,30	€ 40.299,24	12,12%
DIRECTOR	€ -	€ 90.500,00	0%	€ -	€ 90.500,00	0,00%
GRUPO II BANDA I NIV 4	€ 38.796,40	€ 39.361,95	-1%	€ 38.796,40	€ 40.026,34	-3,07%
GRUPO II BANDA I NIV 6	€ -	€ 33.722,25	0%	€ -	€ 33.722,25	0,00%
GRUPO II BANDA I NIV 7	€ -	€ 36.760,53	0%	€ -	€ 36.760,53	0,00%
GRUPO II BANDA I NIV 8	€ -	€ 34.855,35	0%	€ -	€ 34.855,35	0,00%
GRUPO II BANDA II NIV 1	€ -	€ 34.403,97	0%	€ -	€ 34.403,97	0,00%
GRUPO II BANDA II NIV 2	€ 35.479,67	€ -	0%	€ 35.479,67	€ -	0,00%
GRUPO II BANDA II NIV 5	€ 27.230,98	€ 26.319,45	3%	€ 27.755,33	€ 27.362,05	1,44%
GRUPO II BANDA II NIV 7	€ -	€ 29.892,35	0%	€ -	€ 29.892,35	0,00%
GRUPO III BANDA I NIV 5	€ -	€ 29.497,57	0%	€ -	€ 29.497,57	0,00%
GRUPO III BANDA II NIV 1	€ -	€ 26.619,20	0%	€ -	€ 26.619,20	0,00%
GRUPO III BANDA II NIV 2	€ 27.362,92	€ 27.581,40	-1%	€ 27.362,92	€ 27.581,40	-0,79%
GRUPO III BANDA II NIV 3	€ 24.760,78	€ 26.867,00	-8%	€ 24.341,86	€ 26.913,53	-9,56%
GRUPO III BANDA III NIV 1	€ 21.966,93	€ -	0%	€ 21.966,93	€ -	0,00%
GRUPO III BANDA III NIV 2	€ -	€ 22.185,30	0%	€ -	€ 22.185,30	0,00%
GRUPO III BANDA III NIV 4	€ 20.258,63	€ -	0%	€ 20.258,63	€ -	0,00%
JEFE DE DEPARTAMENTO	€ 61.189,88	€ 62.430,30	-2%	€ 61.189,88	€ 62.348,48	-1,86%
JEFE DE DIVISIÓN	€ 50.819,06	€ 53.191,92	-4%	€ 47.889,28	€ 51.605,69	-7,20%
JEFE DE UNIDAD	€ 39.366,30	€ 41.075,25	-4%	€ 39.370,04	€ 41.075,25	-4,15%
PRESIDENTE	€ -	€ 83.100,51	0%	€ -	€ 83.100,51	0,00%

# Registro Salarial

CATEGORIA/POSTO	Sueldo			Complemento salarial			Complemento extraordinario			TOTALES											
	MDA/HOM	D/F MDA %	MIA/HOM	MDA/HOM	D/F MDA	MIA/HOM	MDA/HOM	D/F MDA	MIA/HOM	MDA/HOM	D/F MDA	MIA/HOM									
TOTALES	€ 26.901,08	€ 30,291,67	2,630,40%	€ 24.659,30	€ 25.561,15	-0,92%	€ 5.014,51	€ 7.086,76	-10,03%	€ 4.927,49	€ 6.824,82	-0,11%	€ 577,19	€ 570,00	0,00%	€ 35.673,80	€ 41.286,58	-0,96%	€ 38.796,40	€ 34.679,66	-2,47%
GRUPO II BANDA I NIV 1	€ 31.512,00	€ 31.512,00	0,00%	€ 31.512,00	€ 31.512,00	0,00%	€ 6.554,75	€ 6.555,17	0%	€ 6.554,75	€ 6.555,17	0,00%	€ 570,00	€ 570,00	0,00%	€ 45.180,24	€ 43.240,29	0%	€ 45.180,24	€ 40.299,24	12,11%
DIRECTOR	€ 28.178,69	€ 28.180,00	0,00%	€ 28.176,69	€ 28.180,00	2,06%	€ 5.913,27	€ 5.914,44	0%	€ 5.913,27	€ 5.914,44	-0,02%	€ 684,67	€ 684,67	0,00%	€ 38.796,40	€ 39.351,95	-1%	€ 38.796,40	€ 37.422,25	3,07%
GRUPO I BANDA I NIV 6	€ 28.178,69	€ 28.180,00	0,00%	€ 28.176,69	€ 28.180,00	2,06%	€ 5.913,27	€ 5.914,44	0%	€ 5.913,27	€ 5.914,44	-0,02%	€ 684,67	€ 684,67	0,00%	€ 38.796,40	€ 39.351,95	-1%	€ 38.796,40	€ 37.422,25	3,07%
GRUPO I BANDA I NIV 7	€ 25.465,00	€ 25.465,00	0,00%	€ 25.465,00	€ 25.465,00	0,00%	€ 5.411,21	€ 5.411,21	0%	€ 5.411,21	€ 5.411,21	0,00%	€ 570,00	€ 570,00	0,00%	€ 34.855,95	€ 34.855,95	0%	€ 34.855,95	€ 34.855,95	0,00%
GRUPO I BANDA I NIV 8	€ 25.465,00	€ 25.465,00	0,00%	€ 25.465,00	€ 25.465,00	0,00%	€ 5.411,21	€ 5.411,21	0%	€ 5.411,21	€ 5.411,21	0,00%	€ 570,00	€ 570,00	0,00%	€ 34.855,95	€ 34.855,95	0%	€ 34.855,95	€ 34.855,95	0,00%
GRUPO II BANDA II NIV 1	€ 25.328,39	€ 25.328,39	0,00%	€ 25.328,39	€ 25.328,39	0,00%	€ 5.047,86	€ 5.047,86	0%	€ 5.047,86	€ 5.047,86	0,00%	€ 570,00	€ 570,00	0,00%	€ 34.403,97	€ 34.403,97	0%	€ 34.403,97	€ 34.403,97	0,00%
GRUPO II BANDA II NIV 2	€ 24.659,30	€ 24.659,30	0,00%	€ 24.659,30	€ 24.659,30	0,00%	€ 4.927,49	€ 4.927,49	0%	€ 4.927,49	€ 4.927,49	0,00%	€ 570,00	€ 570,00	0,00%	€ 30.581,81	€ 30.581,81	0%	€ 30.581,81	€ 30.581,81	0,00%
GRUPO II BANDA II NIV 5	€ 22.671,00	€ 22.671,00	0,00%	€ 22.671,00	€ 22.671,00	-0,22%	€ 1.523,06	€ 1.523,73	-0,04%	€ 1.523,06	€ 1.523,73	-0,04%	€ 570,00	€ 570,00	0,00%	€ 27.230,99	€ 26.319,45	3%	€ 27.230,99	€ 27.362,05	-1,44%
GRUPO II BANDA II NIV 7	€ 21.379,79	€ 21.379,79	0,00%	€ 21.379,79	€ 21.379,79	0,00%	€ 4.526,15	€ 4.526,15	0%	€ 4.526,15	€ 4.526,15	0,00%	€ 570,00	€ 570,00	0,00%	€ 27.955,94	€ 27.955,94	0%	€ 27.955,94	€ 27.955,94	0,00%
GRUPO III BANDA III NIV 5	€ 20.249,96	€ 20.249,96	0,00%	€ 20.249,96	€ 20.249,96	0,00%	€ 5.405,22	€ 5.405,22	0%	€ 5.405,22	€ 5.405,22	0,00%	€ 570,00	€ 570,00	0,00%	€ 25.655,18	€ 25.655,18	0%	€ 25.655,18	€ 25.655,18	0,00%
GRUPO III BANDA III NIV 1	€ 20.304,25	€ 20.304,25	0,00%	€ 20.304,25	€ 20.304,25	0,00%	€ 1.444,53	€ 1.444,53	0%	€ 1.444,53	€ 1.444,53	0,00%	€ 570,00	€ 570,00	0,00%	€ 21.748,78	€ 21.748,78	0%	€ 21.748,78	€ 21.748,78	0,00%
GRUPO III BANDA III NIV 2	€ 19.852,22	€ 19.852,22	0,00%	€ 19.852,22	€ 19.852,22	0,00%	€ 1.702,08	€ 1.702,08	-0,00%	€ 1.702,08	€ 1.702,08	0,00%	€ 570,00	€ 570,00	0,00%	€ 21.552,30	€ 21.552,30	0%	€ 21.552,30	€ 21.552,30	0,00%
GRUPO III BANDA III NIV 3	€ 19.443,07	€ 19.443,07	0,00%	€ 19.443,07	€ 19.443,07	-0,29%	€ 3.056,73	€ 3.056,17	0,2%	€ 3.056,73	€ 3.056,17	0,2%	€ 570,00	€ 570,00	0,00%	€ 23.069,80	€ 23.069,80	0%	€ 23.069,80	€ 23.069,80	0,00%
GRUPO III BANDA III NIV 4	€ 18.451,62	€ 18.451,62	0,00%	€ 18.451,62	€ 18.451,62	0,00%	€ 1.350,24	€ 1.350,24	0%	€ 1.350,24	€ 1.350,24	0,00%	€ 570,00	€ 570,00	0,00%	€ 19.821,86	€ 19.821,86	0%	€ 19.821,86	€ 19.821,86	0,00%
GRUPO III BANDA III NIV 7	€ 17.174,32	€ 17.174,32	0,00%	€ 17.174,32	€ 17.174,32	0,00%	€ 1.225,30	€ 1.225,30	0%	€ 1.225,30	€ 1.225,30	0,00%	€ 570,00	€ 570,00	0,00%	€ 18.449,62	€ 18.449,62	0%	€ 18.449,62	€ 18.449,62	0,00%
JEFE DE DEPARTAMENTO	€ 45.840,48	€ 45.443,32	0,87%	€ 45.443,32	€ 46.189,69	-1,62%	€ 12.451,46	€ 11.679,25	6,51%	€ 12.451,46	€ 11.679,25	6,51%	€ 570,00	€ 570,00	0,00%	€ 61.189,88	€ 62.430,30	-2%	€ 61.189,88	€ 62.348,48	-1,86%
JEFE DE DIVISION	€ 37.818,76	€ 37.818,76	0,00%	€ 37.818,76	€ 37.818,76	0,00%	€ 9.441,93	€ 9.562,24	-2%	€ 9.441,93	€ 9.492,55	-0,40%	€ 570,00	€ 570,00	0,00%	€ 50.819,06	€ 53.191,92	-4%	€ 47.889,28	€ 51.605,69	-7,20%
JEFE DE UNIDAD	€ 30.310,42	€ 30.070,95	30071,58%	€ 30.070,95	€ 30.071,58	0,00%	€ 7.113,92	€ 7.517,95	-5,97%	€ 7.113,92	€ 7.517,95	-5,97%	€ 570,00	€ 570,00	0,00%	€ 39.866,30	€ 41.075,25	-4%	€ 39.866,30	€ 41.075,25	-4,15%
PRESIDENTE	€ 64.488,55	€ 64.488,55	0,00%	€ 64.488,55	€ 64.488,55	0,00%	€ 17.850,87	€ 17.850,87	0%	€ 17.850,87	€ 17.850,87	0,00%	€ 634,67	€ 634,67	0,00%	€ 83.100,51	€ 83.100,51	0%	€ 83.100,51	€ 83.100,51	0,00%

