

I PLAN DE IGUALDAD

**BERGÉ**

2022-2026

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

### ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	2
II.	PRESENTACIÓN DE BERGÉ MARÍTIMA, S.L.....	3
III.	APLICACIÓN DE NORMATIVA DEL PLAN DE IGUALDAD .....	4
IV.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	7
V.	ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	7
VI.	ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA.....	7
VII.	MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA.....	8
VIII.	PARTES SUSCRIPTORAS .....	8
IX.	ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD .....	8
X.	DIAGNÓSTICO.....	9
	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	12
	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....	12
	FORMACIÓN.....	13
	PROMOCIÓN .....	13
	POLÍTICA RETRIBUTIVA .....	13
	CONDICIONES LABORALES.....	15
	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.....	17
	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	17
	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO .....	17
	USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE.....	18
XI.	PROPUESTA DE MEDIDAS.....	18
XII.	CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	42
XIII.	SISTEMAS DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	54
XIV.	COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	54
XV.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	55
XVI.	ANEXOS .....	56

# PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

## I. INTRODUCCIÓN.

Los Planes de Igualdad de Oportunidades, son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Contar con un Plan de Igualdad, obedece a una obligación legal y asegura la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y/o retribución, entre otras materias.

Con su consecución, se busca además, apoyar la construcción de sociedades prósperas y sostenibles, que en el ámbito empresarial, se encuentra intrínsecamente relacionado con el impulso de entornos seguros, no discriminatorios y enfocados a la mejora continua.

Esta acción, está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible que, Naciones Unidas, fijó en su Agenda para el año 2030. Cada objetivo, tiene metas específicas que implican trabajar sobre la base de férreos principios y valores, con una visión compartida, que coloque a las personas y al progreso social como ejes.



En concreto, el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de BERGÉ MARÍTIMA, S.L. se alinea con los objetivos 5 y 8.

**Objetivo 5:** Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. De modo que se establezcan nuevos marcos estructurales aplicados a la Igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo.

**Objetivo 8:** Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. Puesto que la creación de empleos de calidad sigue constituyendo un gran desafío. Para conseguir un desarrollo económico sostenible, las sociedades deben crear las condiciones necesarias para que cualquier persona acceda a condiciones de empleo dignas, estimulando entornos diversos y equitativos.

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

Dentro de los valores de Bergé, se encuentran:

- El compromiso y la palabra
- La iniciativa como referente
- El equipo
- La experiencia

Con ello, la elaboración de una estrategia corporativa, que contemple criterios sostenibles y socialmente responsables, es garantía de crecimiento, dado que se pone el foco en la cultura, circunstancias y desafíos de BERGÉ MARÍTIMA, S.L.

Desde el inicio del proceso, se ha contado con el compromiso de la Dirección de BERGÉ MARÍTIMA, S.L. quien declara y firma 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 el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real, en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos.

### II. PRESENTACIÓN DE BERGÉ MARÍTIMA, S.L.

BERGÉ es el operador de servicios y soluciones logísticas de referencia, líder en el mercado español y con presencia en México y Colombia.

Aporta valor a toda la cadena de suministro, de principio a fin, para todo tipo de cargas y destinos.

Nace en 1.870 como estibador y consignatario de buques, y hoy cuenta con una amplia proyección internacional.

BERGÉ Y COMPAÑÍA es líder en dos sectores: la automoción y los servicios logísticos. Tiene presencia en 10 países y cuenta con más de 4.000 empleados.

BERGÉ MARÍTIMA es la sociedad dentro de la rama logística de BERGÉ, dedicada a la consignación de buques y estiba de todo tipo de mercancías.

Desarrolla su actividad a nivel nacional en 19 de los 27 puertos en los que BERGÉ ofrece sus servicios portuarios de estiba y consignaciones.

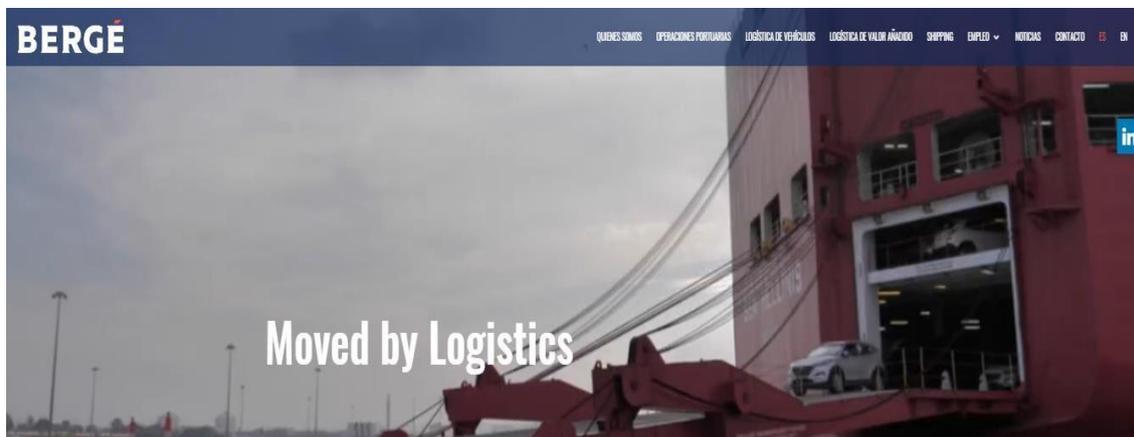
En los servicios de estiba, manipula las mercancías con el máximo nivel de eficiencia, velando por la protección e integridad de los productos, del medio ambiente y de las personas como enseña de sus operaciones, tanto al acomodar y distribuir la carga como en su sujeción y trincaje.

Su liderazgo se basa en una amplia y destacada presencia en puertos, contar con modernos equipos y recursos, además de con profesionales altamente cualificados, por la calidad de las operaciones y la adaptación a las necesidades del cliente.

Las mercancías que gestiona son agroalimentario y fertilizantes, siderúrgicas, granel, carga proyecto, papel, contenedores y vehículos.

En cuanto a los servicios de consignaciones, como agente marítimo, planifica, organiza y coordina todos los servicios que necesita un buque antes, durante y después de la escala en un puerto las 24 horas, los 365 días al año. Se encarga de la gestión de la documentación

comercial y administrativa inherente a la mercancía, así como de cualquier servicio auxiliar de suministro y soporte del buque y su tripulación. Además, dispone de software específico para consignaciones que permiten la monitorización y agilización de los trámites administrativos.



### III. APLICACIÓN DE NORMATIVA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de BERGÉ MARÍTIMA, S.L. 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, convirtiendo en propias, las definiciones clave de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

#### 1. PRINCIPIO DE IGUALDAD:

Todas las trabajadoras y trabajadores de BERGÉ MARÍTIMA, S.L. 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. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES (Art. 3):

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 DE PROFESIONALES Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO (Art. 5):

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 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.

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

### 4. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA (Art. 6):

Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, 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.

### 5. ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO (Art. 7):

Constituye 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.

Acoso por razón de sexo sería 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.

### 6. NO DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD (Art. 8):

Constituye discriminación directa por razón de sexo, todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

### 7. INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS (Art. 9):

Supone discriminación por razón de sexo, cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona, como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo, del principio de igualdad de trato, entre mujeres y hombres.

### 8. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS (Art. 10):

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos, que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones, que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

### 9. ACCIONES POSITIVAS (Art. 11):

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas, en favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho, respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas, en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas, podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

### 10. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (Art. 12):

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente, se ha producido la discriminación.
2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.
3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

### 11. PRUEBA (Art. 13):

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada, probar la ausencia de discriminación, en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior, no se aplicará a los procesos penales.

### 12. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (Art. 43):

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva, se podrán establecer medidas de acción positiva, para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

### 13. LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (Art. 44):

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

### IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Se fijan los siguientes objetivos:

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección, con objeto de alcanzar una representación más equilibrada de las mujeres en la plantilla.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo con diferentes acciones, entre otras, haciendo difusión del protocolo existente para proteger a todas las personas.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación, la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida profesional y personal a todas las personas empleadas en BERGÉ MARÍTIMA, S.L. con independencia de su antigüedad.
- Garantizar la igualdad retributiva por la realización de trabajos de igual valor.

### V. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad, se aplicará a todas las trabajadoras y trabajadores de BERGÉ MARÍTIMA, S.L. con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otra aspecto y centro de trabajo (Alicante, Asturias, Barcelona, Cádiz, Castellón, Guipúzcoa, Huelva, La Coruña, Las Palmas, Madrid, Murcia, Santa Cruz de Tenerife, Santander, Sevilla, Tarragona, Valencia, Vigo, Vizcaya y Marín).

### VI. ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad de BERGÉ MARÍTIMA, S.L. entrará en vigor el 13 de Enero de 2022 y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, hasta el 13 de Enero de 2026.

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

### VII. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

El desarrollo del Plan de Igualdad cuenta con las instalaciones, equipos, medios, recursos humanos y económicos suficientes, para cumplir con los objetivos propuestos.

### VIII. PARTES SUSCRIPTORAS

Las partes suscriptoras del plan de igualdad, han conformado la comisión negociadora paritaria constituida por la **representación de la empresa** y la **representación Legal de los Trabajadores -RLT-<sup>1</sup>**, que acuerdan la aprobación del I Plan de igualdad entre mujeres y hombres con un alcance de 2022 a 2026 y que estará formado por:

En representación de la empresa	En representación legal de la RLT	En representación por la parte sindical de los centros que no cuentan con RLT
David Barrera (DB)	José Francisco González (JFG -UGT)	Patricia Puerto (UGT)
Beatriz Fernández-Pousa (BF)	Juan Carlos Rodríguez (JCR - UGT)	Begoña Marugan ( CC.OO.)
José María Fernández de Navarrete (JMFN)	Patricia Azcona (PA – CC.OO.)	Trini Corulla (CC.OO.)
	Héctor Fontecoba (HF – CC.OO.)	Daura González de la Rosa (Coordinadora)
	Manuel Macías (MM – Coordinadora)	
	José Domingo Rodríguez (JDR – Coordinadora)	

Contando adicionalmente con personas asesoras por parte de la empresa y por parte social, detallado en el Acta incluida como Anexo.

Tanto el compromiso asumido por la empresa, como toda la información referida a dicho plan, se comunicará a la plantilla en los medios de comunicación establecidos, para dar la mayor difusión de la información.

