ptw Shipyard

PRIMER PLAN DE IGUALDAD

Port Tarraco Works, S.L. I Moll Pesquer, s/n | 43004 Tarragona - SPAIN
Tel: +34 977 279 191 | info@ptwshipyard.com | www.ptwshipyard.com

Vigencia: Agosto 2023 – julio 2027

Índice

CONTENIDO

1. Introducción 3

1.1. Definiciones 4

1.2. Marco legal 6

1.3. Objetivos 11

1.4. Ámbito de aplicación y vigencia 12

1.5. Suscriben el plan 12

2. Resumen diagnóstico 14

3. Objetivos y acciones. 20

3.1 Gestión organizativa igualitaria 20

3.2 Participación e implicación del personal 22

3.3 Lenguaje no sexista 24

3.4 Participación igualitaria en los diferentes puestos de trabajo 25

3.5 Prevención de la salud y riesgos laborales con perspectiva de género 30

3.6 Igualdad retributiva ..... **¡Error! Marcador no definido.**

3.7 Conciliación de la vida personal, familiar y profesional 33

4. Seguimiento y evaluación 36

4.1 Seguimiento 36

4.2 Evaluación 37

1. INTRODUCCIÓN

La Dirección de PTW SHIPYARD está comprometida con la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la organización, y trabaja para que se garantice la implementación de políticas que integren la igualdad y eviten cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género. Desde todos los niveles de la organización se es consciente de que la gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad en este siglo XXI, así como con los objetivos marcados por la agenda internacional en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Es por ello, que se ha asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES en la empresa con el contenido y las obligaciones que establece la Ley Orgánica 3/2007; y que, posteriormente, quedó complementada con la aprobación de los Reales Decreto-Ley 6/2019, 1 de marzo, Real Decreto-Ley 901/2020 y Real Decreto-Ley 902/2020, de 13 de octubre, así como la ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de derechos de las personas LGTBI.

Para la realización de este Primer Plan de Igualdad se ha contado con una comisión, que ha trabajado para la elaboración de un plan que contenga aquellas medidas que permitan un avance en el trabajo en materia de igualdad y en el que las personas que conforman la empresa hayan sido parte activa en todo el proceso. Para ello, la dirección emite un comunicado que se difunde entre las personas trabajadoras, en el que manifiesta su compromiso de velar por la implantación y desarrollo de políticas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razones de sexo, así como su firme determinación de impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización. A continuación, se pasó un cuestionario a la plantilla, para valorar aspectos cualitativos relacionados con los que se tratan en el diagnóstico.

La definición de políticas de igualdad de oportunidades en la empresa es un proceso continuo que debe contribuir a paliar las posibles situaciones de discriminación directas o indirectas que se estén produciendo en el ámbito laboral. La implantación de estas medidas no requiere grandes recursos, pero precisan de un sincero y firme compromiso por parte de todos los integrantes de la organización, así como de un minucioso seguimiento por parte de las personas responsables.

Una vez consensuado los resultados diagnósticos en la Comisión del Plan de Igualdad de PTW SHIPYARD éste se convierte en el punto de partida para determinar las áreas de actuación del Plan de Igualdad

1.1. Definiciones

Entendemos necesario definir determinados conceptos se utilizarán frecuentemente en el desarrollo del Plan de Igualdad.

- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: supone la ausencia de cualquier discriminación, ya sea directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, del estado civil y de asumir las obligaciones familiares.
- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al trabajo, formación, promoción profesional y condiciones laborales: el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral, garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, el acceso al trabajo, la formación profesional, las condiciones laborales y la afiliación a organizaciones sindicales.
- Discriminación directa e indirecta: se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que en atención a su sexo, pueda ser tratada de manera menos favorable que otra en una situación comparable. Será discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica

aparentemente neutras, ponga a personas de un sexo en desventaja respecto de otras personas del otro sexo, contemplando las excepciones legales que se puedan prever.