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**IGUALDAD**

Autoridad Portuaria de Alicante

CATEGORIA/PUUESTO	Salario							DIF. MINA %	DIF. MDA %	MNA, MUJ	MNA, HOM	DIF. MINA %
	MDA, MUJ	MDA, HOM	DIF. MDA %	MNA, MUJ	MNA, HOM	DIF. MINA %						
<b>TOTALES</b>	€ 26.901,08	€ 30.291,67	22630,40%	€ 24.659,30	€ 25.561,15	-0,92%						
GRUPO II BANDA I NIV 1	€ 31.512,00	€ 31.512,00	0,00%	€ 31.512,00	€ 31.512,00	0,00%						
DIRECTOR	€ -	€ 63.788,08	0,00%	€ -	€ 63.788,08	0,00%						
GRUPO II BANDA I NIV 4	€ 28.178,69	€ 28.180,00	0,00%	€ 28.761,69	€ 28.180,00	2,06%						
GRUPO II BANDA I NIV 6	€ -	€ 26.260,00	0,00%	€ -	€ 26.260,08	0,00%						
GRUPO II BANDA I NIV 7	€ -	€ 25.463,00	0,00%	€ -	€ 25.463,00	0,00%						
GRUPO II BANDA I NIV 8	€ -	€ 24.659,30	0,00%	€ -	€ 25.659,30	0,00%						
GRUPO II BANDA II NIV 1	€ -	€ 25.328,39	0,00%	€ -	€ 25.328,39	0,00%						
GRUPO II BANDA II NIV 2	€ 24.659,30	€ -	0,00%	€ 24.659,30	€ -	0,00%						
GRUPO II BANDA II NIV 5	€ 22.671,00	€ 22.671,00	0,00%	€ 22.671,00	€ 22.720,12	-0,22%						
GRUPO II BANDA II NIV 7	€ -	€ 21.379,79	0,00%	€ -	€ 21.379,79	0,00%						
GRUPO III BANDA I NIV 5	€ -	€ 20.249,96	0,00%	€ -	€ 20.249,96	0,00%						
GRUPO III BANDA II NIV 1	€ -	€ 20.304,25	0,00%	€ -	€ 20.304,25	0,00%						
GRUPO III BANDA II NIV 2	€ 19.852,22	€ 19.852,22	0,00%	€ 19.852,22	€ 19.852,22	0,00%						
GRUPO III BANDA II NIV 3	€ 19.443,07	€ 19.443,07	0,00%	€ 10.443,07	€ 19.443,07	-46,29%						
GRUPO III BANDA III NIV 1	€ 18.451,62	€ -	0,00%	€ 18.451,62	€ -	0,00%						
GRUPO III BANDA III NIV 2	€ -	€ 18.337,46	0,00%	€ -	€ 18.337,46	0,00%						
GRUPO III BANDA III NIV 4	€ 17.174,32	€ -	0,00%	€ 17.174,32	€ -	0,00%						
JEFE DE DEPARTAMENTO	€ 45.840,48	€ 45.443,32	0,87%	€ 45.443,42	€ 46.189,69	-1,62%						
JEFE DE DIVISIÓN	€ 37.818,76	€ 37.818,76	37818,76%	€ 37.818,76	€ 37.818,76	0,00%						
JEFE DE UNIDAD	€ 30.310,42	€ 30.070,95	30071,58%	€ 30.070,95	€ 30.071,58	0,00%						
PRESIDENTE	€ -	€ 64.488,53	0,00%	€ -	€ 64.388,53	0,00%						