### IX. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de BERGÉ MARÍTIMA, S.L. se ha elaborado con los datos del estado de la plantilla correspondientes al rango temporal octubre 2019 a septiembre 2020. Para el desarrollo del presente Plan de Igualdad, se ha conformado el compromiso de la empresa, se ha constituido la comisión negociadora y se ha comunicado a la plantilla el inicio del Plan.

El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de BERGÉ MARÍTIMA, S.L. se estructura en los siguientes apartados:

<sup>1</sup> Como DOCUMENTOS ADJUNTOS en el ANEXO I se incluyen todas las actas del proceso de creación y negociación del presente plan de igualdad, incluido el compromiso de la dirección y el informe diagnóstico.

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

- I. **Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa, con el contenido:
  - a) Proceso de selección y contratación.
  - b) Clasificación profesional.
  - c) Formación.
  - d) Promoción profesional.
  - e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres. De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020.
  - 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.
  - j) Uso no discriminatorio del lenguaje.
- II. **Plan de Igualdad** de Oportunidades entre mujeres y hombres, elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados.
- III. **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan, a través de la Comisión de Igualdad.

### X. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico es un instrumento de trabajo para la intervención, que permite conocer la situación de BERGÉ MARÍTIMA, S.L. respecto a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión, especialmente en la de los recursos humanos, así como su asentamiento en la cultura organizativa.

Es el soporte documental, para la elaboración de este I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Es un informe eminentemente práctico, dada su naturaleza de instrumento de trabajo, a partir de la cual, se ha elaborado el Plan de Igualdad que ha proporcionado la información, para conocer los aspectos sobre los que es necesario intervenir, con el fin de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, en el funcionamiento de BERGÉ MARÍTIMA, S.L.

Se ha realizado, siguiendo el procedimiento fijado tanto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como en 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.

Recientemente, se ha producido un desarrollo normativo. En concreto el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

BERGÉ MARÍTIMA, S.L. cuenta con una plantilla de 471 personas: 73 mujeres -15%- y 398 hombres -85%-, distribuida en 19 delegaciones.

Desde el punto de vista normativo, la composición de la plantilla se considera desequilibrada, según la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con la presencia o composición equilibrada<sup>2</sup> de la plantilla.

Este desequilibrio, se deriva de la persistencia de la segregación ocupacional presente en el mercado laboral. No obstante, en este I Plan de Igualdad de Oportunidades, entre mujeres y hombres, BERGÉ MARÍTIMA, S.L. irá aplicando acciones responsables y equilibradas, para una paulatina armonización del número de mujeres y hombres, en cualquier lugar y posición, garantizando así la igualdad en las condiciones de acceso y permanencia en el empleo, y favoreciendo la diversidad, dentro de la empresa.

A modo de resumen, y basado en datos generales, se ha esbozado el perfil de las personas que prestan sus servicios en la organización, siendo el resultado que es mayoritariamente hombre, y con edades comprendidas entre 31 a 45 años. El 37% de la plantilla, lleva en la empresa más de 10 años y el 31% de personas de 1 a 3 años. La categoría profesional que más personas concentra es el “Grupo de oficiales de primera y de segunda”.

Los datos ponen de manifiesto que una mayor proporción de mujeres se sitúan en los puestos de auxiliares y oficiales administrativos. Por su parte, los oficiales de primera y segunda, son predominantemente masculinos.

La elaboración del diagnóstico se ha realizado en el seno de la Comisión Negociadora, con la asistencia técnica, de Adecco Learning&Consulting<sup>3</sup>, entidad con experiencia en esta materia a nivel nacional.

En este proceso, la empresa ha facilitado todos los datos e información cuantitativa y cualitativa necesaria, para elaborar el diagnóstico y el plan, en relación con las materias ya enumeradas y los siguientes ejes estratégicos:

---

<sup>2</sup> Recomienda que ninguno de los sexos supere el 60% ni esté por debajo del 40%

<sup>3</sup> Adecco Learning & Consulting es la consultora externa encargada de desarrollar el Plan de Igualdad

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

### Proceso de selección y contratación

Hace referencia a un análisis de los procesos internos, para evaluar si hay una perspectiva de género incorporada y poner en valor la erradicación de sesgos.

### Clasificación profesional

Se analizan todos los datos relacionados con la composición de la empresa, para poder establecer si hay masculinización, feminización o equidad de la plantilla, así como su estabilidad y aspectos estructurales.

### Formación

Hace referencia a la formación de carácter interno de la entidad; si hay igual acceso a los cursos, dónde y cuándo se imparten y si se ha hecho una correcta detección de necesidades.

### Promoción profesional

Hace referencia a los procesos de desarrollo existentes en la entidad; se valoran la evaluación del desempeño, el seguimiento del itinerario profesional y el plan de carrera.

### Política retributiva

Se refleja cómo viene definida la política salarial, determinando la existencia o no de brecha. Registro retributivo y Auditoría salarial, se incluirían en este apartado.

### Condiciones de trabajo

Situación de las personas en la empresa; tipología contractual, jornada, salud laboral para hacer un análisis posterior y propuestas de mejora si fuera necesario.

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

Se analizan excedencias, personas a cargo, e importancia de la conciliación y la corresponsabilidad, destacando qué política existente.

### Infrarrepresentación femenina

Este eje hace referencia al abordaje de las segregaciones ocupacionales, explicitando si en la organización hay un posicionamiento específico.

### Prevención y actuación frente al acoso

Se analiza el tipo de documentación interna específica, si se ha dado a conocer y en qué grado es mostrado el compromiso corporativo con un entorno de trabajo no discriminatorio.

### Uso no discriminatorio del lenguaje

Se analiza la comunicación entre la entidad y la plantilla, entornos 3.0 e imagen corporativa para identificar si hay o no uso sexista del lenguaje y las imágenes.

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

Los planes de igualdad tienen entre sus objetivos principales, evidenciar la presencia de los fenómenos conocidos como “techo de cristal” y “brecha salarial”. Por esta razón, éstos son los aspectos que de forma prioritaria, se analizan.

Las principales conclusiones del diagnóstico, por áreas de análisis, se resumen en:

### PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

Los procesos de selección de personal, salvo en el caso de personal Operativo temporal, se gestionan por el departamento de RRHH, una vez recibida la Plantilla de Altas debidamente cumplimentada. En el caso de personal Operativo temporal, la selección se realiza directamente por cada sociedad, división o unidad de negocio responsable, entendiéndose por personal Operativo el personal portuario, el personal de centros logísticos o el personal necesario para desarrollar funciones logísticas en las propias instalaciones del cliente.

Los procesos de selección locales se llevarán a cabo conforme a los procedimientos o instrucciones de la sociedad, división o unidad de negocio, si disponen de ellos, siguiendo las pautas del departamento de RRHH.

Una vez superada la fase de selección, el departamento de RRHH continúa con el proceso de contratación.

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Tomando los datos de plantilla en cuanto que totales, según la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación a la presencia o composición equilibrada: *“A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”*.

Los datos recopilados, reflejan que del total de personas que prestan sus servicios en BERGÉ MARÍTIMA, S.L. hay 73 mujeres -15%- y 398 hombres -85%-. Se considera, por tanto, como hemos dicho anteriormente, una plantilla desequilibrada.

Los datos ponen de manifiesto que una mayor proporción de mujeres se sitúan en los puestos de auxiliares y oficiales administrativos. Por su parte, los oficiales de primera y segunda, son predominantemente masculinos.

En la categoría profesional de Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados, y en la categoría de Ingenieros y licenciados no hay mujeres, siendo estas posiciones que en la actualidad ya cuentan con representatividad femenina en otras empresas del sector.

#### Antigüedad:

La antigüedad, es un valor relacionado con la historia de la compañía y muestra cómo, paulatinamente, se han ido incorporando perfiles, dependiendo del momento de la empresa.

En BERGÉ MARÍTIMA, S.L. el 37% del personal en plantilla cuenta con una antigüedad superior a los 10 años: en concreto el 41% de las trabajadoras y el 38% de los trabajadores. Este porcentaje demuestra el compromiso histórico de BERGÉ MARÍTIMA, S.L. con la puesta en

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

marcha de medidas que favorecen la incorporación de trabajadoras a la plantilla, un hito teniendo en cuenta que estamos ante un sector tradicionalmente masculino, donde la presencia de los hombres también es mayoritaria.

### Edad:

El análisis de la edad de la plantilla se relaciona con la antigüedad, y sirve para valorar el compromiso con la compañía. Los equipos consolidados buscan estabilidad, contribuyendo a crear un ambiente de trabajo positivo, que redunde en la mejora de los resultados.

La empresa aglutina distintas generaciones, suponiendo una convivencia de personas con referentes diferentes. Este factor, bien gestionado, puede suponer muchas ventajas a la hora de resolver de forma creativa los desafíos que se presenten, debido a las múltiples visiones que pueden aportar las personas que trabajan en BERGÉ MARÍTIMA, S.L. No obstante, el grupo más numeroso, es el rango situado entre 31 y 45 años (47% de la plantilla).

## FORMACIÓN

Los datos nos muestran que la mayoría de las formaciones se dan en las categorías de auxiliares y oficiales administrativos. A día de hoy, no se dispone de la información desagregada por sexo y sociedades.

Toda la plantilla de BERGÉ puede solicitar acciones formativas a través de CONBERGÉ y/o de su responsable.

Por los datos recabados y el propio Manual de Procedimiento de gestión de la formación, del que dispone la empresa, se observa que dentro del catálogo formativo se encuentran acciones como: Administración y Finanzas, Desarrollo de Personas, Habilidades de Comunicación y Marketing, Idiomas, Negocio, Office 365, Políticas corporativas y valores, Sistemas de Gestión y Sistemas de información.

## PROMOCIÓN

Tomando los procesos internos como base, BERGÉ MARÍTIMA, S.L. ya dispone de herramientas de RRHH, que mejoran las condiciones para promocionar en la empresa:

- Procedimiento para promociones internas.
- Actualmente se está trabajando en la elaboración y revisión de las Descripciones de Puestos de Trabajo, así como el sistema de evaluación de desempeño para toda la plantilla.

Para favorecer la promoción interna y el desarrollo profesional de los empleados de Bergé, se publican internamente las vacantes, en la intranet (Conbergé) en el apartado "Oportunidades profesionales" y podrá presentarse cualquier persona de la compañía siempre y cuando cumpla con el perfil solicitado en la petición de personal.