- Acoso sexual: es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se genere un entorno intimidante, degradante u ofensivo.
- Discriminación por embarazo o maternidad: es todo trato desfavorable a las mujeres, relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Inmunidad frente a represalias: es cualquier trato adverso o efecto negativo que se pueda dar en una persona a consecuencia de la presentación de una queja, reclamación denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinado a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias: los actos o cláusulas que constituyan o generen una discriminación por razón de sexo, se considerarán nulos y darán lugar a una responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido.
- Acciones positivas: para hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas, podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto a los hombres.
- Derecho a la conciliación de la vida personal, familiar i laboral: se reconoce a los trabajadores y trabajadoras, el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de forma que se fomente la aceptación equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- Plan de igualdad: la Ley Orgánica 3/2007 define al Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de haber

realizado un diagnóstico de la situación, encaradas a asumir en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

1.2. Marco legal

Legislación internacional

En el año 1951 la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el **Convenio 100**, promulga la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina para un trabajo del mismo valor.

En 1958, en el **Convenio 111 de la OIT**, se hace referencia a la discriminación en materia de trabajo y ocupación.

En el ámbito de la Unión Europea, el **Tratado de Amsterdam** ratificado por la Ley Orgánica 9/98, se establece que la Unión Europea promoverá la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, introduciendo este principio en todas las políticas y en todos los programas.

Legislación española

En el año 1978, con la aprobación de la **Constitución Española**, se intenta adaptar el ordenamiento jurídico a la no discriminación por razón de sexo. Este principio queda recogido en distintos artículos de la Constitución, de la siguiente forma:

Art 1.1 – España se constituye en un Estado social y democrático de derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.

Art 9.2 – Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los cuales se integra, sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Art. 14 – Los españoles son iguales frente a la ley, sin que pueda prevalecer ninguna discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En el Estatuto de los Trabajadores también se hace constar en los siguientes artículos:

Art. 4.2c – Los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Art 17.1 – Referente al principio de no discriminación en las relaciones laborales. "Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación."

Art 24.2- Igualdad de trato en los criterios de ascenso. "Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación".

Art 28 – Igualdad de remuneración por razón de sexo. "El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella".

En el año 1983 se crea, mediante la Ley 16/1983, de 24 de octubre, el Instituto de la Mujer para promover actuaciones para favorecer la igualdad de oportunidades para la mujer. Desde el 17 de septiembre del 2014, mediante la Ley 15/2014, se acuerda la integración de las competencias de la Dirección General para la igualdad de oportunidades, dentro de los cometidos y estructura del Instituto de la Mujer, que pasa a denominarse "Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades" (IMIO). Es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, que tiene por objeto promover y fomentar la igualdad de ambos sexos, facilitando las condiciones para la participación efectiva de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social, así como la de impulsar políticas para el empleo y el autoempleo de las mujeres, así como fomentar la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de sexo, nacimiento, raza, etnia, religión, ideología, identidad sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, cuyo objeto queda definido en su artículo primero y segundo.

1." Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y,

singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria".

2. "A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo".

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.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y de especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

Por ello, son contrarias al derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres las discriminaciones directas e indirectas; el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.; la discriminación por el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; las represalias como consecuencia de las denuncias contra actos discriminatorios; y los actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo.

Real Decreto-Ley 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. A partir de este momento, el proceso de negociación

de los planes de igualdad, pasa a tener entidad de convenio colectivo y su registro obligatorio pasa a ser a través del REGCON. Además, se establecen los ámbitos de análisis de los planes y su duración máxima de cuatro años. A partir de este momento, también se establece la obligatoriedad de realizar auditoría salarial, que debe ser registrada y tener la misma vigencia que el plan de igualdad.

Real Decreto-ley 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad de retributiva entre mujeres y hombres; por el que se establecen conceptos esenciales como son el de trabajo de igual valor o valoración de puestos de trabajo, que constituyen la esencial del análisis necesario para establecer posibles planes de acción que permitan reducir la brecha salarial de género.

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de derechos de las personas LGTBI.; por la que se establece la obligación de incorporar en el plan de igualdad, medidas que garanticen las mismas oportunidades para las personas LGTBI.

Legislación catalana

En el **Estatuto de Autonomía de Catalunya** de 1979, se reconoce la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho fundamental y se otorga al gobierno de la Generalitat de Catalunya las competencias exclusivas en materia de promoción de la mujer.

El 18 de junio de 1986, el Parlament de Catalunya, aprueba la **Resolución 81/II** sobre la promoción de la mujer y por el **Decreto 25/1987**, de 29 de enero, se crea la Comisión interdepartamental con el objetivo de promover la igualdad de derechos y la no discriminación entre mujeres y hombres, así como promover la participación de las mujeres en la vida social, cultural, política y económica.