Desde 01/01/2020 Hasta 31/12/2020

*Rocío Ruiz*

**IGUALDAD**

Autidad Porcuaria de Alicante

Desde 01/01/2020 Hasta 31/12/2020

CATEGORIA/PUUESTO	Complemento salarial					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
<b>TOTALES</b>	€ 5.014,51	€ 7.036,76	-10,03%	€ 4.927,49	€ 6.824,82	-0,21%
GRUPO II BANDA I NIV 1	€ 6.554,75	€ 6.555,17	0%	€ 6.554,75	€ 6.555,17	-0,01%
DIRECTOR	-	€ 21.535,61	0%	-	€ 21.535,61	0,00%
GRUPO II BANDA I NIV 4	€ 5.913,27	€ 5.914,44	0%	€ 5.913,27	€ 5.914,44	-0,02%
GRUPO II BANDA I NIV 6	-	€ 6.706,09	0%	-	€ 6.706,09	0,00%
GRUPO II BANDA I NIV 7	-	€ 5.411,21	0%	-	€ 9.981,00	0,00%
GRUPO II BANDA I NIV 8	-	€ 5.235,65	0%	-	€ 5.235,65	0,00%
GRUPO II BANDA II NIV 1	-	€ 5.047,86	0%	-	€ 8.026,14	0,00%
GRUPO II BANDA II NIV 2	€ 4.927,49	-	0%	€ 4.927,49	-	0,00%
GRUPO II BANDA II NIV 5	€ 1.523,06	€ 1.577,73	-3%	€ 1.560,61	€ 1.560,65	0,00%
GRUPO II BANDA II NIV 7	-	€ 4.526,15	0%	-	€ 4.526,15	0,00%
GRUPO III BANDA I NIV 5	-	€ 5.405,22	0%	-	€ 8.757,77	0,00%
GRUPO III BANDA II NIV 1	-	€ 1.444,53	0%	-	€ 1.444,53	0,00%
GRUPO III BANDA II NIV 2	€ 1.702,08	€ 2.913,76	-42%	€ 1.702,08	€ 1.702,08	0,00%
GRUPO III BANDA II NIV 3	€ 3.056,73	€ 4.855,17	-37%	€ 3.864,02	€ 6.943,54	-44,35%
GRUPO III BANDA III NIV 1	€ 1.350,24	-	0%	€ 1.350,24	-	0,00%
GRUPO III BANDA III NIV 2	-	€ 3.248,84	0%	-	€ 3.248,84	0,00%
GRUPO III BANDA III NIV 4	€ 1.225,30	-	0%	€ 1.225,30	-	0,00%
JEFE DE DEPARTAMENTO	€ 12.451,46	€ 11.300,49	10%	€ 12.451,46	€ 11.679,25	6,61%
JEFE DE DIVISIÓN	€ 9.341,33	€ 9.562,24	-2%	€ 9.454,73	€ 9.492,55	-0,40%
JEFE DE UNIDAD	€ 7.113,92	€ 7.570,62	-6%	€ 7.113,92	€ 7.517,95	-5,37%
PRESIDENTE	€ -	€ 17.850,87	0%	€ -	€ 17.850,87	0,00%

Desde 01/01/2020 Hasta 31/12/2020

CATEGORIA/PUUESTO	Complemento extrasalarial					
	MDA.MUJ	MDA.HOMI	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOMI	DIF.MNA
<b>TOTALES</b>	€ 570,00	€ 577,19	0,00%	€ 570,00	€ 570,00	0,00%
GRUPO II BANDA I NIV 1	€ 570,00	€ 570,00	0,00%	€ 570,00	€ 570,00	0,00%
DIRECTOR	€ -	€ 634,67	0,00%	€ -	€ 634,67	0,00%
GRUPO II BANDA I NIV 4	€ 570,00	€ 570,00	0,00%	€ 570,00	€ 570,00	0,00%
GRUPO II BANDA I NIV 6	€ -	€ 570,00	0,00%	€ -	€ 570,00	0,00%
GRUPO II BANDA I NIV 7	€ -	€ 570,00	0,00%	€ -	€ 570,00	0,00%
GRUPO II BANDA I NIV 8	€ -	€ 570,00	0,00%	€ -	€ 570,00	0,00%
GRUPO II BANDA II NIV 1	€ -	€ 570,00	0,00%	€ -	€ 570,00	0,00%
GRUPO II BANDA II NIV 2	€ 570,00	€ -	0,00%	€ 570,00	€ -	0,00%
GRUPO II BANDA II NIV 5	€ 570,00	€ 570,00	0,00%	€ 570,00	€ 570,00	0,00%
GRUPO II BANDA II NIV 7	€ -	€ 570,00	0,00%	€ -	€ 570,00	0,00%
GRUPO III BANDA I NIV 5	€ -	€ 570,00	0,00%	€ -	€ 570,00	0,00%
GRUPO III BANDA II NIV 1	€ 570,00	€ 570,00	0,00%	€ 570,00	€ 570,00	0,00%
GRUPO III BANDA II NIV 2	€ 570,00	€ 570,00	0,00%	€ 570,00	€ 570,00	0,00%
GRUPO III BANDA II NIV 3	€ 570,00	€ 570,00	0,00%	€ 570,00	€ 570,00	0,00%
GRUPO III BANDA III NIV 1	€ 570,00	€ -	0,00%	€ 570,00	€ -	0,00%
GRUPO III BANDA III NIV 2	€ -	€ 570,00	0,00%	€ -	€ 570,00	0,00%
GRUPO III BANDA III NIV 4	€ 570,00	€ -	0,00%	€ 570,00	€ -	0,00%
JEFE DE DEPARTAMENTO	€ 570,00	€ 570,00	0,00%	€ 570,00	€ 570,00	0,00%
JEFE DE DIVISIÓN	€ 570,00	€ 570,00	0,00%	€ 570,00	€ 570,00	0,00%
JEFE DE UNIDAD	€ 570,00	€ 570,00	0,00%	€ 570,00	€ 570,00	0,00%
PRESIDENTE	€ -	€ 634,67	0,00%	€ -	€ 634,67	0,00%

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

<b>GRUPO</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>DIF.MDA</b>	<b>DIF.MNA</b>	
<b>GRUPO I - PRESIDENCIA</b>	0	1	0	0	
<b>GRUPO I - DIRECCION</b>	0	1	0	0	
<b>GRUPO I - JEFATURA DE DEPARTAMENTO</b>	1	3	-2	-1,86	Diferencia marcada por la antigüedad y por la variable de productividad
<b>GRUPO I - JEFATURA DE DIVISION</b>	3	5	-4%	-7,20	Diferencia marcada por la antigüedad y por la variable de productividad
<b>GRUPO I - JEFATURA DE UNIDAD</b>	1	2	-4	-4,15	Diferencia marcada por la antigüedad y por la variable de productividad
<b>GRUPO II - BANDA I NIV 1</b>	2	4	10	+12,12	Diferencia marcada por la antigüedad
<b>GRUPO II - BANDA I NIV 4</b>	1	3	-1	-3,07	Diferencia marcada por la antigüedad
<b>GRUPO II - BANDA I NIV 6</b>	0	1	0	0	
<b>GRUPO II - BANDA I NIV 7</b>	0	4	0	0	
<b>GRUPO II - BANDA I NIV 8</b>	0	2	0	0	
<b>GRUPO II - BANDA II NIV 1</b>	0	1	0	0	
<b>GRUPO II - BANDA II NIV 2</b>	1	0	0	0	
<b>GRUPO II - BANDA II NIV 5</b>	6	5	+3	+1,44	Diferencia marcada por la antigüedad
<b>GRUPO II - BANDA II NIV 7</b>	0	4	0	0	
<b>GRUPO III - BANDA I NIV 5</b>	0	5	0	0	
<b>GRUPO III - BANDA II NIV 1</b>	0	1	0	0	
<b>GRUPO III - BANDA II NIV 2</b>	1	2	-1	-0,79	Diferencia marcada por la antigüedad En este grupo hay trabajadores que tiene el plus por la particularidad de sus tareas
<b>GRUPO III - BANDA II NIV 3</b>	5	47	-8	-9,56	Diferencia marcada por la antigüedad Hay conceptos y pluses (p.e.: festivos) de carácter voluntario, por la particularidad de sus tareas
<b>GRUPO III - BANDA III NIV 1</b>	1	0	0	0	
<b>GRUPO III - BANDA III NIV 2</b>	0	1	0	0	
<b>GRUPO III - BANDA III NIV 4</b>	1	0	0	0	
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>92</b>	<b>-0,96</b>	<b>-2,47</b>	

\* Se trata de porcentajes de los datos de las mujeres respecto los hombres

## AUDITORÍA RETRIBUTIVA (PERIODO 01/01/2020 HASTA 31/12/2020)

1. EN EL DIAGNÓSTICO DE LOS DATOS RELATIVOS AL REGISTRO RETRIBUTIVO, debemos tener en consideración los siguientes aspectos:
  - La plantilla estudiada la componen **115 personas: 23 mujeres y 92 hombres**, que estuvieron trabajando en la APA durante 2020 en algún momento del año. Incluye personal directivo y altos cargos (grupo I).
  - El registro se ha realizado con los valores medios y medianas de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales y puestos de trabajo iguales o de igual valor (grupo/banda/nivel conforme al Convenio Colectivo vigente de Puertos del Estado). A su vez, esta información está desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.
  - El periodo temporal de referencia es el año 2020
  - El registro incluirá la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.
  - Con relación a las personas que no han permanecido el año completo aplicamos el concepto de “Retribuciones equiparadas”, en base a los siguientes criterios:
    - Misma jornada a lo largo del año. Debe realizarse una normalización de las retribuciones a la misma jornada (jornada completa)
    - Misma duración de los servicios prestados a lo largo del año. Debe realizarse una anualización de las retribuciones percibidas en periodos inferiores al año.
  - Se trata de una plantilla masculinizada, a lo que hay que añadir la incorporación tardía de la mujer. Circunstancia que tiene un impacto directo en la antigüedad de la plantilla y por tanto un reflejo en las cantidades económicas.
  - Los datos reflejan que el componente de la temporalidad no afecta a los resultados obtenidos.