## POLÍTICA RETRIBUTIVA

En este punto nos remitimos al último 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

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Acorde a norma, y rigiéndonos por el Estatuto de los Trabajadores, se observa en su artículo 28 lo siguiente:

*“Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo **sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más**, tomando el conjunto de la masa salarial o **la media de las percepciones satisfechas**, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una **justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.**”*

Se ha acordado igualmente, en negociación dentro de la Comisión, que serán reflejadas las **brechas superiores al 15%**. De ahí que se hayan incluido en el análisis.

Se ha elaborado el Registro Salarial, tomando el año 2020 como fecha de extracción de los datos por ser un año cerrado completo, en el periodo de enero a diciembre.

A la luz de los datos puede verse con claridad que no se observan diferencias superiores a estos porcentajes en Salario Base con tres excepciones claramente justificadas:

- Para el Convenio de Consignatarios de Buques de Huelva, en Jefe de Negociado, uno de los hombres ha mantenido el salario base del Convenio de Consignatarios de Alicante, un 17% superior al de Huelva y explicación de la diferencia detectada.
- Para el Convenio de Consignatarios de Murcia, en Auxiliar Administrativo, la contratación de la única mujer procede de ETT, no determinándose la cuantía salarial por convenio y siendo superior a lo correspondiente por tablas salariales.

Encontrándose diferencias sustanciales, sin embargo, en Complementos Salariales. No obstante, tras valorar las causas de dichas diferencias, se producen todas ellas de forma unificada en torno a:

- Posición, lo cual deriva en diferentes responsabilidades y funciones. Este aspecto ya se ha comentado, y una vez se haya finalizado la Valoración de Puestos de Trabajo en torno a igual valor o similar, las divergencias derivadas de este factor deben desaparecer.
- Mejora Voluntaria, de gran variabilidad. Este complemento consiste en una cifra correspondiente a la cantidad percibida superior a lo reflejado en convenio; dependiendo del tipo de perfil y su expertise, o bien el valor en mercado de trabajo en el momento en que la persona es seleccionada, pueden arrojar divergencias sustanciales.

No se incluye el desglose de las Percepciones Extrasalariales debido a que su componente de género es reducido.

A este respecto debe decirse:

- El personal directivo es mayoritariamente masculino según composición de plantilla. El hecho de ostentar una posición determinada promueve determinados beneficios. Esta cuestión se considera fruto de una segregación vertical de común aparición en el mercado de trabajo, puesto que el techo de cristal todavía se encuentra presente en las estructuras jerárquicas.

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

- Por su parte las ayudas y beneficios sociales son correlativas a su solicitud expresa; es decir, la empresa los pone a disposición de la plantilla, y puede hacerse o no uso de ellos. Desde un punto de vista de género, el tipo de puesto ocupado puede correlacionar con su solicitud, pero este análisis a detalle puede proponerse a mayores como posible medida a emprender.

Y en cuanto al análisis desglosado de cada concepto, es especialmente destacable a efectos de este proyecto:

- Las diferencias observadas vienen determinadas por factores debidos a cuestiones de género pero que no suponen una discriminación directa, y en otros responden a variables más difícilmente mensurables dado su carácter de ocupación de puesto determinado que acarrea una serie de complementos o bien, los convenios y sus respectivos complementos.

### SÍNTESIS

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"><li>• El sistema retributivo viene definido por el convenio colectivo de aplicación y según la posición ocupadas en la empresa.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La valoración de puestos se encuentra en desarrollo, siendo necesario documentar los criterios de forma objetiva acorde a ponderación.</li></ul>

### CONDICIONES LABORALES

Desde una perspectiva de género, se hace necesario el análisis de estos temas dado el carácter diferencial que suele haber entre sexos. La feminización de los contratos parciales/temporales y las jornadas reducidas, implican la necesidad de un abordaje estructural.

En el caso concreto de BERGÉ MARITIMA S.L. la mayoría de las personas que prestan sus servicios en la organización tienen un contrato indefinido a tiempo completo.

#### TIPO DE CONTRATO:

En atención al análisis con indicadores de género, se ha calculado:

\*Porcentaje horizontal; es decir, sobre el total de cada modalidad de contrato.

\*Porcentaje vertical; es decir, sobre el 100% de cada sexo.

En consecuencia, la mayoría de personal se encuentra bajo la modalidad de contrato indefinido en tiempo completo. Por otra parte, atendiendo a porcentaje vertical, un 63% de hombres y un 12% de las mujeres se encuentran bajo esta modalidad.

Otra de las modalidades a destacar es la conversión de contratos temporales a indefinidos a tiempo completo, y que arroja la cifra de que el 26 % de hombres y el 5% de las mujeres se encuentran en esta situación.

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

TIPO CONTRATO	HOMBRES			MUJERES			TOTAL
	Nº	% Hor.	% Ver.	Nº	% Hor.	% Ver.	Nº
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T. COMPLETO	104	85%	26%	18	15%	5%	122
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T. PARCIAL	1	100%	0%	0	0%	0%	1
DUR.DETERM.T. COMPLETO EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	12	86%	3%	2	14%	1%	14
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD T. COMPLETO	5	83%	1%	1	17%	0%	6
DURACION DETERMINADA T. COMPLETO OBRA O SERVICIO	13	87%	3%	2	13%	1%	15
DURACION DETERMINADA T. PARCIAL JUBILACION PARCIAL	5	100%	1%	0	0%	0%	5
DURACION DETERMINADA T. PARCIAL OBRA O SERVICIO	7	88%	2%	1	13%	0%	8
INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	250	84%	63%	48	16%	12%	298
INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	0	0%	0%	1	100%	0%	1



Diagnóstico  
I PIO Bergé Marítima  
Enero 2021

INDEFINIDO PERS. CON DISCAPACIDAD TIEMPO PARCIAL	1	100%	0%	0	0%	0%	1
INDEFINIDO PERS. CON DISCAPACIDAD TIEMPO PARCIAL	1	100%	0%	0	0%	0%	1
<b>Total general</b>	<b>399</b>			<b>72</b>			<b>471</b>

### JORNADA LABORAL:

Casi la totalidad de la plantilla realiza una jornada de 40 horas semanales (94%). El 2% realiza su actividad en la empresa, en una jornada reducida (menos de 40 horas), siendo el 60% mujeres y el 40% hombres.

### *SALUD LABORAL:*

BERGÉ MARITIMA S.L. cuenta con un Manual de Prevención. Existe una evaluación de riesgos en el embarazo y lactancia natural de los diferentes puestos de trabajo.

En todas las evaluaciones de los diferentes puestos se considera el riesgo en el embarazo y lactancia natural.

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

Para lograr un equilibrio entre la vida laboral y privada, las organizaciones deben velar por una ordenación de los tiempos de trabajo, adecuadas a las circunstancias de cada persona empleada. Esto se debe llevar a cabo, impulsando medidas, dirigidas tanto a los hombres como a las mujeres de la organización, que favorezcan la corresponsabilidad. De ahí que, BERGÉ MARITIMA S.L. realice adaptaciones de jornada de trabajo que permita conciliar la vida familiar y laboral de la persona trabajadora.

### **INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

Desde una perspectiva de género, la segregación ocupacional, consiste en la concentración de mujeres y hombres en tipos diferentes de actividad, donde se produce confinamiento a una gama estrecha de ocupaciones según sexo (segregación horizontal), y en concreto las mujeres a puestos de trabajo de menor responsabilidad (segregación vertical, conocida como “techo de cristal”).

Tal y como quedaba reflejado en el eje de composición de plantilla, la segregación vertical, es destacable en BERGÉ MARITIMA S.L. ya que los puestos de mayor responsabilidad están principalmente, ocupados por hombres.

Las mujeres, por el contrario, ocupan en su mayoría puestos tradicionalmente asociados al rol femenino, como es el caso de los puestos de “administrativo”.

Por otro lado, se ha producido una evolución favorable en el nivel administrativo por parte de los hombres, lo que demuestra que la empresa ha querido romper con los estereotipos y roles asignados a las mujeres en cuanto a tareas administrativas se refiere. En cuanto al nivel de operario, ocurre el mismo caso en las mujeres, cuya participación ha aumentado en los últimos años, duplicando el número de mujeres desde el 2018.

### **PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO**

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

La empresa disponía de un código ético, que entregan en la incorporación de las personas a la organización, que consta de 4 documentos: código de conducta, política de relaciones con terceros, procedimiento canal de denuncias y procedimiento uso de medios tecnológicos.

Durante la negociación, se ha aprobado junto con la Comisión negociadora un Protocolo de acoso sexual y/o por razón de género.

### USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE

La empresa privada, como agente de cambio social, puede y debe contribuir a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, haciendo uso de un lenguaje inclusivo, donde toda persona se sienta representada, como ciudadana de pleno derecho.

#### XI. PROPUESTA DE MEDIDAS

Con los datos cuantitativos y cualitativos analizados, así como considerando los resultados del informe diagnóstico, para la implantación de un Plan de Igualdad en BERGÉ MARÍTIMA, S.L se han recogido una serie de medidas, agrupadas en las distintas materias de actuación, recogidas tanto en la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como en el RD 6/2019.

Estas son las medidas propuestas:

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

### 0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLE	PLAZOS
1. Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Nombre de la persona que cubra dicha plaza	Responsable RRHH	Dos meses a partir de la firma del plan.

### 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

1.1 Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, con el fin de garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades en la incorporación de mujeres y hombres, a partir de procedimientos ordenados, transparentes, objetivos y homogéneos.

1.2 Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando el acceso de las mujeres a la empresa

1.3 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las distintas modalidades de contratación.

1.4 Suprimir cualquier tipo de obstáculo que pudiera existir en materia de igualdad, garantizando que el sexo del candidato/a no influirá a la hora de decidir a quién contratar.