En el año 1989, por la Ley 11/1989, de 10 de julio, se crea el Institut Català de la Dona, cuyos objetivos son fomentar la prestación de servicios específicos a favor de las mujeres.

Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con el fin de lograr una igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se impulsan medidas y mecanismos para conseguir que los poderes públicos lleven a cabo políticas y actuaciones destinadas a eliminar la desigualdad entre mujeres y hombres.

En el ámbito laboral, la medida más destacada es la ley que obliga a las empresas a adoptar procedimientos específicos para dar respuesta a las denuncias o reclamaciones que pueda formular cualquier trabajador que haya sido objeto de acoso.

De la misma manera, se crea el Distintiu Català d'Excel.lència Empresarial, en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo, como reconocimiento a las empresas que promuevan políticas de igualdad de género en el ámbito laboral.

Esta ley establece que los sindicatos deberán adjudicar a un delegado sindical la función de velar específicamente por la igualdad de trato y de oportunidades en el marco de la negociación colectiva. Dicho delegado deberá estar en posesión de una titulación específica en materia de igualdad. Esta ley impulsa medidas para garantizar la presencia paritaria de mujeres y hombres en la negociación colectiva.

1.3. Objetivos

El objetivo general del presente plan de igualdad, tal como establece la propia Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, es conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

A partir de las conclusiones obtenidas en el diagnóstico de situación de la empresa **PTW SHIPYARD**, este objetivo general se ha podido concretar en unos objetivos específicos que responden a las necesidades detectadas como áreas de mejora.

Cada uno de los objetivos específicos será desarrollado, con el fin de facilitar la evaluación final del plan de intervención, a partir de los indicadores establecidos de antemano a tal efecto.

Asimismo, cada uno de los objetivos específicos llevará asociadas una serie de acciones que serán las que se considere desde la organización que, estando alineadas con los objetivos organizativos y la cultura de la organización, permitirán conseguir cada uno de los objetivos. Estas acciones, propuestas inicialmente, pueden ser enriquecidas durante el proceso de implantación del plan a partir de las aportaciones de cualquier persona de la plantilla que, a través de los medios que se establezcan a tal efecto, considere oportuno comunicar a la comisión de igualdad. De igual modo, a partir del seguimiento que realice la comisión de las acciones del plan, pueden surgir nuevas inquietudes que se pueden materializar en el presente plan.

Al igual que en el diagnóstico de situación, el plan estará estructurado según los ámbitos definidos al inicio del documento y que hayan sido detectados como aspectos de mejora en el diagnóstico de situación.

1.4. Ámbito de aplicación y vigencia

El presente Plan de Igualdad es de aplicación para la totalidad de las personas trabajadoras de PTW SHIPYARD así como, en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

La entrada en vigor del presente Plan de Igualdad será el 1 de agosto de 2023 y su vigencia del será de cuatro años. Pasado este periodo, se actualizará y se registrará un nuevo Plan de Igualdad.

Una vez finalizada su vigencia, éste se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

1.5. Suscriben el plan

Las personas que han participado de la negociación del presente plan de igualdad y lo suscriben se presentan a continuación:

por una parte, la **representación de la empresa**

Doña Miriam Katherine Ford DNI X0608746-M

Doña Olga Baena Ramírez DNI 39691904-E

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

Don Sebastián Parra Torrente con DNI 39689673-E

Don Antoni Costa Castilla con DNI 39702194-P

2. RESUMEN DIAGNÓSTICO.

A partir de la información obtenida y analizada durante la fase de diagnóstico, se extrajeron unas conclusiones acerca de la situación de la organización en materia de igualdad, que serán la clave a la hora de planificar los objetivos y acciones que conformarán el plan de igualdad, así como la priorización en la implantación de las mismas.