## 2. VALORACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Uno de los objetivos de todo Plan de Igualdad es el de acabar con la discriminación en materia de remuneración y asegurar que las mujeres y los hombres reciban un mismo salario no sólo por un trabajo similar o idéntico, sino también por un trabajo de igual valor. Este principio es esencial para lograr la igualdad de sexo, ya que muchas mujeres desempeñan trabajos distintos a los que realizan los hombres.

La determinación del valor – y los requisitos correspondientes – de los diferentes puestos sobre la base de criterios comunes y objetivos también contribuye al establecimiento de sistemas más transparentes y eficaces de fijación de salarios, y a la mejora de los procesos de selección y contratación.

A fin de determinar si dos puestos de trabajo que difieren en cuanto al contenido tienen el mismo valor, es preciso aplicar un método para compararlos. Los métodos de evaluación de los puestos son instrumentos que permiten establecer el valor relativo de los empleos y determinar si el salario correspondiente es adecuado. Alcanzar el principio de “trabajo de igual valor”, por el que “un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

Dado que todavía no se ha publicado la herramienta actualizada del Ministerio de Igualdad, la Autoridad Portuaria de Alicante se emplaza a llevar a cabo una valoración de puestos de trabajo durante los 6 primeros meses del año 2022.

## CONCLUSIONES

Podemos afirmar que no existen evidencias que nos permitan afirmar que en la Autoridad Portuaria de Alicante exista **brecha salarial de sexo**, ya que tanto en los análisis de medias como de medianas no se aprecian desviaciones significativas.

Tampoco al aplicar el análisis de factores como antigüedad, número de hijos, tipología de contrato, niveles de responsabilidad o exigencia, y grupos profesionales o categorías se puede apreciar ninguna discriminación salarial que se pueda interpretar como significativa o que deba ser justificada y requiera una acción adicional sobre la misma.

Ahora bien, el hecho de que no se aprecie un contexto de discriminación salarial en función de criterios de sexo, no es óbice para que se preste especial atención a las siguientes situaciones que se han podido apreciar en el transcurso de la auditoría y que pasamos a relatar a continuación:

- **Masculinización de puestos:** Se puede observar que la Autoridad Portuaria de Alicante es una organización excesivamente masculinizada, con 92 hombres y 23 de mujeres en una plantilla global de 115 personas, con algunos grupos profesionales sin ninguna representación femenina, y con puestos de trabajo excesivamente masculinizados, con una representación femenina anecdótica (siendo el más significativo el de policía portuario, donde hay 2 mujeres).
- **Techo de Cristal:** El acceso de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad están topados, ya que no solo en los 2 principales puestos de la organización no hay presencia femenina (Presidencia, Dirección), sino que en la categoría 3 (Fuera de convenio), hay minoría en la presencia femenina tanto en las Jefaturas de Departamento, División como Unidad.
- **Lenguaje Inclusivo:** Sería recomendable revisar la denominación de puestos actualmente en vigor y sustituirlas por un lenguaje más inclusivo, sustituyendo de esta forma puestos como: Presidente, Director, Jefe de Área, Jefe de Departamento, Jefe de División, Jefe de Unidad, ... por Presidencia, Dirección, Jefatura de Área, Jefatura de Departamento, Jefatura de División, Jefatura de Unidad, ...

Respecto al personal analizado destacamos una plantilla muy masculinizada, donde hay un 80% hombres y 20% mujeres.

Con respecto a las cuantías básicas obtenemos 78% hombres y 22% las mujeres, hecho que nos indica que la plantilla de mujeres está, mayoritariamente en tramo superior. El 72% de las mujeres ocupan puestos superiores (directivas, responsables y técnicas) frente al 35% de los hombres en estas mismas categorías.

Los datos de la antigüedad el 78% corresponde a los hombres, siendo 22% las mujeres, lo que significa que las mujeres se han incorporado en los últimos años, por lo que la evolución va hacia la contratación de mujeres pero lentamente.

El 77% de las retribuciones por desempeño corresponde a los hombres y el 23% a las mujeres, lo que significa que las mujeres cobran algo más por este concepto al estar en ocupaciones de mayor responsabilidad que los hombres.

Respecto al puesto el 89% de las retribuciones corresponden a los hombres, quedando el 11% en las mujeres. Esto significa menor flexibilidad para la mujer ya que en este concepto se engloba la turnicidad, festivos, irregularidad, jornada partida, retén y calidad entre otros. Tanto este concepto como el siguiente están vinculados al colectivo de policía portuaria y oficiales, en los que la presencia de la mujer es insignificante en el primer caso e inexistente en el segundo.

El 99% del concepto de extras corresponde a los hombres, frente al 1% de mujeres. La mayoría en este concepto son hombres por el colectivo en el que se da este tipo de plus (fuera de jornada).

## RESULTADO ENCUESTA REALIZADA

FUERA CONVENIO		CONVENIO	
HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER

	ADMI		SER GR		POLIC		ADMIN		SERV GR		POLIC		SI	NO	HS	HN	MS	MN
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
1.- ¿Sabe si su empresa cuenta con un Plan de Igualdad?	5	2	3	2									28	35	18	27	10	8
2.- ¿Sabe quién son los miembros de la Comisión de Igualdad de su empresa?	5	2	3	2									19	44	11	34	8	10
3.- ¿Cree que su empresa necesita un Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres?	6	1	5	0									42	21	28	17	14	4
4.- ¿Conoce sus derechos en materia de permisos de maternidad, paternidad, cuidado de familiares, reducción de jornada, excedencias...?	5	2	2	3									44	17	31	12	13	5
5.- ¿Sabe donde y cómo puede solicitar estos derechos?	4	3	4	1									50	13	35	10	15	3
6.- ¿Su empresa favorece la conciliación a través de horarios flexibles?	4	3	4	1									45	17	32	12	13	5
7.- ¿En su empresa se utilizan imágenes sexistas en zonas comunes, taquillas, publicidad, pagina web...?	0	7	0	5									2	60	0	45	2	15
8.- ¿En su empresa se utiliza un lenguaje sexista en documentos y comunicaciones?	0	7	0	5									4	57	1	44	3	13
9.- ¿La empresa cuenta con mecanismos de protección adecuados para casos de acoso sexual o discriminación por razón de sexo?	4	3	2	2									35	18	28	12	7	6
10.- En su empresa, tienen las mujeres las mismas oportunidades que los hombres para:													0	0	0	0	0	0
-Ser contratadas	7	0	5	0									60	2	43	2	17	0
-Ocupar cualquier puesto aunque esté ocupado tradicionalmente por hombres	7	0	5	0									53	10	42	3	11	7
-Ocupar un puesto intermedio	7	0	5	0									59	4	45	0	14	4
-Ocupar un puesto de dirección	7	0	3	2									43	19	37	8	6	11
-Cobrar lo mismo que un hombre en un mismo puesto	7	0	4	1									56	7	44	1	12	6
-Ascender en la empresa	7	0	4	1									55	8	45	0	10	8
-Hacer cursos de formación	7	0	4	1									60	4	45	1	15	3

7 5 21 18 13 64

*Placaps bus*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

La encuesta entregada al personal de la APA en 2020, del total de la plantilla, ha sido contestada por 64 personas, lo que supone un 56,6%.

De esas 64 personas, 18 son mujeres y 46 hombres, que respecto al total de la plantilla a la misma fecha suponen que han participado en la misma un 78% de las mujeres; y un 51% de los hombres.