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLE	PLAZOS
2. Recopilar la información de dónde se incorporan y con qué condiciones las mujeres, para evitar discriminaciones o desigualdades no pretendidas, y/o la perpetuación de estereotipos.	Nºmujeres y nºhombres contratados por puesto y categoría	Responsable Administración Personal	Anualmente durante la vigencia del plan
3. La Empresa velará para que tanto en las ofertas de empleo como los modelos internos de solicitud de vacante no se dirijan a uno u otro sexo, lo que implica asegurar la no utilización de lenguaje o imágenes sexista que puedan dar lugar a interpretar que la oferta se dirige a un sexo concreto.	Nº ofertas publicadas con lenguaje e imágenes no sexista / Nº ofertas publicadas	Responsable Selección	Durante toda la vigencia del plan
4. Continuar con la perspectiva de género en nuestros procesos de selección, reflejando el compromiso por parte de la empresa en materia de igualdad a través de la publicación de ofertas con un mensaje específico sobre la igualdad de oportunidades.	Nº protocolos revisados de la gestión del personal desde la perspectiva de género	Responsable Selección	Durante toda la vigencia del plan
5. Revisar en profundidad la descripción de puestos, así como las nomenclaturas de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios.	% de nomenclatura de puestos revisados % de descripciones de puestos revisados	Responsable Organización	Durante el primer año después de la firma del plan.
6. Hacer un seguimiento del nº de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo y puesto o grupo profesional, analizando la idoneidad de los CV, tanto seleccionados como rechazados de los finalistas, para cubrir los puestos ofertados en puestos de mando.	Seguimiento realizado	Responsable Selección	Durante toda la vigencia del plan
7. Revisar y analizar los criterios y herramientas empleadas en las pruebas de selección, entre ellas las entrevistas. Eliminar cualquier posible elemento de discriminación en la selección.	Revisión realizada.	Responsable Selección	Seis meses después de la firma del plan

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

8. Realizar un protocolo con recomendaciones para realizar una selección igualitaria que sirva de guía en la aplicación de criterios homogéneos de selección (no sexistas, objetivos y neutros que no contemplen aspectos de contenido personal o estereotipos de género).	Protocolo realizado.	Responsable Selección	Un año después de la firma del plan
9. Incluir en la documentación de bienvenida que se entrega a las incorporaciones mensajes a favor de la igualdad de trato y oportunidades.	Mensaje incluido en la documentación de bienvenida	Responsable Formación	Seis meses después de la firma del plan
10. Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección establecida según el principio e incorporar la posibilidad de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Nº de empresas y proveedores informados	Responsable Selección	Durante toda la vigencia del plan

1.5. Reducir el desequilibrio de representación de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando el acceso de las mujeres a la empresa

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLE	PLAZOS
11. Establecer, como principio general, que, en las aperturas de centros de trabajo, campañas especiales y vacantes en general, tendrán prioridad las mujeres en situación de igualdad de cumplimiento de requisitos de la posición de las candidaturas.	Incluido en el protocolo de selección. Nº mujeres y nº hombres contratados por puesto y categoría	Responsable RRHH	Anualmente durante la vigencia del plan.
12. Informar periódicamente de la ubicación y medios de la publicación de las vacantes.	Información enviada.	Responsable Selección	Anualmente durante la vigencia del plan.
13. Revisar las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia uno u otro género.	Análisis de la descripción de puestos	Responsable Selección	Un año después de la firma del plan.

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

### 1.6. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las distintas modalidades de contratación

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	REONSABLE	PLAZOS
14. Como principio general mantener el porcentaje de contratación indefinida frente a la temporal durante la vigencia del Plan de Igualdad	% de contratación temporal vs indefinido anual por sexo. Nº de contratos indefinidos por sexo	HR Business Partner OOPP	Anualmente durante la vigencia del plan.
15. Incorporar en los procesos de selección para puestos a tiempo completo el acceso de las mujeres con contratos a tiempo parcial, siempre que cumplan con los requisitos.	Nº mujeres pasan de tiempo parcial a tiempo completo. % de contratación que pasa de temporal a indefinido por sexo.	Responsable Selección y HR Business Partner OOPP	Anualmente durante la vigencia del plan.
16. En los procesos de nueva contratación y selección para personal directivo, mandos intermedios y personal técnico, garantizar en la medida de lo posible, que al menos el 60% de las candidaturas finalistas sean mujeres.	Datos de contratación según diagnóstico	Responsable Selección	Anualmente durante la vigencia del plan.

### 1.7. Suprimir cualquier tipo de obstáculo que pudiera existir en materia de igualdad, garantizando que el sexo del candidato/a no influirá a la hora de decidir a quién contratar

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	REONSABLE	PLAZOS
17. Aumentar un 2% el porcentaje de mujeres tanto en el acceso y promoción en puestos de trabajo, categorías, grupos profesionales y nivel jerárquico, así como en los sectores donde la mujer este infrarrepresentada ya sea en el global de plantilla como en la población de mujeres específica en la empresa (entiéndase por infrarrepresentación la menor presencia de mujeres).	% de mujeres contratadas en puestos subrepresentados	HR Business Partner OOPP	Anualmente durante la vigencia del plan.
18. Reforzar los contactos con centros educativos y universitarios para identificar el talento, haciendo hincapié en que el sector marítimo está abierto al colectivo femenino, actualmente menos representado.	Nº de contactos con centros educativos y universitarios.	Responsable Selección	Durante toda la vigencia del plan.

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

### 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

2.1 Garantizar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones 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 sean equivalentes.

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	REPOSABLE	PLAZOS
19. Revisar el lenguaje en la nomenclatura de los puestos para que sea inclusivo.	% de nomenclatura de puestos revisados	Responsable Organización	Un año después de la firma del plan.
20. Difundir las promociones de manera clara y transparente, especificando acciones de discriminación positiva.	% de promociones publicadas en la intranet	Responsable Comunicación	Durante toda la vigencia del plan.
21. Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género	Responsable Organización	Un año después de la firma del plan.
22. Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Si/No Nº de personas afectadas	HR Business Partner OOPP	Anualmente durante la vigencia del plan

### 3-. FORMACIÓN

3.1 Establecer una cultura basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas dirigidas a la plantilla y que asegure el desarrollo profesional de la organización posibilitando el acceso a puestos de mayor responsabilidad.

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	REPOSABLE	PLAZOS
23. Facilitar a toda la plantilla información clara y accesible de la oferta formativa de la empresa a través de todos los	% accesos DE TRABAJADORES al catálogo formativo de BERGÉ	Responsable Formación	Durante toda la vigencia del plan.

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

medios disponibles, evitando con ello un acceso desequilibrado por cuestión de género. Facilitar que la formación sea compatible con las responsabilidades familiares.	% acciones formativas presencial dentro de la jornada laboral % acciones formativas on line, con accesos disponibles 24h durante el periodo formativo		
24. Disponer de una base de datos propia de la formación recibida, desglosada por sexo y actualizada.	% de hombres y mujeres que participan en las acciones formativas y media de horas recibidas.	Responsable Formación	Anualmente durante la vigencia del plan
25. Identificar las posiciones en las que hay menor presencia de mujeres, fomentando la formación en los puestos en los que tengan menor presencia.	Nº de posiciones y nº de acciones realizadas. Definir programas de desarrollo talento femenino	Responsable Formación	Tres años después de la firma del plan
26. Realización de acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad, dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación. Formar a cada departamento responsable de implantar medidas del Plan de Igualdad específicamente en la materia correspondiente.	Personas formadas en cada uno de los departamentos.	Responsable Formación	Durante el primer año tras la firma del plan.
27. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad por parte de la empresa en materia de políticas de igualdad, acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia de género y seguimiento de planes de igualdad.	Nº de personas formadas/nº de personas que forman la comisión	Responsable Formación	Dos meses después de la firma del plan
28. Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos mandos intermedios, en horario de trabajo.	Nº de cursos de módulos de igualdad/nº de cursos impartidos.	Responsable Formación	Durante el primer año después de la firma del plan
29. Garantizar que RRHH y Dirección, realizan formación específica en Igualdad de Oportunidades.	Cursos realizados. Mandos formados.	Responsable Formación	Durante el primer año después de la firma del plan

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

30. Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.	Materiales revisados. Muestra comisión de seguimiento.	Responsable Formación	Durante toda la vigencia del plan.
31. La Comisión de Seguimiento, con representación de las dos partes, podrá participar en algunas acciones formativas, relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y realizará el control y seguimiento de las mismas.	Nº de cursos con participación de la comisión de seguimiento/nº de cursos impartidos.	Responsable Comisión Seguimiento	Durante toda la vigencia del plan.
32. Incorporar un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla. Realizar un cuestionario en el que se recojan aspectos tales como: necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación para desarrollo de la carrera profesional, etc.	Informe del resultado del análisis de los datos el cuestionario.	Responsable Formación	Anualmente durante la vigencia del plan
33. Desarrollo de un Plan de Formación para impulsar el desarrollo profesional en la empresa, tanto horizontal como verticalmente, teniendo en cuenta los requerimientos de los trabajadores y las trabajadoras.	Plan de Formación hecho Nº de programas iniciados Contenido de los programas	Responsable Formación	Anualmente durante la vigencia del plan
34. Facilitar el acceso de la plantilla a acciones formativas diferentes a las de su puesto de trabajo, pudiendo ser solicitadas por la plantilla a través de un formulario, como incentivo para el desarrollo profesional.	Nº de personas que desean optar por los cambios desagregadas por sexo Nº de intervinientes en dichas acciones desagregadas por sexo.	Responsable Formación	Durante toda la vigencia del plan.
35. Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Nº horas realizadas en horario laboral/nº de horas de formación total.	Responsable Formación	Durante toda la vigencia del plan.
36. Realizar acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento y cuidados del menor, excedencias y bajas de larga duración.	Nº personas reincorporadas de las suspensiones de contrato por permiso por nacimiento o bajas de larga duración que participan en las acciones formativas/ nº personas en suspensión	Responsable Formación y Responsable Administración Personal	Durante toda la vigencia del plan.

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

	de contrato por maternidad o paternidad que se reincorporan.		
37. Seguir con la campaña de actualización de historial profesional.	Seguimiento % de historial profesional cumplimentado.	Responsable Formación	Durante toda la vigencia del plan.

### 4-. PROMOCIÓN

#### 4.1. Garantizar una valoración y reconocimiento igualitarios del trabajo desempeñado.

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLE	PLAZOS
38. Realización de un seguimiento anual por grupos profesionales y puestos de las promociones y de sus criterios desagregados por sexo, indicando grupo, categoría, puesto de origen y de destino, tipo de contrato y jornada.	Mujeres y hombres promocionados por grupo profesional, categoría y puesto de origen y destino según tipo de contrato y jornada.	Responsable Administración Personal	Anualmente durante la vigencia del plan
39. Fomentar, promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios a través de acciones positivas: en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos en los que estén infrarrepresentadas.	Nº de veces que se aplica la medida. Resultado final.	Responsable RRHH y HR Business Partner OOPP	Durante toda la vigencia del plan.
40. Incorporar en el procedimiento de promoción que, en igualdad de méritos y capacidad, tendrán preferencia las mujeres, para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos, con el objetivo de aumentar un 2% porcentual de mujeres.	Revisado el proceso de promociones Nº total de mujeres promocionadas /Nº total de promociones.	Responsable Selección y Responsable Administración Personal	Durante toda la vigencia del plan.
41. Informar del procedimiento de promoción a los directivos y mandos intermedios y hacer seguimiento de la aplicación del mismo.	Comunicado enviado.	Responsable RRHH	Durante los seis primeros meses desde la firma del plan.