ÁMBITOS DE TRABAJO	CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO 2022
Gestión organizativa igualitaria	**FORTALEZAS** 1. La cultura de la organización es inclusiva e integra la diversidad, tanto en relación al género, como edad o procedencia. 2. Entre el 73% y el 100% de mujeres y hombres consideran que en la empresa hay igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, que la dirección está sensibilizada con la materia y que la igualdad es compatible con la cultura de la organización. 3. El 94% de las mujeres y 80% de los hombres están de acuerdo con la realización de un plan de igualdad. **ÁREAS DE MEJORA** 1. La plantilla se encuentra altamente masculinizada puesto que el 90% de las personas que trabajan en la empresa son hombres. 2. Hay una clara segregación horizontal encontrándose las mujeres, principalmente en puestos de administración y comercial.
	FORTALEZAS

Participación e implicación del personal		1. La empresa comunicó a toda la plantilla a través de mail y tablones de anuncios el inicio del proceso de negociación del plan de igualdad. 2. La comisión negociadora presenta paridad de género. **ÁREAS DE MEJORA** 1. No hay, de momento, información sobre el plan de igualdad a disposición de la plantilla, puesto que se trata de primer plan de la organización. 2. La representación legal de la plantilla está masculinizada, puesto que el 100% de sus representantes son hombres.
Lenguaje no sexista		**FORTALEZAS** 1. En la web aparecen imágenes tanto de hombres como mujeres trabajando en la empresa, mostrando incluso alguna mujer en un puesto masculinizado. 2. El lenguaje oficial de la empresa es el inglés por lo que no cabe el uso del masculino como genérico.
Participación igualitaria en los diferentes puestos de trabajo		**FORTALEZAS** 1. Ha habido incorporaciones de alguna mujer en puestos altamente masculinizados. 2. La empresa cuenta con descripciones de puestos de trabajo genéricas y libres de sesgos de género. 3. No hay un procedimiento de selección establecido pero los criterios que se utilizan en la toma de decisiones tienen que ver con las características profesionales de las personas candidatas. 4. Las responsabilidades familiares no influyen en las oportunidades de promoción interna. 5. El 33% de los cambios de categoría de los últimos años ha sido de mujeres y el 67% de hombres.

6. El 76% de los hombres y el 100% de las mujeres consideran que unos y otras tienen las mismas oportunidades de desarrollo profesional.
7. La empresa realiza formación continuada a la plantilla, que se difunde a través de las personas responsables de los departamentos y se procura que sea dentro del horario laboral.
8. la plantilla, en su mayoría, considera que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de acceder a la formación continua.

ÁREAS DE MEJORA

1. Observamos una clara segregación horizontal en la empresa con una presencia mínima de mujeres en puestos manipulativos (oficiales).
2. En algunos casos, la nomenclatura de los puestos está masculinizada.
3. Las incorporaciones de los últimos años han sido mayoritariamente de hombres.
4. No se tienen datos actualizados del nivel de formación de la plantilla.
5. El 50% de las mujeres consideran que hay igualdad de trato en el acceso al puesto de trabajo entre hombres y mujeres; mientras que opinan así el 73% de los hombres.
6. No hay un procedimiento de promoción, aunque no ha sido necesario, de momento.
7. Aproximadamente el 50% de los hombres y de las mujeres consideran que hay igualdad de trato y oportunidades en la promoción interna entre mujeres y hombres.
8. Hay cierto desconocimiento acerca de las repercusiones negativas que la conciliación pueda tener en el desarrollo profesional, pues el 39% de los hombres y el 70% de las mujeres han optado por la respuesta "no sabe / no contesta".

Presencia de mujeres en cargos directivos	**FORTALEZAS**	1. La plantilla percibe que hay igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.
	ÁREAS DE MEJORA	1. Hay cierta segregación horizontal en la empresa.
Conciliación de la vida personal, familiar y profesional	FORTALEZAS	1. Se aplican las medidas que establece la normativa actual. 2. Además, hay flexibilidad horaria y teletrabajo en casos de necesidad. 3. Las reuniones se hacen siempre dentro del horario laboral. 4. SE facilita la conciliación por parte de mujeres y hombres. 5. La percepción de la conciliación en la organización tiene una valoración positiva por parte de mujeres y hombres.
	ÁREAS DE MEJORA	1. Hay cierto desconocimiento de las medidas de conciliación aplicables en la empresa, a pesar de que la valoración de la misma sea positiva.
Prevención de la salud y riesgos laborales con perspectiva de género	**FORTALEZAS**	1. La empresa cuenta con plan de prevención. 2. Hay un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
	ÁREAS DE MEJORA	1. Hay todavía una parte importante de la plantilla que desconoce el protocolo de acoso sexual y por razón