De los datos obtenidos de la misma, podemos desprender las siguientes conclusiones:

- Más de la mitad de las encuestas reflejan que se desconoce si la APA tiene Plan de Igualdad, siendo los hombres los que menos conocen de su existencia
- También se desprende que la plantilla desconoce mayoritariamente quien compone la Comisión de Igualdad
- Un **65,6** % de los mismos creen que la APA necesita y es positivo el desarrollo de un Plan de Igualdad, destacando un porcentaje de hombres del **37%** que considera lo contrario
- Respecto al grado de conocimiento de los derechos del personal en materia de conciliación (permisos, reducción de jornada y excedencias), **el 68% los** conoce y además se incrementa el porcentaje al **78%** cuando se les pregunta si saben cómo tramitar su solicitud.
- En relación al favorecimiento de la conciliación a través de horarios flexibles, **el 70%** reconocen al compromiso de la APA en esta materia.
- Respecto a la comunicación no sexista, un **93%** de los preguntados no creen que en la APA haga una utilización sexista de imágenes (publicidad, pagina web...), ni que se utilice un lenguaje sexista en documentos y comunicaciones (**88,3%**)
- Respecto a la pregunta si la APA tiene mecanismos de protección para los casos de acoso sexual o discriminación por razón de sexo, **el 55%** contestan afirmativamente, mayoritariamente los hombres, mientras que las mujeres más de la mitad de las encuestadas entienden que no.
- Respecto a la igualdad de oportunidades, entre hombres y mujeres en la empresa, la mayoría entiende que, si se cumple, destacando las siguientes conclusiones:

- Igualdad al ser contratadas: **94%** contesta positivamente.
- Igualdad para ocupar un puesto ocupado tradicionalmente por hombres: el **88%** contesta afirmativamente, aunque el porcentaje es superior entre hombres.
- Igualdad para ocupar un puesto intermedio: **92%** contesta afirmativamente (100% entre los hombres).
- Igualdad para ocupar un puesto de dirección: **67 %** contesta afirmativamente, pero entre las mujeres el porcentaje el 64% piensa que no.
- Igualdad para cobrar lo mismo que un hombre en el mismo puesto: el **87,5% c**ontesta afirmativamente. En el colectivo de mujeres el **50%** piensa que existe discriminación.
- Igualdad para ascender en la empresa: el **86%** contesta positivamente. Destaca que el 100% de los hombres piensa que sí, y el 44 % de las mujeres piensa que no.
- Igualdad para hacer cursos de formación: el **94%** contesta positivamente.

Plany heia

## ANEXO II. MEDIDAS ESPECÍFICAS POR ÁREAS

EMO

Raemy de la Cruz

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

IGUALDAD

Antoridad Pontuana de Alicante

## I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

**OBJETIVO 1: Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo**

**OBJETIVO 2: Promover la presencia equilibrada de ambos sexos en todas las áreas profesionales**

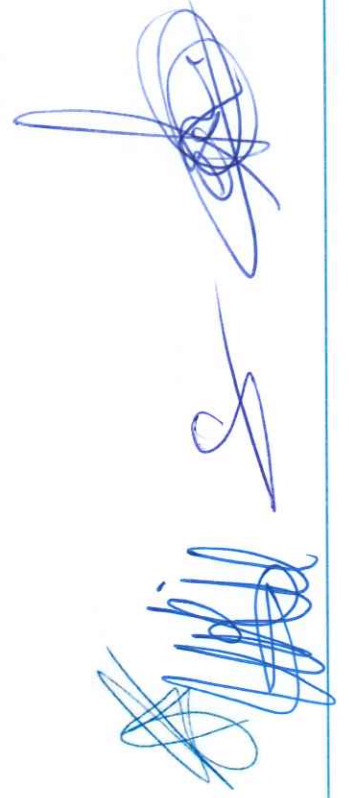
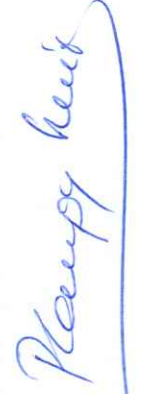
ACCIÓN	INDICADORES	PLAZO
1.1.- Los órganos de selección responderán al principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres promoviendo la paridad con especial incidencia en sus puestos más representativos (Presidencia y Secretaría). Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y de hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%. Caso de no contar con dicha presencia, se emitirá informe a la comisión de igualdad con las razones objetivas, debidamente justificado.	Nº total de tribunales Nº de personas identificadas por sexo que conforman el tribunal Nº de tribunales con presencia equilibrada Nº de tribunales sin presencia equilibrada Nº de tribunales con informe justificativo	Primer trimestre de cada año
1.2.-En cada proceso deberán realizarse un análisis interno de impacto por sexo que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre las personas aspirantes admitidas en el proceso, y las aprobadas y los aprobados en cada una de las pruebas.	Nº total de mujeres y hombres que participan en el proceso de selección, así como el número total de contrataciones por sexo.	Primer trimestre de cada año
1.3.-Garantizar que las bases de las convocatorias no contengan discriminación directa ni indirecta, tanto en la publicidad, documentos, actas, etc.	Nº de convocatorias Nº de discrepancias	Primer trimestre de cada año
1.4.-Elaborar las ofertas con un lenguaje inclusivo.	Nº de convocatorias Nº de discrepancias	Primer trimestre de cada año
1.5.-En aquellos procesos selectivos en los que existan pruebas físicas, se establecerán baremos diferentes para mujeres y hombres, cuando la naturaleza de las pruebas lo requiera o exista alguna justificación legítima y proporcionada del diferente trato. Todo ello, en el marco de lo establecido en el artículo 5 de la LOIEMH.	Nº de procesos en los que se han incluidos pruebas físicas Nº de pruebas físicas con los mismos baremos para ambos sexos Nº de pruebas físicas con los mismos baremos para ambos sexos	Primer trimestre de cada año
1.6.-En los procesos de selección: a igualdad de mérito y capacidad, el desempate lo decide la pertenencia al sexo subrepresentado.	Nº total de procesos de selección en los que se ha producido empate Nº total de empates resueltos a favor del sexo	Primer trimestre de cada año

**IGUALDAD**  
Autoridad Portuaria de Alicante

Primer trimestre de cada año	Nº total de convocatorias Nº de convocatorias con la reseña Nº de convocatorias sin la reseña	1.7.- Los ejercicios de las fases del proceso de selección que deban realizarse por escrito, se corregirán sin conocer la identidad del/la aspirante, que serán identificados por un número, y así se hará constar en las bases.
Durante la vigencia del plan (2022-2024)	Nº total de procesos de selección con materia	1.8.- Incluir la materia de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, dentro de los temarios de los procesos de selección.
Durante la vigencia del plan (2022-2024)	Nº total contratos con cláusula	1.9.- Incluir en los contratos con empresas externas que colaboren en la selección, una cláusula de aplicación del principio de igualdad.

**ÁREA RESPONSABLE: Recursos Humanos, C.E.S.P.I.**

Todos los parámetros se identifican por número y porcentaje % desagregado por sexo.



## 2. AREA DE FORMACION

**OBJETIVO 1: Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional**

**OBJETIVO 2: Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los programas de formación**

ACCIÓN	INDICADORES	PLAZO
2.1.- Mantenimiento del compromiso de formación permanente: Se ofrecerá formación al personal en situación de baja por maternidad, riesgo por embarazo, excedencia por cuidado de hijos o familiares. Se informará a la plantilla sobre el plan de formación anual con el fin de facilitar la planificación del mismo.	Nº de solicitudes presentadas por sexo Nº de solicitudes atendidas por sexo	Durante la vigencia del plan (2022-2024)
2.2.- Formación en tiempo de trabajo: El programa de formación anual contemplará que se aborde el plan formativo obligatorio dentro de la jornada laboral.	Nº de acciones formativas realizadas por sexo Nº de solicitudes presentadas por sexo Nº de solicitudes atendidas por sexo	Primer trimestre de cada año. Anual conforme Plan de Formación.
2.3.- Fomento de las nuevas tecnologías: Se fomentará la utilización de las nuevas tecnologías y el aprendizaje virtual como forma de conciliación de la vida laboral y la personal/familiar.	Nº de acciones formativas realizadas por modalidad y sexo	Durante la vigencia del plan (2022-2024)
2.4.- Formación en materia de igualdad: Se formará progresivamente a todo el personal en materia de igualdad, pero preferentemente al Departamento de Personal/RRHH, a la RLT, y a la Comisión de Igualdad	Nº de acciones formativas realizadas por sexo Nº de acciones formativas realizadas por colectivos y sexo	Durante la vigencia del plan (2022-2024)
2.5.- Sensibilización y compromiso respecto al Plan de Igualdad: Se ofrecerá formación y/o jornadas de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sobre prevención de violencia de sexo y sobre comunicación y lenguaje no sexista, a todo el personal, incluyendo el personal directivo. Asimismo, se difundirá el Plan de Igualdad.	Nº de acciones formativas por sexo Nº de personas convocadas por sexo Nº de asistencias por sexo	Durante la vigencia del plan (2022-2024)