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

42. Realizar un seguimiento por RRHH de las zonas de la publicación de las vacantes de promoción en todos los centros de trabajo, trasladando las posibles incidencias a Central.	Vacantes publicadas y comunicadas	Responsable Selección	Durante toda la vigencia del plan.
43. La persona será informada sobre los motivos del rechazo para promocionar.	Nº personas rechazadas con feedback	Responsable Selección	Durante toda la vigencia del plan.
44. Se informará a la Comisión de Seguimiento y a la RLT de los criterios establecidos para la promoción por puestos (perfil profesional, requisitos del puesto, formación, conocimientos, ...).	Informe de promociones.	Responsable Selección y Responsable Administración Personal	Anualmente durante la vigencia del plan.
45. La comisión de seguimiento recopilará información sobre las posibles barreras que hayan podido encontrar a la hora de promocionar dentro de la empresa las trabajadoras en puestos de responsabilidad.	Análisis de la información recopilada.	Responsable Comisión Seguimiento	A partir del segundo año tras la firma del plan.
46. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones que impliquen cambio de categoría (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Personas consideradas para cada puesto/ número de mujeres y hombres seleccionados.	Responsable Selección y Responsable Administración Personal	Anualmente durante la vigencia del plan.
47. Disponer de información estadística y realizar un seguimiento anual de la distribución de la plantilla por grupos, categorías, departamentos y nivel jerárquico.	Informe realizado	Responsable Administración Personal	Anualmente durante la vigencia del plan

### 4.2. Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLE	PLAZOS
---------	----------------------------	-------------	--------

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

48. Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla, de manera que la jornada continua, a tiempo parcial o la jornada reducida no represente una barrera para promocionar.	Nº de promociones y seguimiento de las mismas según tipo de jornada	Responsable Selección	Durante toda la vigencia del plan.
49. Procurar que en el periodo de vigencia del plan haya una participación lo más equilibrada en los cursos y formaciones específicas para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligados a las funciones de responsabilidad, en caso de que los hubiera.	Si/No Nº de mujeres y hombres que han accedido a las formaciones.	Responsable Formación	Durante toda la vigencia del plan.

4.3. Fomentar la promoción interna del personal de la empresa en igualdad de condiciones y garantizar que cualquier trabajadora/trabajador tenga la información necesaria para optar al proceso de promoción, de conformidad a los convenios colectivos de aplicación y las políticas internas que tiene la compañía.

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLE	PLAZOS
50. Cuando existan vacantes dentro de la compañía tendrán preferencia el personal de la empresa, antes que contrataciones externas, siempre y cuando se cumplan los requisitos exigidos.	Nº de vacantes cubiertas con personal interno /Nº de vacantes	Responsable Selección	Durante toda la vigencia del plan.
51. Procurar que la empresa desarrolle en sus planes de formación acciones que impulsen y faciliten la promoción de las mujeres a los cargos de responsabilidad en el marco del desarrollo de carrera.	Nº de acciones desarrolladas y Nº de mujeres beneficiadas	Responsable Formación	Durante toda la vigencia del plan.

### 5-. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

5.1. Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla, así como mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLE	PLAZOS
52. Difundir, compilar y actualizar los permisos y licencias puntualmente a través de la intranet y en cada centro, a través de los tableros de anuncios o los medios oportunos, con una mención específica para los hombres.	Comunicado realizado	Responsable Administración Personal y Responsable Comunicación	Durante el primer año tras la firma del plan.
53. Analizar la situación y necesidades de la plantilla, mediante una encuesta.	Encuesta realizada	Responsable RRHH y HR Business Partner OOPP	A partir del primer año tras la firma del plan.
54. Continuar con la campaña Quedarse es moverse.	Análisis realizado	Responsable Formación y Comunicación	Durante toda la vigencia del plan.
55. Incorporar, siempre que sea posible, las jornadas continuadas según las necesidades del departamento y de la compañía.	Nº de solicitudes concedidas / Nº de solicitudes totales.	HR Business Partner OOPP	Durante toda la vigencia del plan.
56. Facilitar la adaptación de la jornada sin reducirla, siempre que sea posible, para aquellas personas que tengan a su cargo menores y/o familiares dependientes, siempre que se justifique convenientemente la necesidad.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la adaptación para mujeres y hombres.	HR Business Partner OOPP	Durante toda la vigencia del plan.
57. Aumentar de dos a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes, con reserva del puesto de trabajo durante todo este periodo de excedencia.	Medida adoptada Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	HR Business Partner OOPP	Durante toda la vigencia del plan.
58. Mantener la buena práctica de tener permisos retribuidos por el tiempo necesario para los trabajadores/as con descendientes menores o con	Medida adoptada	HR Business Partner OOPP	Durante toda la vigencia del plan.

**PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026**

personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia.			
59. Analizar con IT e inversiones la creación y/o desarrollo de una herramienta para el seguimiento de los indicadores.	Si/No	Responsable RRHH	A partir de los 2 años tras la firma del plan.
60. Tener en cuenta para cambios de turno, movilidad geográfica y/o elección de vacaciones, la situación de padres o madres separadas/divorciados o cuya guardia y custodia recaiga sobre uno de los progenitores, con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, siempre que sea posible y las circunstancias organizativas y productivas lo permitan.	Nº de concedidas/ Nº solicitadas desagregada por sexo.	HR Business Partner OOPP	Durante toda la vigencia del plan.
61. Conceder como permiso no retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de las gestiones necesarias para llevar a cabo la adopción, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 14 días y con un máximo de 20 horas al año, revisables en casos excepcionales.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	HR Business Partner OOPP	Durante toda la vigencia del plan.
62. Conceder como permiso no retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo para las personas trabajadoras que decidan someterse a tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 14 días, de 48 horas al año para consulta médica o acreditación médica de la necesidad de la ausencia por la aplicación del tratamiento. Dicho permiso podrá ser recuperable siempre que las características del servicio así lo permitan.	Permisos solicitados y número de horas. Permisos concedidos	HR Business Partner OOPP	Durante toda la vigencia del plan.

**PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026**

<p>63. Mantener la buena práctica de solicitar una reducción de jornada y/o adaptación de la misma, temporalmente, por estudios vinculados a la actualización capacitación, desarrollo profesional del puesto desempeñado. Una vez transcurrido el plazo solicitado, la persona volverá a su jornada habitual y puesto de trabajo.</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p>	<p>HR Business Partner OOPP</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan.</p>
<p>64. Se posibilita el disfrute de un permiso no retribuido de hasta 30 días al año para cubrir necesidades personales, justificándolo debidamente con una antelación mínima de un mes, cuando sea posible, y siempre que la organización racional del trabajo lo permita.</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p>	<p>HR Business Partner OOPP</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan.</p>
<p>65. Se flexibilizará el horario, siempre que sea posible, para los menores a cargo para los periodos de adaptación en el primer año de guardería y primer año de infantil, siempre que esté previamente acordado y respetando el cómputo de horas semanales.</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p>	<p>HR Business Partner OOPP</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan.</p>
<p>66. Teniendo en cuenta la política horaria de las diferentes actividades de Bergé, se establecerá un margen de flexibilidad diaria en el inicio y finalización de la jornada de trabajo de una hora, que ayude a que la presencialidad de quienes tengan familiares dependientes no sea un hándicap para la conciliación. (Esta medida no aplica a quienes realizan turnos u horarios específicos relacionados con su actividad).</p>	<p>Medida puesta en marcha y aplicada</p>	<p>HR Business Partner OOPP</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan.</p>
<p>67. Continuar con la buena práctica de dar permisos especial de acompañamiento de menores de 18 años o personas dependientes cuando circunstancias especiales que así lo exijan (acompañamiento en</p>	<p>Medida adoptada</p>	<p>HR Business Partner OOPP</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan.</p>

**PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026**

ambulancias, en juzgados o en una necesidad médica urgente o del especialista). Se deberá avisar, salvo situaciones de fuerza mayor, con una antelación de 48 horas al responsable del servicio, presentando el correspondiente justificante.			
68. Favorecer la desconexión digital fuera del tiempo laboral (tardes, fiesta y fines de semana, vacaciones, etc).	Si/No	HR Business Partner OOPP	Durante toda la vigencia del plan.

5.2 Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>
69. Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, presentando el correspondiente justificante.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	HR Business Partner OOPP	Durante toda la vigencia del plan.
70. Realizar campañas de visibilización del personal directivo o de mando que se acoja a los permisos relacionados con la corresponsabilidad.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Responsable Comunicación y Responsable Administración Personal	Durante toda la vigencia del plan.
71. El otro progenitor, durante los dos meses inmediatamente posteriores del disfrute de la suspensión del contrato por nacimiento, tendrá derecho a flexibilizar su jornada y horario diario de trabajo respetando la organización del trabajo y el cómputo semanal.	Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo.	HR Business Partner OOPP	Durante toda la vigencia del plan.

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

### 6-. CONDICIONES DE TRABAJO

#### 6.1. Garantizar un entorno laboral sano y seguro, con perspectiva de género en la PRL.

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLE	PLAZOS
72. Revisar las infraestructuras existentes y adaptar o crear las instalaciones a las necesidades de las mujeres en los puestos y localizaciones donde no existen instalaciones diferenciadas por sexo.	Nº infraestructuras revisadas Nº infraestructuras creadas o adaptadas.	Director Operaciones	Durante toda la vigencia del plan
73. Habilitar, donde no exista, un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros, para los perceptivos descansos de la plantilla y de las embarazadas y en periodo de lactancia natural cuando lo requieran.	Nº de espacios abiertos.	Director Operaciones	Durante toda la vigencia del plan
74. Fomentar la realización de formación en materia de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.	Nº de personas formadas en materia de prevención de riesgos con perspectiva de género desagregada por sexo.	Responsable Prevención de riesgos laborales	Anualmente durante la vigencia del plan
75. Revisar periódicamente el protocolo de riesgo durante el embarazo y la lactancia con la RLT. Mantener su difusión en los medios habituales de la empresa.	Revisado protocolo anualmente. Comunicar protocolo con la RLT. Nº de comunicaciones por centro	Responsable Prevención de riesgos laborales	Anualmente durante la vigencia del plan
76. Considerar las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales y psicosociales con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de las personas trabajadoras.	Evaluación realizada y medidas correctoras implantadas	Responsable Prevención de riesgos laborales	Anualmente durante la vigencia del plan
77. Plantear una mejora de las prestaciones de los reconocimientos, a lo largo de la vigencia del plan de	Si/No	Responsable RRHH	A partir del cuarto año tras la firma del plan.

**PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026**

<p>igualdad, a la salud realizados por la empresa en los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Inclusión del reconocimiento mamográfico para personas mayores de 40 años.</li> <li>•Inclusión de la prueba de PSA para mayores de 50 años.</li> <li>•Inclusión de prueba de sangre en heces a partir de los 50 años.</li> </ul>			
<p>78. Informar a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, edad y grupo profesional.</p>	<p>Informe de siniestralidad informado.</p>	<p>Responsable Prevención de riesgos laborales</p>	<p>Semestralmente durante la vigencia del plan</p>
<p>79. La empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad la metodología de evaluación de prevención de riesgos laborales por si pueden contribuir a mejorar las misma desde la perspectiva de género.</p>	<p>Si/No</p>	<p>Responsable Prevención de riesgos laborales</p>	<p>2 meses después de la firma del plan</p>
<p>80. Mantener campañas y formaciones preventivas de salud laboral en ergonomía, correcciones posturales y riesgos psicológicos destinadas a prevenir riegos para la salud general en el trabajo a distancia.</p>	<p>Nº de personas formadas en materia de ergonomía y riesgos psicológicos ligados al trabajo a distancia.</p>	<p>Responsable Prevención de riesgos laborales</p>	<p>Anualmente durante la vigencia del plan</p>
<p>81. Comprobar a través de la metodología de la evaluación que se tiene en consideración los riesgos psicosociales por la desagregación por género, siempre que sea posible y no coarte el anonimato de las personas participantes en dicha evaluación.</p>	<p>Si/No</p>	<p>Responsable Prevención de riesgos laborales</p>	<p>2 meses después de la firma del plan</p>

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

### 7-. RETRIBUCIÓN

7.1. Garantizar la igualdad de retribución de mujeres y hombres por el desempeño de trabajo de igual valor, mediante la definición de criterios basados en requisitos reales del puesto y no en función de las aptitudes que tradicionalmente se consideraban propias de las personas del sexo que lo ha venido desempeñando.

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLE	PLAZOS
82. Realizar Registro salarial y Auditoria Retributiva con medias y medianas por puesto y desglosadas por sexo, atendiendo a salario base, complementos salariales y extrasalariales, según lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombre y mujeres.	Registro salarial y auditoria retributiva realizada	Responsable Administración Personal	Durante el primer año tras la firma del plan.
83. Revisar el sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, basada en las funciones a desempeñar en el puesto o categoría con independencia de las personas que los ocupan, diferenciando entre mujeres y hombres.	Informe de resultados de valoración analítica puestos de trabajo y sistema retribuido establecido y asociado.	Responsable RRHH	Durante el primer año tras la firma del plan.
84. En el caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019 superior <b>al 15%</b> , la empresa se compromete a activar medidas correctoras en el plazo de 24 meses que corrijan dicha desigualdad.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento. Medidas acometidas. N.º de brechas corregidas.	HR Business Partner OOPP	Anualmente durante la vigencia del plan
85. Analizar los <b>criterios</b> que determinan quienes tienen derecho a la retribución <b>variable</b> , en qué cuantía, periodos, etc., y analizar la repercusión de la disponibilidad en la retribución.	Análisis realizado y hacer públicos los criterios que determinan la percepción de la retribución variable.	HR Business Partner OOPP	Anualmente durante la vigencia del plan

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

86. Se garantizará el adecuado acceso de las personas trabajadoras a la <b>información</b> contenida en el registro retributivo, a través de la representación legal o de forma directa, en cuyo caso la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable. (RD 902/2020)	Nº de solicitudes.	Responsable Comisión Seguimiento	Durante toda la vigencia del plan.
87. Revisión de la adecuación de los criterios de inclusión de los complementos salariales	Conclusiones de la revisión incluidas en el informe anual de evolución de brechas.	HR Business Partner OOPP	Anualmente durante la vigencia del plan
88. Revisar la auditoría retributiva	Informe de resultados de auditoría retributiva	Responsable Comisión Seguimiento	Cada 2 años

### 8-. ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO

8.1. Garantizar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo acordado con la RLT.

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLE	PLAZOS
89. Hacer un seguimiento del resultado de la aplicación del protocolo de acoso y, en función de ello, proponer modificaciones para su actualización y mejora.	Informe de Seguimiento.	Responsable Comisión Seguimiento	Durante toda la vigencia del plan.
90. Aplicar, en todos los casos el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo e informar a la Comisión de Seguimiento (CS) sobre el número de casos y tipología	Nº de casos de acoso/ Nº de veces que se ha puesto en marcha protocolo. Nº de casos y tipología	Responsable RRHH	Anualmente durante la vigencia del plan.

**PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026**

de los mismos que se haya podido llevar a cabo en el periodo de evaluación del Plan de Igualdad.			
91. Difundir por los canales habituales de comunicación interna de la empresa, el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, negociado por empresa y Representación Legal de los Trabajadores.	Protocolo difundido	Responsable Comunicación	Tres meses tras la firma del plan.
92. Poner en marcha campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en las que se incluyan entre otros contenidos, situaciones de acoso, los canales de difusión del Protocolo y de denuncia de las situaciones que se produzcan, la tipificación de las medidas sancionadoras por acoso sexual y por razón de sexo en el régimen disciplinario, y en general, de los aspectos esenciales recogidos en el procedimiento de prevención y actuación.	Campaña realizada	Responsable Comunicación	Durante toda la vigencia del plan.
93. Anexar al Plan de Igualdad de la empresa, el Protocolo de actuación en materia de acoso sexual o por razón de sexo.	Documento de Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo incorporado al del Plan de Igualdad.	Responsable Comisión Seguimiento	Antes de la firma del plan
94. Realizar cursos de formación a mandos, mandos intermedios, gerentes y personal técnico y de gestión de equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos y personas formadas desagregado por provincias	Responsable Formación	de Durante el primer año y durante toda la vigencia del plan

**PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026**

**9-. COMUNICACIÓN**

9.1. Difundirá una cultura empresarial comprometida con la inclusión de la diversidad de todas las personas, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar en la igualdad de trato y oportunidades.

<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>
95. Difundir la existencia del I Plan de Igualdad entre la plantilla a través de campañas.	Campaña anual. N° de acciones de comunicación	Responsable Comunicación	Durante el primer año tras la firma del plan y durante toda la vigencia del plan
96. Disponer de una guía de lenguaje de uso inclusivo de la comunicación y difundirla entre la plantilla.	Guía realizada. Difusión realizada.	Responsable Comunicación	Durante el primer año tras la firma del plan
97. Revisar, corregir, vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones y la guía, tanto de uso interior como externo, especialmente de cualquier expresión y discriminación sexista.	Revisión de documentos internos	Responsable Comunicación	Anualmente durante la vigencia del plan
98. Redacción, elaboración y desarrollo de un plan de comunicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.	Plan de comunicación presentado y aprobado. Desarrollo del Plan de comunicación respecto a tiempos y público objetivo	Responsable Comunicación	Durante el primer año tras la firma del plan

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

99. Capacitación del departamento de comunicación en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje	Contabilizar el número de personas que realizan la formación, horas y desagregadas por sexo	Responsable Formación	6 meses tras la firma del plan
--	---	-----------------------	--------------------------------

9.2. La comunicación interna y externa promoverá una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a todo el personal.

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLE	PLAZOS
100. La Comisión de Seguimiento revisará la utilización del lenguaje y las imágenes contenidas en los medios de comunicación internos y externos, así como la efectividad de la comunicación interna a partir de los resultados de los cuestionarios sobre accesibilidad y contenido de los mismos.	Comisión informada.	Responsable Comisión Seguimiento	Anualmente durante toda la vigencia del plan
101. Realización de una campaña divulgativa de hitos significativos (8 de marzo, 25 de noviembre, etc.).	Campañas realizadas	Responsable Comunicación	Durante toda la vigencia del plan
102. Informar a los diferentes grupos de interés con los que se relaciona la compañía sobre la igualdad de oportunidades, especialmente con nuestros clientes y proveedores.	Acciones de comunicación dirigidas a proveedores y clientes	Responsable Comunicación	Durante toda la vigencia del plan

### 10-. VIOLENCIA DE GÉNERO

10.1. Apoyar a las mujeres víctimas y supervivientes de violencia de género.

**PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026**

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLE	PLAZOS
<p>103. Realizar una campaña de difusión y sensibilización (elaboración de materiales, infografías, gráficos, etc.). Desde la comisión de igualdad: Elaborar un documento específico de difusión de este apartado, que contemple derechos reconocidos por ley y las mejoras de este plan de igualdad negociadas.</p>	<p>Si/No Elaboración del documento Plantilla informada</p>	<p>Responsable Comunicación</p>	<p>Anualmente durante la vigencia del plan</p>
<p>104. Contactar con entidades que apoyen a mujeres víctimas de violencia y firmar un convenio de colaboración.</p>	<p>Si/No</p>	<p>Responsable RRHH</p>	<p>A partir del segundo año tras la firma del plan.</p>
<p>105. Las mujeres víctimas de vgd podrán adaptar la jornada, con o sin reducción, y adoptar el cambio de turno para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado la medida</p>	<p>HR Business Partner OOPP</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan</p>
<p>106. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa le reservará el puesto de trabajo durante los primeros 6 meses.</p>	<p>Nº de mujeres solicitantes</p>	<p>HR Business Partner OOPP</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan</p>

**PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026**

107. Las víctimas de vdg tendrán la posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, ampliable a 18 meses, con reserva del puesto.	Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo.	HR Business Partner OOPP	Durante toda la vigencia del plan
108. Derecho a la extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.	Nº de mujeres solicitantes	HR Business Partner OOPP y Responsable Administración Personal	Durante toda la vigencia del plan
109. No se considerarán faltas de asistencia al trabajo, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	Nº de personas que se ha solicitado la medida.	HR Business Partner OOPP	Durante toda la vigencia del plan
110. La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género, por un número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar en ningún caso, las 10 sesiones totales, con un coste máximo por sesión de 55€.	Nº de solicitantes Nº de sesiones por persona	HR Business Partner OOPP	Durante toda la vigencia del plan.
111. Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites necesarios (sociales, judiciales y sanitarios) motivados por la situación de vdg.	Nº de veces que se ha solicitado la medida	HR Business Partner OOPP	Durante toda la vigencia del plan