		de sexo y el procedimiento a seguir para gestionar una situación.
Igualdad retributiva entre dones i homes		**FORTALEZAS** 1. La política salarial se basa en convenio colectivo. 2. Se ha llevado a cabo una valoración de puestos de trabajo, basada en las descripciones de los mismos, y utilizando la herramienta del ministerio. 3. No hay brechas significativas entre mujeres y hombres en la retribución total anual, como muestra el informe de auditoría salarial. 4. No se hallan brechas salariales entre mujeres y hombres superiores al 25% en salario base o pagas extra. 5. El 60,6% de los hombres consideran que hay igualdad retributiva entre mujeres y hombres en un mismo puesto de trabajo.
		ÁREAS DE MEJORA 1. hay una brecha salarial en la retribución total de la escala 9 de valor. em favor de los hombres, aunque sólo en la media aritmética lo cual nos indica que es debido a un valor extremo. 2. Sí se hallan brechas superiores al 25% en favor de los hombres en complementos salariales ligados al tipo de actividad que desarrollan unos y otras y, por tanto, que pueden ser explicados por la segregación horizontal. 3. La percepción de igualdad salarial en un mismo puesto de trabajo cae hasta el 50% en el caso de las mujeres.
Condiciones laborales igualitarias		**FORTALEZAS** 1. El contrato indefinido predomina tanto en mujeres como en hombres.

2. También predomina la jornada completa entre mujeres y hombres.
3. Hay un hombres y una mujer con una jornada parcial.
4. Las bajas de la empresa de hombres y mujeres muestran equilibrio con el porcentaje de unos y otras en la organización.

3. OBJETIVOS Y ACCIONES.

A continuación, se presentan los objetivos y las acciones planificadas organizadas por ámbitos.

3.1 Gestión organizativa igualitaria

OBJETIVO 1. **Incorporar de manera transversal la igualdad a la gestión de la organización.**

ACCIÓN 1.1 **Crear un calendario de sensibilización**

DESCRIPCIÓN Establecer unas fechas en las que, anualmente, se informe acerca de los aspectos relevantes ligados a las políticas de igualdad, como son el plan de igualdad, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, las violencias sexuales, el lenguaje no sexista y todas aquellas que se consideran de interés. Además, se incorporará la sensibilización respecto al colectivo LGTBI, de modo que garanticemos igualdad de trato en nuestra organización.

PASOS

1. Determinar las temáticas sobre las que se puede informar y sensibilizar.
2. Decidir las fechas en las que se hará la difusión.
3. Crear recordatorio automático con suficiente antelación para poder preparar los materiales y avisar a las personas que harán las difusiones.

RESPONSABLE RRHH y comité de empresa (comisión de seguimiento)

RECURSOS Material fungible

CRONOGRAMA Durante toda la implantación del plan

ACCIÓN 1.2 Difusión del plan de igualdad

DESCRIPCIÓN Dar a conocer el acuerdo y registro del plan de igualdad, así como facilitar el acceso al contenido del mismo por parte de las personas que trabajan en PTW SHIPYARD, de manera que puedan aportar ideas y proponer acciones que vayan vinculadas con la sensibilización y la garantía de igualdad de mujeres y hombres en la empresa.

PASOS

1. Decidir el contenido a difundir inicialmente.
2. Facilitar, a través de los tablones de anuncios, acceso al contenido del plan de igualdad.
3. Explicitar los medios por los que se pueden hacer sugerencias (buzón, a través del comité, directamente contactando con RRHH…)

RESPONSABLE Comisión de seguimiento

RECURSOS Material fungible

CRONOGRAMA Tercer trimestre 2023

INDICADORES

Existencia de un calendario y evidencias de las acciones de difusión y sensibilización planificadas.

Evidencia de la información a la plantilla sobre la existencia del plan de igualdad

Percepción y grado de conocimiento por parte de la plantilla de la existencia del plan.

Percepción de la plantilla acerca de la compatibilidad de la cultura organizativa con la igualdad de oportunidades, así como nivel de sensibilización de la dirección.