**ÁREA RESPONSABLE:** Recursos Humanos, C.E.S.P.I.

**INDICADORES:** De todos los puntos se realizará un informe anual que permita su evaluación y el nivel de cumplimiento.

### 3. AREA DE PROMOCION PROFESIONAL

**OBJETIVO 1:** Garantizar que la promoción del personal se ajuste a criterios de igualdad

**OBJETIVO 2:** Facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos

ACCION	INDICADORES	PLAZO
3.1.- Presencia equilibrada de hombres y mujeres en los tribunales de Selección: Los órganos de selección responderán al principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres tendiendo a la paridad con especial incidencia en los puestos más representativos (Presidencia y secretaría). Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y de hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%. Caso de no contar con dicha presencia, se emitirá informe con las razones objetivas, debidamente justificado.	Nª total de tribunales Nª total de tribunales con presencia equilibrada Nª total de tribunales sin presencia equilibrada Nª total de tribunales con informe justificativo	Durante la vigencia del plan (2022-2024)
3.2.- Cumplimiento del principio de no discriminación: Garantizar que las bases de las convocatorias no contengan discriminación directa o indirecta.	Nº total de mujeres y hombre que participan en el proceso de selección Nº total de contrataciones por sexo	Durante la vigencia del plan (2022-2024)
3.3.- Valoración objetiva: En virtud de los principios de igualdad, mérito y capacidad	Nº de plazas anual	Durante la vigencia del plan (2022-2024)
3.4.- Realizar estudio del desarrollo profesional de las mujeres: Disponer de información estadística y realizar seguimiento periódico de la promoción profesional de las mujeres y la proporción de las mismas en puestos de responsabilidad.	Nº total de puestos analizados por sexo	Primer trimestre de cada año y con carácter anual
3.5.- Incluir la materia de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, dentro de los temarios de los procesos de promoción.	Nº total de procesos de promoción con materia	Durante la vigencia del plan (2022-2024)

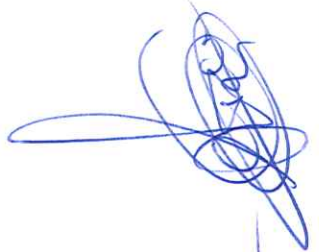
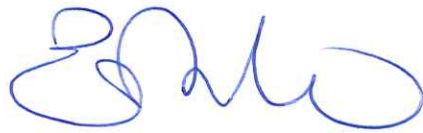
**ÁREA RESPONSABLE:** Recursos Humanos, C.E.S.P.I.

**INDICADORES:** De todos los puntos se realizará un informe anual que permita su evaluación y el nivel de cumplimiento.

#### 4. AREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

**OBJETIVO 1: Promover acciones que faciliten la presencia de las mujeres, especialmente en aquellas categorías profesionales en las que se encuentran infrarrepresentadas**

ACCIÓN	INDICADORES	PLAZO
4.1.- Resolución de los empates: En los procesos de selección: a igualdad de mérito y capacidad, el desempate se decide a favor de la mujer al estar infrarrepresentada en la plantilla	Nº de plazas Nº de empates que contienen esta regulación	Durante la vigencia del plan (2022-2024)
ÁREA RESPONSABLE: Recursos Humanos, C.E.S.P.I. INDICADORES: De todos los puntos se realizará un informe anual que permita su evaluación y el nivel de cumplimiento.		



## 5. AREA DE RETRIBUCION

**OBJETIVO 1: Mantener un sistema retributivo equilibrado e igualitario para todo el personal.**

ACCIÓN	INDICADORES	PLAZO
5.1.- Revisar anualmente las retribuciones del personal, desagregando la información por sexos, categorías profesionales y ocupaciones.	Cuadro estadístico por sexo	Primer trimestre de cada año y con carácter anual
5.2.- Realización de auditoría de la plantilla mediante el sistema de Gestión por Competencias: Valorar los puestos de trabajo eliminando sesgos de sexo y con criterios claros y objetivos.	Estudio de complementos salariales por sexo Estudio de beneficios por sexo Relación de afectados durante algún permiso por sexo	Durante la vigencia del plan (2022-2024)
5.3.- Realizar un estudio para determinar si algunos complementos salariales o beneficios sociales, se ven afectados de alguna manera durante los periodos de baja por maternidad o paternidad.	Estudio de retribuciones	Durante la vigencia del plan (2022-2024)
5.4.- Realizar la valoración de puestos de trabajo durante 2022.	Valoración de puestos de trabajo	Primer semestre del 2022
5.5.- Adaptación de la valoración de puestos de trabajo en cuanto se publique la herramienta que está elaborando el Ministerio de Igualdad.	Valoración de puestos de trabajo	En cuanto se publique herramienta Ministerio

ÁREA RESPONSABLE: Recursos Humanos, C.E.S.P.I.

INDICADORES: De todos los puntos se realizará un informe anual que permita su evaluación y el nivel de cumplimiento.

## 6. AREA DE CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD

**OBJETIVO 1:** Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. sin menoscabo de la promoción profesional

**OBJETIVO 2:** Fomentar y garantizar que las diferentes medidas de conciliación puedan ser disfrutadas por ambos sexos sin que aquellas sean asumidas exclusivamente por mujeres

ACCIÓN	INDICADORES	PLAZO
6.1.- Bolsa horaria para cuidado de hijos o hijas: Los empleados o empleadas de la APA podrán disponer de una bolsa de horas de hasta un 7,5 % de la jornada anual de cada empleado o empleada, para los casos de cuidado de hijos o hijas menores de edad y menores sujetos a tutela o acogimiento; y para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.	Nº total de peticiones, aceptaciones y denegaciones, desagregado por sexo por cada modalidad	Durante la vigencia del plan (2022-2024)
6.2.- Bolsa horaria personal con diversidad funcional: Se aplicará lo dispuesto 7, a los/las trabajadores/as de la APA con una discapacidad reconocida del 33% o más, cuando sean sus progenitores o las personas que les atienden las que se encuentren en la situación anteriormente descrita o por enfermedad grave con o sin hospitalización.	Nº total de peticiones, aceptaciones y denegaciones, desagregado por sexo por personal con diversidad funcional	Durante la vigencia del plan (2022-2024)
6.3.- Realizar estudio de puestos de trabajo susceptibles de teletrabajo.	Nº puestos analizados, susceptibles o no, desagregado por sexo	Durante la vigencia del plan (2022-2024)
6.4.- Elaborar informe sobre solicitudes de los trabajadores cambios turno.	Nº solicitudes recibidas, atendidas y denegadas desagregado por sexo	Durante la vigencia del plan (2022-2024)
6.5.- Se realizarán las reuniones de trabajo dentro de la jornada, señalando hora de inicio y hora de fin, respetando el horario correspondiente a la jornada laboral.	Nº total y desagregado por sexo	Durante la vigencia del plan (2022-2024)
ÁREA RESPONSABLE: Recursos Humanos, C.E.S.P.I.		