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

112. La empresa informará a la comisión de seguimiento y evaluación del plan de las medidas tomadas en los casos presentados de vdg	Comisión de seguimiento informada	Responsable RRHH y Agente de Igualdad	Anualmente durante la vigencia del plan
---	-----------------------------------	---------------------------------------	---

### XII. CALENDARIO DE ACTUACIONES

<b>ANTES DE LA FIRMA DEL PLAN</b>	1. Anexar al Plan de Igualdad de la empresa, el Protocolo de actuación en materia de acoso sexual o por razón de sexo.
<b>ANUAL</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Recopilar la información de dónde se incorporan y con qué condiciones las mujeres, para evitar discriminaciones o desigualdades no pretendidas, y/o la perpetuación de estereotipos.</li> <li>3. Establecer, como principio general, que, en las aperturas de centros de trabajo, campañas especiales y vacantes en general, tendrán prioridad las mujeres en situación de igualdad de cumplimiento de requisitos de la posición de las candidaturas.</li> <li>4. Informar periódicamente de la ubicación y medios de la publicación de las vacantes.</li> <li>5. Como principio general mantener el porcentaje de contratación indefinida frente a la temporal durante la vigencia del Plan de Igualdad.</li> </ol>

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

6. Incorporar en los procesos de selección para puestos a tiempo completo el acceso de las mujeres con contratos a tiempo parcial, siempre que cumplan con los requisitos.
7. En los procesos de nueva contratación y selección para personal directivo, mandos intermedios y personal técnico, garantizar en la medida de lo posible, que al menos el 60% de las candidaturas finalistas sean mujeres.
8. Aumentar un 2% el porcentaje de mujeres tanto en el acceso y promoción en puestos de trabajo, categorías, grupos profesionales y nivel jerárquico, así como en los sectores donde la mujer este infrarrepresentada ya sea en el global de plantilla como en la población de mujeres específica en la empresa (entiéndase por infrarrepresentación la menor presencia de mujeres).
9. Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.
10. Disponer de una base de datos propia de la formación recibida, desglosada por sexo y actualizada.
11. Incorporar un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla. Realizar un cuestionario en el que se recojan aspectos tales como: necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación para desarrollo de la carrera profesional, etc.
12. Desarrollo de un Plan de Formación para impulsar el desarrollo profesional en la empresa, tanto horizontal como verticalmente, teniendo en cuenta los requerimientos de los trabajadores y las trabajadoras.
13. Realización de un seguimiento anual por grupos profesionales y puestos de las promociones y de sus criterios desagregadas por sexo, indicando grupo, categoría, puesto de origen y de destino, tipo de contrato y jornada.
14. Se informará a la Comisión de Seguimiento y a la RLT de los criterios establecidos para la promoción por puestos (perfil profesional, requisitos del puesto, formación, conocimientos, ...)
15. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones que impliquen cambio de categoría (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

16. Disponer de información estadística y realizar un seguimiento anual de la distribución de la plantilla por grupos, categorías, departamentos y nivel jerárquico.
17. Fomentar la realización de formación en materia de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
18. Revisar periódicamente el protocolo de riesgo durante el embarazo y la lactancia con la RLT. Mantener su difusión en los medios habituales de la empresa.
19. Considerar las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales y psicosociales con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de las personas trabajadoras.
20. Mantener campañas y formaciones preventivas de salud laboral en ergonomía, correcciones posturales y riesgos psicológicos destinadas a prevenir riesgos para la salud general en el trabajo a distancia.
21. En el caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019 superior **al 15%**, la empresa se compromete a activar medidas correctoras en el plazo de 24 meses que corrijan dicha desigualdad.
22. Analizar los **criterios** que determinan quienes tienen derecho a la retribución **variable**, en qué cuantía, periodos, etc., y analizar la repercusión de la disponibilidad en la retribución.
23. Aplicar, en todos los casos el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo e informar a la Comisión de Seguimiento (CS) sobre el número de casos y tipología de los mismos que se haya podido llevar a cabo en el periodo de evaluación del Plan de Igualdad.
24. Revisar, corregir, vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones y la guía, tanto de uso interior como externo, especialmente de cualquier expresión y discriminación sexista.
25. La Comisión de Seguimiento revisará la utilización del lenguaje y las imágenes contenidas en los medios de comunicación internos y externos, así como la efectividad de la comunicación interna a partir de los resultados de los cuestionarios sobre accesibilidad y contenido de los mismos.

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

	<p>26. Realizar una campaña de difusión y sensibilización (elaboración de materiales, infografías, gráficos, etc.). Desde la comisión de igualdad: Elaborar un documento específico de difusión de este apartado, que contemple derechos reconocidos por ley y las mejoras de este plan de igualdad negociadas.</p> <p>27. La empresa informará a la comisión de seguimiento y evaluación del plan de las medidas tomadas en los casos presentados de vdg</p>
<b>DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN</b>	<p>28. La Empresa velará para que tanto en las ofertas de empleo como los modelos internos de solicitud de vacante no se dirijan a uno u otro sexo, lo que implica asegurar la no utilización de lenguaje o imágenes sexista que puedan dar lugar a interpretar que la oferta se dirige a un sexo concreto.</p> <p>29. Continuar con la perspectiva de género en nuestros procesos de selección, reflejando el compromiso por parte de la empresa en materia de igualdad a través de la publicación de ofertas con un mensaje específico sobre la igualdad de oportunidades.</p> <p>30. Hacer un seguimiento del nº de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo y puesto o grupo profesional, analizando la idoneidad de los CV, tanto seleccionados como rechazados de los finalistas, para cubrir los puestos ofertados en puestos de mando.</p> <p>31. Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección establecida según el principio e incorporar la posibilidad de actuar con los mismos criterios de igualdad.</p> <p>32. Reforzar los contactos con centros educativos y universitarios para identificar el talento, haciendo hincapié en que el sector marítimo está abierto al colectivo femenino, actualmente menos representado.</p> <p>33. Difundir las promociones de manera clara y transparente, especificando acciones de discriminación positiva.</p> <p>34. Facilitar a toda la plantilla información clara y accesible de la oferta formativa de la empresa a través de todos los medios disponibles, evitando con ello un acceso desequilibrado por cuestión de género. Facilitar que la formación sea compatible con las responsabilidades familiares.</p> <p>35. Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.</p>

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

36. La Comisión de Seguimiento, con representación de las dos partes, podrá participar en algunas acciones formativas, relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y realizará el control y seguimiento de las mismas.
37. Facilitar el acceso de la plantilla a acciones formativas diferentes a las de su puesto de trabajo, pudiendo ser solicitadas por la plantilla a través de un formulario, como incentivo para el desarrollo profesional.
38. Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.
39. Realizar acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento y cuidados del menor, excedencias y bajas de larga duración.
40. Seguir con la campaña de actualización de historial profesional.
41. Fomentar, promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios a través de acciones positivas: en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos en los que estén infrarrepresentadas.
42. Incorporar en el procedimiento de promoción que, en igualdad de méritos y capacidad, tendrán preferencia las mujeres, para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos, con el objetivo de aumentar un 2% porcentual de mujeres.
43. Realizar un seguimiento por RRHH de las zonas de la publicación de las vacantes de promoción en todos los centros de trabajo, trasladando las posibles incidencias a Central.
44. La persona será informada sobre los motivos del rechazo para promocionar.
45. Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla, de manera que la jornada continua, a tiempo parcial o la jornada reducida no represente una barrera para promocionar.
46. Procurar que en el periodo de vigencia del plan haya una participación lo más equilibrada en los cursos y formaciones específicas para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligados a las funciones de responsabilidad, en caso de que los hubiera.

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

47. Cuando existan vacantes dentro de la compañía tendrán preferencia el personal de la empresa, antes que contrataciones externas, siempre y cuando se cumplan los requisitos exigidos.
48. Procurar que la empresa desarrolle en sus planes de formación acciones que impulsen y faciliten la promoción de las mujeres a los cargos de responsabilidad en el marco del desarrollo de carrera.
49. Continuar con la campaña Quedarse es moverse.
50. Incorporar, siempre que sea posible, las jornadas continuadas según las necesidades del departamento y de la compañía.
51. Facilitar la adaptación de la jornada sin reducirla, siempre que sea posible, para aquellas personas que tengan a su cargo menores y/o familiares dependientes, siempre que se justifique convenientemente la necesidad.
52. Aumentar de dos a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes, con reserva del puesto de trabajo durante todo este periodo de excedencia.
53. Mantener la buena práctica de tener permisos retribuidos por el tiempo necesario para los trabajadores/as con descendientes menores o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia.
54. Tener en cuenta para cambios de turno, movilidad geográfica y/o elección de vacaciones, la situación de padres o madres separadas/divorciados o cuya guardia y custodia recaiga sobre uno de los progenitores, con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, siempre que sea posible y las circunstancias organizativas y productivas lo permitan.
55. Conceder como permiso no retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de las gestiones necesarias para llevar a cabo la adopción, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 14 días y con un máximo de 20 horas al año, revisables en casos excepcionales.
56. Conceder como permiso no retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo para las personas trabajadoras que decidan someterse a tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 14

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

días, de 48 horas al año para consulta médica o acreditación médica de la necesidad de la ausencia por la aplicación del tratamiento. Dicho permiso podrá ser recuperable siempre que las características del servicio así lo permitan.

57. Mantener la buena práctica de solicitar una reducción de jornada y/o adaptación de la misma, temporalmente, por estudios vinculados a la actualización capacitación, desarrollo profesional del puesto desempeñado. Una vez transcurrido el plazo solicitado, la persona volverá a su jornada habitual y puesto de trabajo.
58. Se posibilita el disfrute de un permiso no retribuido de hasta 30 días al año para cubrir necesidades personales, justificándolo debidamente con una antelación mínima de un mes, cuando sea posible, y siempre que la organización racional del trabajo lo permita.
59. Se flexibilizará el horario, siempre que sea posible, para los menores a cargo para los periodos de adaptación en el primer año de guardería y primer año de infantil, siempre que esté previamente acordado y respetando el cómputo de horas semanales.
60. Teniendo en cuenta la política horaria de las diferentes actividades de Bergé, se establecerá un margen de flexibilidad diaria en el inicio y finalización de la jornada de trabajo de una hora, que ayude a que la presencialidad de quienes tengan familiares dependientes no sea un hándicap para la conciliación. (Esta medida no aplica a quienes realizan turnos u horarios específicos relacionados con su actividad).
61. Continuar con la buena práctica de dar permisos especial de acompañamiento de menores de 18 años o personas dependientes cuando circunstancias especiales que así lo exijan (acompañamiento en ambulancias, en juzgados o en una necesidad médica urgente o del especialista). Se deberá avisar, salvo situaciones de fuerza mayor, con una antelación de 48 horas al responsable del servicio, presentando el correspondiente justificante.
62. Favorecer la desconexión digital fuera del tiempo laboral (tardes, fiesta y fines de semana, vacaciones, etc).
63. Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, presentando el correspondiente justificante.
64. Realizar campañas de visibilización del personal directivo o de mando que se acoja a los permisos relacionados con la corresponsabilidad.