3.2 Participación e implicación del personal

OBJETIVO 2	**Garantizar la comunicación efectiva y bidireccional en la empresa.**

ACCIÓN 2.1	**Optimizar comunicación interna.**
DESCRIPCIÓN	Analizar los canales de comunicación existentes en la organización, el grado de uso y los puntos de mejora.
PASOS	1. Hacer un análisis de los canales de comunicación. 2. Para cada uno de ellos conocer el grado de accesibilidad por parte de la plantilla. 3. Determinar colectivos que tienen más dificultades en el acceso a la información a través de estos canales. 4. Proponer mejoras en la ubicación de dichos medios, la necesidad de complementarlos y utilizarlos simultáneamente. 5. Hacer seguimiento de las mejoras incorporadas.

RESPONSABLE	RRHH, Dirección y comisión de seguimiento
RECURSOS	Material fungible, según propuestas (presupuestar)
CRONOGRAMA	Cuarto trimestre 2023

ACCIÓN 2.2 **Crear un tablón de anuncios digital**

DESCRIPCIÓN	Paralelamente al tablón de anuncios existente, crear uno digital que permita acceder fácilmente a todos los contenidos e informaciones importantes para las personas que trabajan en PTW. Se acompañará a la plantilla en la progresiva transición del tablón clásico a uno digital que permita compartir más información.
PASOS	1. Seleccionar toda la información que se considera relevante. 2. Establecer una estructura clara que sea fácil e intuitiva. 3. Crear los contenidos. 4. Colgar la información. 5. Hacer seguimiento y actualización periódica de la información.
RESPONSABLE	RRHH, dirección y comisión negociadora
RECURSOS	Presupuesto tablón digital.
CRONOGRAMA	Primer trimestre 2024

INDICADORES

Existencia de canales de comunicación al alcance de toda la plantilla.

Grado de conocimiento por parte de las personas trabajadores de los canales de comunicación.

Grado de uso de los canales.

Información relativa a la igualdad que se ha difundido.

3.3 Lenguaje no sexista

OBJETIVO 3	**Instaurar una comunicación que utilice un lenguaje neutro**

ACCIÓN 3.1	**Revisar el uso del lenguaje y las nomenclaturas de los puestos de trabajo.**
DESCRIPCIÓN	Revisar el lenguaje utilizado en las descripciones de puestos de trabajo y otros documentos internos y plantillas de comunicación, para detectar y modificar aquellos usos del lenguaje que no sean neutros.
PASOS	1. Determinar la documentación susceptible de revisión. 2. Detección de las palabras que utilizan un lenguaje masculinizado. 3. Sustitución por otras que sean neutras.
RESPONSABLE	RRHH
RECURSOS	--
CRONOGRAMA	Tercer trimestre 2024

INDICADORES

Lenguaje utilizado en la nomenclatura de la descripción de puestos de trabajo.

Lenguaje utilizado en las comunicaciones formales.

3.4 Participación igualitaria en los diferentes puestos de trabajo.

OBJETIVO 4.	**Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección, promoción y formación**

ACCIÓN 4.1 **Trabajar por una incorporación equilibrada de mujeres y hombres**

DESCRIPCIÓN Hacer mención específica al interés en la contratación tanto de hombres como de mujeres en cualquier posición. Este procedimiento tiene que garantizar que los aspectos en los que se basan las decisiones son objetivos y no tienen relación con características personales como el género, la edad, raza, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra que no tenga que ver con la competencia profesional.

PASOS

1. Definir las posibles fuentes de reclutamiento.
2. Redactar un párrafo en el que se indique que la empresa

cuenta con un plan de igualdad y vela por la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a los diferentes puestos de trabajo.

3. Informar del proceso a las personas que participan en la gestión de la selección y la toma de decisiones.

RESPONSABLE RRHH

RECURSOS ---

CRONOGRAMA Durante toda la implantación del plan

ACCIÓN 4.2 **Incorporar información del plan de igualdad y el protocolo de acoso en el sistema Mentor**

DESCRIPCIÓN Incorporar información resumida acerca del plan de igualdad vigente y el protocolo de acoso, haciendo mención al lugar donde se encuentra el contenido íntegro, así como personas de referencia a las que se pueden dirigir.

PASOS

1. Decidir la información que se quiere difundir y el formato.

2. Incorporar la información al sistema Mentor.

3. Establecer la periodicidad de la revisión de la misma.

RESPONSABLE RRHH

RECURSOS ---

CRONOGRAMA Cuarto trimestre 2023.