## 7. AREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

**OBJETIVO 1: Promover e implantar el uso del lenguaje inclusivo**

**OBJETIVO 2.- Difundir el Plan de Igualdad, tanto interna como externamente**

ACCIÓN	INDICADORES	PLAZO
<p>7.1.- Su utilización:</p> <p>a.- Revisión de la documentación, para garantizar un uso inclusivo del lenguaje empleado.</p> <p>b.- En el diseño de las páginas web (Internet e Intranet) de la APA deberá estar prevista información orientada a la promoción de la igualdad</p> <p>c.- Utilización de imágenes no sexistas</p>	<p>Nº de documentos revisados</p> <p>Nº de apartados web en los que se muestra contenido</p>	<p>Primer trimestre de cada año y con carácter anual</p>
<p>7.2.- Formación:</p> <p>Impartir formación relacionada con la comunicación y el lenguaje inclusivo en materia de comunicación y a las personas que corresponda.</p>	<p>Nº acciones formativas realizadas</p> <p>Nº de participantes por sexo</p>	<p>Primer trimestre de cada año y con carácter anual</p>
<p>7.3.- Plan Igualdad:</p> <p>Publicitar el Plan de Igualdad y el compromiso de la APA con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto interna como externamente.</p>	<p>Nº comunicaciones efectuadas</p> <p>Formato de comunicación</p>	<p>Primer trimestre del 2022</p>
<p>7.4.- Concienciación:</p> <p>Velar por el cumplimiento mediante la actualización del lenguaje inclusivo de las plataformas formativas de las que se nutra la APA.</p>	<p>Nº actuaciones realizadas</p> <p>Nº solicitudes recibidas por sexo</p>	<p>Desde la aprobación del plan de igualdad y revisable anualmente</p>

**ÁREA RESPONSABLE:** Recursos Humanos, C.E.S.P.I.

**INDICADORES:** De todos los puntos se realizará un informe anual que permita su evaluación y el nivel de cumplimiento.

**IGUALDAD**

Autonidat Públicat de Alicante

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

**OBJETIVO 1:** Garantizar la prevención y erradicación de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo

**OBJETIVO 2.-** Garantizar los canales de denuncia en los casos de acoso sexual y por razón de sexo estableciendo un procedimiento de actuación para tratar los mismos

**OBJETIVO 3:** Prestar especial atención a las víctimas de violencia de sexo

ACCIÓN	INDICADORES	PLAZO
8.1.- Elaboración de un protocolo de actuación para la prevención y tratamiento de acoso sexual y por razón de sexo, conjuntamente con la RLT que contemple: -Identificación de conductas -Vías de resolución	Documento	Durante 2022
8.2.- Comunicación y difusión del plan: Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla, incluyendo a las nuevas incorporaciones.	Nº actuaciones realizadas Nº peticiones recibidas por sexo	Desde la aprobación del protocolo y revisable anualmente
8.3.- Formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo: Formar a los delegados y delegadas de prevención y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº acciones formativas realizadas por sexo Nº de participantes por sexo	Desde la aprobación del plan de igualdad y revisable anualmente

**ÁREA RESPONSABLE:** Recursos Humanos, C.E.S.P.I.

**INDICADORES:** De todos los puntos se realizará un informe anual que permita su evaluación y el nivel de cumplimiento.

## 9. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE SEXO

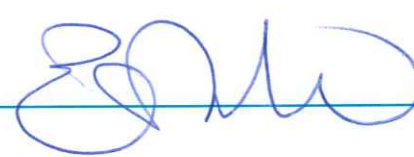
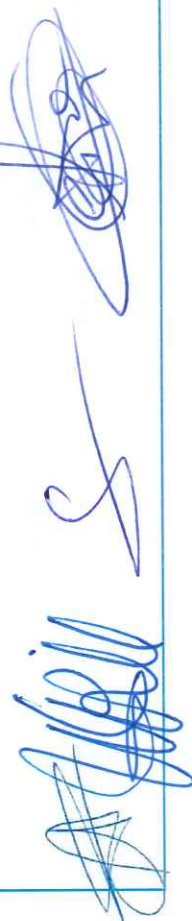
**OBJETIVO 1:** Garantizar la prevención y atención a las víctimas de violencia de sexo

**OBJETIVO 2.-** Elaborar un procedimiento de actuación para abortar la eficacia de la prevención

**OBJETIVO 3:** Prestar especial atención a las víctimas

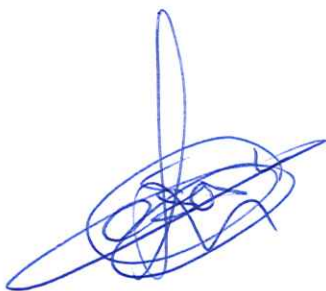
ACCIÓN	INDICADORES	PLAZO
9.1.- Elaboración de un protocolo de actuación para identificar, prevenir y tratamiento de la violencia de sexo, conjuntamente con la RLT que contemple: -Identificación de conductas -Vías de resolución	Documento	Durante 2022
9.2.- Medidas facilitadoras de movilidad a mujeres víctimas de violencia de sexo: La trabajadora víctima de violencia de sexo tendrá derecho a una prórroga de seis meses adicionales sobre lo establecido en el art. 40.3 bis del ET, a partir de la fecha de efectos del traslado o el cambio de puesto de trabajo, durante la que mantendrá el derecho de reserva de puesto de trabajo.	Nº total de solicitudes/año	Desde la aprobación del protocolo y revisable anualmente
9.3.- Medidas que faciliten la efectividad de la protección a mujeres víctimas de violencia de sexo: La trabajadora víctima de violencia de sexo, en relación a sus vacaciones, sin mediar el preaviso, si acredita su situación con tiempo suficiente podrá modificar los periodos de disfrute previamente establecidos en el calendario. No será necesaria la justificación previa de inasistencia por ir a consulta médica y/o psicológica o a comparecencias judiciales o administrativas por el tiempo necesario si acredita su situación con tiempo suficiente.	Nº total de solicitudes/año	Desde la aprobación del protocolo y revisable anualmente
9.4.- Adaptación de la jornada: Facilitar la adaptación de la jornada, cambio de turno o flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de sexo, para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.	Nº total de solicitudes/año	Desde la aprobación del protocolo y revisable anualmente
9.5.- Comunicación y difusión del plan: Difundir el protocolo de violencia de sexo entre la plantilla, incluyendo a las nuevas incorporaciones	Nº actuaciones realizadas	Desde la aprobación del protocolo y revisable anualmente
9.6.- Formación en materia de violencia de sexo: Formar a los delegados y delegadas de prevención y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de violencia de sexo.	Nº acciones formativas realizadas Nº de participantes por sexo	Desde la aprobación del protocolo y revisable anualmente

ÁREA RESPONSABLE: Recursos Humanos, C.F.E.S.P.I.