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

65. El otro progenitor, durante los dos meses inmediatamente posteriores del disfrute de la suspensión del contrato por nacimiento, tendrá derecho a flexibilizar su jornada y horario diario de trabajo respetando la organización del trabajo y el cómputo semanal.
66. Revisar las infraestructuras existentes y adaptar o crear las instalaciones a las necesidades de las mujeres en los puestos y localizaciones donde no existen instalaciones diferenciadas por sexo.
67. Habilitar, donde no exista, un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros, para los perceptivos descansos de la plantilla y de las embarazadas y en periodo de lactancia natural cuando lo requieran.
68. Se garantizará el adecuado acceso de las personas trabajadoras a la **información** contenida en el registro retributivo, a través de la representación legal o de forma directa, en cuyo caso la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable. (RD 902/2020).
69. Hacer un seguimiento del resultado de la aplicación del protocolo de acoso y, en función de ello, proponer modificaciones para su actualización y mejora.
70. Poner en marcha campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en las que se incluyan entre otros contenidos, situaciones de acoso, los canales de difusión del Protocolo y de denuncia de las situaciones que se produzcan, la tipificación de las medidas sancionadoras por acoso sexual y por razón de sexo en el régimen disciplinario, y en general, de los aspectos esenciales recogidos en el procedimiento de prevención y actuación.
71. Realizar cursos de formación a mandos, mandos intermedios, gerentes y personal técnico y de gestión de equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
72. Difundir la existencia del I Plan de Igualdad entre la plantilla a través de campañas.
73. Realización de una campaña divulgativa de hitos significativos (8 de marzo, 25 de noviembre, etc.).
74. Informar a los diferentes grupos de interés con los que se relaciona la compañía sobre la igualdad de oportunidades, especialmente con nuestros clientes y proveedores.

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

75. Las mujeres víctimas de vgd podrán adaptar la jornada, con o sin reducción, y adoptar el cambio de turno para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.
76. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa le reservará el puesto de trabajo durante los primeros 6 meses.
77. Las víctimas de vdg tendrán la posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, ampliable a 18 meses, con reserva del puesto.
78. Derecho a la extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
79. No se considerarán faltas de asistencia al trabajo, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.
80. La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género, por un número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar en ningún caso, las 10 sesiones totales, con un coste máximo por sesión de 55€.
81. Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites necesarios (sociales, judiciales y sanitarios) motivados por la situación de vdg.

\*SEMESTRALMENTE:

82. Informar a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, edad y grupo profesional.

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

<b>2 MESES TRAS LA FIRMA DEL PLAN</b>	<p>83. Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.</p> <p>84. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad por parte de la empresa en materia de políticas de igualdad, acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia de género y seguimiento de planes de igualdad.</p> <p>85. La empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad la metodología de evaluación de prevención de riesgos laborales por si pueden contribuir a mejorar las misma desde la perspectiva de género.</p> <p>86. Comprobar a través de la metodología de la evaluación que se tiene en consideración los riesgos psicosociales por la desagregación por género, siempre que sea posible y no coarte el anonimato de las personas participantes en dicha evaluación.</p>
<b>3 MESES TRAS LA FIRMA DEL PLAN</b>	<p>87. Difundir por los canales habituales de comunicación interna de la empresa, el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, negociado por empresa y Representación Legal de los Trabajadores.</p>
<b>6 MESES TRAS LA FIRMA DEL PLAN</b>	<p>88. Revisar y analizar los criterios y herramientas empleadas en las pruebas de selección, entre ellas las entrevistas. Eliminar cualquier posible elemento de discriminación en la selección.</p> <p>89. Incluir en la documentación de bienvenida que se entrega a las incorporaciones mensajes a favor de la igualdad de trato y oportunidades.</p> <p>90. Informar del procedimiento de promoción a los directivos y mandos intermedios y hacer seguimiento de la aplicación del mismo.</p> <p>91. Capacitación del departamento de comunicación en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.</p>
<b>DURANTE EL PRIMER AÑO TRAS LA</b>	<p>92. Revisar en profundidad la descripción de puestos, así como las nomenclaturas de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios.</p>

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

<b>FIRMA DEL PLAN</b>	<p>93. Realización de acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad, dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación. Formar a cada departamento responsable de implantar medidas del Plan de Igualdad específicamente en la materia correspondiente.</p> <p>94. Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos mandos intermedios, en horario de trabajo.</p> <p>95. Garantizar que RRHH y Dirección, realizan formación específica en Igualdad de Oportunidades.</p> <p>96. Difundir, compilar y actualizar los permisos y licencias puntualmente a través de la intranet y en cada centro, a través de los tableros de anuncios o los medios oportunos, con una mención específica para los hombres.</p> <p>97. Realizar Registro salarial y Auditoria Retributiva con medias y medianas por puesto y desglosadas por sexo, atendiendo a salario base, complementos salariales y extrasalariales, según lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombre y mujeres.</p> <p>98. Revisar el sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, basada en las funciones a desempeñar en el puesto o categoría con independencia de las personas que los ocupan, diferenciando entre mujeres y hombres.</p> <p>99. Disponer de una guía de lenguaje de uso inclusivo de la comunicación y difundirla entre la plantilla.</p> <p>100. Redacción, elaboración y desarrollo de un plan de comunicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.</p>
<b>1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN</b>	<p>101. Realizar un protocolo con recomendaciones para realizar una selección igualitaria que sirva de guía en la aplicación de criterios homogéneos de selección (no sexistas, objetivos y neutros que no contemplen aspectos de contenido personal o estereotipos de género).</p>

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

	<p>102.Revisar las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia uno u otro género.</p> <p>103.Revisar el lenguaje en la nomenclatura de los puestos para que sea inclusivo.</p> <p>104.Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.</p> <p>105.Analizar la situación y necesidades de la plantilla, mediante una encuesta.</p>
<b>2 AÑOS TRAS LA FIRMA DEL PLAN</b>	<p>106.La comisión de seguimiento recopilará información sobre las posibles barreras que hayan podido encontrar a la hora de promocionar dentro de la empresa las trabajadoras en puestos de responsabilidad.</p> <p>107.Analizar con IT e inversiones la creación y/o desarrollo de una herramienta para el seguimiento de los indicadores.</p> <p>108.Contactar con entidades que apoyen a mujeres víctimas de violencia y firmar un convenio de colaboración.</p> <p>109.Revisar auditoría retributiva.</p>
<b>3 AÑOS TRAS LA FIRMA DEL PLAN</b>	<p>110.Identificar las posiciones en las que hay menor presencia de mujeres, fomentando la formación en los puestos en los que tengan menor presencia.</p>
<b>4 AÑOS TRAS LA FIRMA DEL PLAN</b>	<p>111.Plantear una mejora de las prestaciones de los reconocimientos, a lo largo de la vigencia del plan de igualdad, a la salud realizados por la empresa en los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Inclusión del reconocimiento mamográfico para personas mayores de 40 años.</li> <li>•Inclusión de la prueba de PSA para mayores de 50 años.</li> <li>•Inclusión de prueba de sangre en heces a partir de los 50 años.</li> </ul>

### **XIII. SISTEMAS DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.**

La evaluación tiene por objeto evaluar el cumplimiento de las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad y valorar la adecuación de las medidas descritas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello, se realiza una evaluación anual y reuniones semestrales con la finalidad de hacer un seguimiento del Plan. Se fijará una de las reuniones en septiembre y otra en marzo. Además, se establecerá un calendario de cada una de las medidas, teniendo en cuenta los indicadores de cara a evaluar en qué grado se consigue el objetivo establecido. La Comisión de Seguimiento evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de las destinatarias y destinatarios de las medidas y si ha sido correcto el desarrollo de las mismas.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al finalizar el segundo año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

### **XIV. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.**

Con el fin de realizar la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, se creará una Comisión de la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad que se compondrá según establece el RD 901/2020.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan de Igualdad serán:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación, y motivar y apoyar la implementación de las medidas pactadas en el plan de igualdad.
- Difundir el plan de igualdad.
- Hacer un seguimiento de la aplicación del plan de igualdad, así como de los indicadores relaciones con las medidas incluidas en el mismo.
- Realizar sesiones de trabajo para proponer posibles ajustes, correcciones o aclaraciones al plan, que en tal caso se considerará que forman parte del mismo.

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES 2022-2026

- Establecer otros indicadores de seguimiento relacionados con las medidas previstas, que permitan valorar de una manera rigurosa la adecuación del plan a la realidad de la empresa y a los objetivos a cumplir.
- Elaborar anualmente el informe de diagnóstico para la mejora continua del plan.
- Elaborar de forma anual un informe de conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que consideren oportunas.
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.
- Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de todas las medidas aquí descritas.
- Promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Cuantas otras que pudieran atribuirle la normativa, los convenios colectivos de aplicación o que se acuerde en la propia Comisión.

Para el funcionamiento de la comisión de seguimiento se negociará un reglamento de funcionamiento de la misma.

### **XV. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.**

En el caso de que alguna circunstancia obligue o recomiende la modificación parcial o total del Plan de Igualdad, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad o su revisión, el procedimiento será el siguiente:

- a. Cualquier persona de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión de Igualdad que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre los miembros de la Comisión.
- b. En la reunión de la comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por unanimidad de la Comisión.
- c. Tras la aceptación de la modificación se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.
- d. En la siguiente reunión ordinaria de la comisión de igualdad se revisará su nivel de ejecución.
- e. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interna más adecuado.

**XVI. ANEXOS**

- COMPROMISO FIRMADO POR LA DIRECCIÓN
- ACTA DE CONSTITUCIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA + REGLAMENTO
- DIAGNÓSTICO
- ACTA APROBACIÓN DIAGNÓSTICO
- PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
- ACTA APROBACIÓN PLAN DE IGUALDAD
- ACTA DESIGNACIÓN PERSONA ENCARGADA DE SUBIDA A REGCON