## ANEXO III. CRONOGRAMA MEDIDAS PLAN DE IGUALDAD



**IGUALDAD**  
Autoridad Portuaria de Alicante

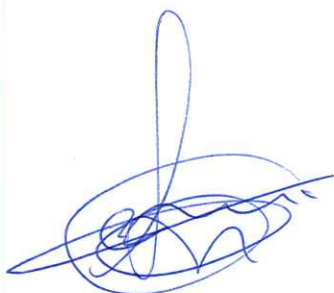


MEDIDAS	ACCIÓN	INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE
1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.1.1	Nº total de tribunales	Primer trimestre de cada año	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.1.2	Nº de personas identificadas por sexo que conforman el tribunal	Primer trimestre de cada año	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.1.3	Nº de tribunales con presencia equilibrada	Primer trimestre de cada año	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.1.4	Nº de tribunales sin presencia equilibrada	Primer trimestre de cada año	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.1.5	Nº de tribunales con informe justificativo	Primer trimestre de cada año	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
		Nº total de mujeres y hombres que participan en el proceso de selección, así como el número total de contrataciones por sexo.		
1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.2.		Primer trimestre de cada año	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.3.1	Nº de convocatorias	Primer trimestre de cada año	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.3.2	Desde la aprobación del protocolo y revisable anualmente	Primer trimestre de cada año	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.4.1	Nº de convocatorias	Primer trimestre de cada año	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.4.2	Nº de disconformidades	Primer trimestre de cada año	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.5.1	Nº de procesos en los que se han incluido pruebas físicas	Primer trimestre de cada año	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.5.2	Nº de pruebas físicas con los mismos baremos para ambos sexos	Primer trimestre de cada año	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.5.3	Nº de pruebas físicas con los mismos baremos para ambos sexos	Primer trimestre de cada año	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.6.1	Nº total de procesos de selección en los que se ha producido empate	Primer trimestre de cada año	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.6.2	Nº total de empates resueltos a favor del sexo	Primer trimestre de cada año	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.7.1	Nº total de convocatorias	Primer trimestre de cada año	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.7.2	Nº de convocatorias con la reseña	Primer trimestre de cada año	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.7.3	Nº de convocatorias sin la reseña	Primer trimestre de cada año	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.8.	Nº total de procesos de selección con materia	Durante la vigencia del plan (2022-2024)	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.9.	Nº total contratos con cláusula	Durante la vigencia del plan (2022-2024)	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
2. AREA DE FORMACION	2.1.1	Nº de solicitudes presentadas por sexo	Durante la vigencia del plan (2022-2024)	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
2. AREA DE FORMACION	2.1.2	Nº de solicitudes atendidas por sexo	Durante la vigencia del plan (2022-2024)	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
		Nº de acciones formativas realizadas por sexo	Primer trimestre de cada año. Anual conforme Plan de Formación.	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
2. AREA DE FORMACION	2.2.1			
		Nº de solicitudes presentadas por sexo	Primer trimestre de cada año. Anual conforme Plan de Formación.	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
2. AREA DE FORMACION	2.2.2			
		Nº de solicitudes atendidas por sexo	Primer trimestre de cada año. Anual conforme Plan de Formación.	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
2. AREA DE FORMACION	2.3.	Nº de acciones formativas realizadas por modalidad y sexo	Durante la vigencia del plan (2022-2024)	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
2. AREA DE FORMACION	2.4.1	Nº de acciones formativas realizadas por sexo	Durante la vigencia del plan (2022-2024)	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
2. AREA DE FORMACION	2.4.2	Nº de acciones formativas realizadas por colectivos y sexo	Durante la vigencia del plan (2022-2024)	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
2. AREA DE FORMACION	2.5.1	Nº de acciones formativas por sexo	Durante la vigencia del plan (2022-2024)	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
2. AREA DE FORMACION	2.5.2	Nº de personas convocadas por sexo	Durante la vigencia del plan (2022-2024)	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
2. AREA DE FORMACION	2.5.3	Nº de asistencias por sexo	Durante la vigencia del plan (2022-2024)	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
2. AREA DE FORMACION	3.1.1	Nº total de tribunales	Durante la vigencia del plan (2022-2024)	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
3. AREA DE PROMOCION PROFESIONAL	3.1.2	Nº total de tribunales con presencia equilibrada	Durante la vigencia del plan (2022-2024)	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
3. AREA DE PROMOCION PROFESIONAL	3.1.3	Nº total de tribunales sin presencia equilibrada	Durante la vigencia del plan (2022-2024)	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
3. AREA DE PROMOCION PROFESIONAL	3.1.4	Nº total de tribunales con informe justificativo	Durante la vigencia del plan (2022-2024)	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
3. AREA DE PROMOCION PROFESIONAL	3.2.1	Nº total de mujeres y hombre que participan en el proceso de selección	Durante la vigencia del plan (2022-2024)	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
3. AREA DE PROMOCION PROFESIONAL	3.2.2	Nº total de contrataciones por sexo	Durante la vigencia del plan (2022-2024)	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
3. AREA DE PROMOCION PROFESIONAL	3.3.	Nº de plazas anual	Durante la vigencia del plan (2022-2024)	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
3. AREA DE PROMOCION PROFESIONAL	3.4.	Nº total de puestos analizados por sexo	Primer trimestre de cada año y con carácter anual	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
3. AREA DE PROMOCION PROFESIONAL	3.5.	Nº total de procesos de promoción con materia	Durante la vigencia del plan (2022-2024)	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
4. AREA DE INFRARREPRESENTACION FEMENINA	4.1.1	Nº de plazas	Durante la vigencia del plan (2022-2024)	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
4. AREA DE INFRARREPRESENTACION FEMENINA	4.1.2	Nº de empates que contienen esta regulación	Durante la vigencia del plan (2022-2024)	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
5. AREA DE RETRIBUCION	5.1.	Cuadro estadístico por sexo	Primer trimestre de cada año y con carácter anual	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
5. AREA DE RETRIBUCION	5.2.1	Estudio de complementos salariales por sexo	Durante la vigencia del plan (2022-2024)	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
5. AREA DE RETRIBUCION	5.2.2	Estudio de beneficios por sexo	Durante la vigencia del plan (2022-2024)	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
5. AREA DE RETRIBUCION	5.2.3	Relación de afectados durante algún permiso por sexo	Durante la vigencia del plan (2022-2024)	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
5. AREA DE RETRIBUCION	5.3.	Estudio de retribuciones	Durante la vigencia del plan (2022-2024)	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
5. AREA DE RETRIBUCION	5.4.	Valoración de puestos de trabajo	Primer semestre del 2022	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
5. AREA DE RETRIBUCION	5.5.	Valoración de puestos de trabajo	En cuanto se publique herramienta Ministerio	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
		Nº total de peticiones, aceptaciones y denegaciones, desagregado por sexo por cada modalidad		
6. AREA DE CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD	6.1.		Durante la vigencia del plan (2022-2024)	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
		Nº total de peticiones, aceptaciones y denegaciones, desagregado por sexo por personal con diversidad funcional		
6. AREA DE CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD	6.2.		Durante la vigencia del plan (2022-2024)	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
6. AREA DE CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD	6.3.	Nº puestos analizados, susceptibles o no, desagregado por sexo	Durante la vigencia del plan (2022-2024)	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
6. AREA DE CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD	6.4.	Nº solicitudes recibidas, atendidas y denegadas desagregado por sexo	Durante la vigencia del plan (2022-2024)	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
6. AREA DE CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD	6.5.	Nº total y desagregado por sexo	Durante la vigencia del plan (2022-2024)	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
7. AREA DE COMUNICACION Y LENGUAJE INCLUSIVO	7.1.1	Nº de documentos revisados	Primer trimestre de cada año y con carácter anual	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
7. AREA DE COMUNICACION Y LENGUAJE INCLUSIVO	7.1.2	Nº de apartados web en los que se muestra contenido	Primer trimestre de cada año y con carácter anual	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
7. AREA DE COMUNICACION Y LENGUAJE INCLUSIVO	7.2.1	Nº acciones formativas realizadas	Primer trimestre de cada año y con carácter anual	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
7. AREA DE COMUNICACION Y LENGUAJE INCLUSIVO	7.2.2	Nº de participantes por sexo	Primer trimestre de cada año y con carácter anual	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
7. AREA DE COMUNICACION Y LENGUAJE INCLUSIVO	7.3.1	Nº comunicaciones efectuadas	Primer trimestre del 2022	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
7. AREA DE COMUNICACION Y LENGUAJE INCLUSIVO	7.3.2	Formato de comunicación	Primer trimestre del 2022	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
7. AREA DE COMUNICACION Y LENGUAJE INCLUSIVO	7.3.2	Nº de participantes por sexo	Primer trimestre del 2022	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
7. AREA DE COMUNICACION Y LENGUAJE INCLUSIVO	7.4.1	Nº actuaciones realizadas	revisable anualmente	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
7. AREA DE COMUNICACION Y LENGUAJE INCLUSIVO	7.4.2	Nº solicitudes recibidas por sexo	revisable anualmente	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	8.1.	Documento	Durante 2022	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	8.2.1	Nº actuaciones realizadas	anualmente	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	8.2.2	Nº peticiones recibidas por sexo	anualmente	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	8.3.1	Nº acciones formativas realizadas por sexo	revisable anualmente	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	8.3.2	Nº de participantes por sexo	revisable anualmente	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
9. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE SEXO	9.1.	Documento	Durante 2022	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
9. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE SEXO	9.2.	Nº total de solicitudes/año	revisable anualmente	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
9. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE SEXO	9.3.	Nº total de solicitudes/año	revisable anualmente	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
9. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE SEXO	9.4.	Nº total de solicitudes/año	revisable anualmente	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
9. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE SEXO	9.5.	Nº actuaciones realizadas	anualmente	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
9. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE SEXO	9.6.1	Nº acciones formativas realizadas	revisable anualmente	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.
9. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE SEXO	9.6.2	Nº de participantes por sexo	revisable anualmente	Recursos Humanos, C.E.S.P.I.

*Plampy Ruiz*



Este documento ha sido aprobado unánimemente por la parte empresarial y la representación legal de los trabajadores en la reunión del comité de empresa celebrado el día 28 de diciembre de 2.021



*Raquel García*