ACCIÓN 4.3 **Formar a las personas con responsabilidad en materia de igualdad**

DESCRIPCIÓN Formar a las personas que, en la organización, participan de la toma de decisiones en los casos de selección o promoción y tienen equipos a su cargo en materia de igualdad de oportunidades.

PASOS

1. Decidir las personas que tienen equipos a su cargo y que podrían hacer la formación.
2. Organizar los grupos para que sea compatible la formación con la actividad de la organización.
3. Decidir contenido de la formación
4. impartir la acción formativa.
5. Evaluación del grado de satisfacción.

RESPONSABLE RRHH

RECURSOS ---

CRONOGRAMA Tercer trimestre 2024

ACCIÓN 4.4	**Revisar las descripciones de los puestos de trabajo con perspectiva de género**	
	DESCRIPCIÓN	Revisar el lenguaje utilizado en las descripciones de puestos de trabajo y los requisitos asociados para evitar que vayan ligados a estereotipos de género.
	PASOS	1. Revisar nomenclaturas y corregir aquellas que no utilicen un lenguaje neutro. 2. Revisión de los requisitos de los puestos de trabajo y análisis con perspectiva de género. 3. Actualizar periódicamente las Descripciones de puestos de trabajo.
	RESPONSABLE	RRHH
	RECURSOS	--
	CRONOGRAMA	Cuarto trimestre 2024

ACCIÓN 4.5	**Establecer procedimiento de detección de necesidades formativas.**	
	DESCRIPCIÓN	Diseñar el sistema para la detección de necesidades formativas de la plantilla basado en la participación de todos y todas.
	PASOS	1. Reunirse con responsables de las diferentes áreas para determinar la manera de hacer detección de necesidades formativas, participativa, en cada una de las áreas.

2. Acordar la manera de hacerlo y las fechas. Asimismo, mecanismos para la incorporación de necesidades durante el transcurso del año.

3. Decidir la manera de proceder para la información al departamento de RRHH, así como los criterios para la inclusión de la necesidad en el plan de formación anual, criterios para la inscripción de personas en las acciones formativas y metodología de difusión.

RESPONSABLE Dirección RRHH

RECURSOS ---

CRONOGRAMA Tercer trimestre 2024

INDICADORES

Existencia de descripción de todos los puestos de trabajo neutros de la organización.

Porcentaje de hombres y mujeres por puesto de trabajo.

Porcentaje de hombres y mujeres por niveles jerárquicos.

Participación de hombres y mujeres en las acciones formativas.

Participación de hombres y mujeres con cargos de responsabilidad en formaciones específicas de igualdad de oportunidades.

Percepción de la plantilla acerca de la neutralidad en la selección de personal en la empresa.

Percepción de la plantilla acerca de las posibilidades de promoción de hombres y mujeres.

Conocimiento por parte de la plantilla del contenido y la existencia del sistema Mentor y su contenido.

Sistema de detección de necesidades implantado y participativo.

Porcentaje de hombres y mujeres que participan en la formación interna.

3.5 Prevención de la salud y riesgos laborales con perspectiva de género.

OBJETIVO 5	**Garantizar un entorno saludable y seguro para mujeres y hombres en la organización.**

ACCIÓN 5.1 **Actualizar protocolo, teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 4/2023.**

DESCRIPCIÓN Incorporar al protocolo de acoso sexual y por razón de sexo actual, cualquier tipo de conducta de acoso relacionada con la orientación sexual, identidad de género o características sexuales.

PASOS

1. Dentro del plazo establecido por la ley para su incorporación en la empresa, analizar la manera de incorporarlo al protocolo ya aprobado internamente.
2. Hacer difusión interna.
3. Sensibilizar al respecto a toda la plantilla.

RESPONSABLE Olga y comisión de seguimiento.

RECURSOS ---

CRONOGRAMA Cuarto trimestre 2024

ACCIÓN 5.2

Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

DESCRIPCIÓN	Informar a toda la plantilla de la existencia del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, así como su procedimiento de gestión de casos, personas de referencia y conductas que suponen cada uno de los tipos de acoso. Asimismo, se dispondrán ejemplares al alcance de cualquier persona de la plantilla
PASOS	1. Decidir contenido a difundir. 2. Dar formato al contenido. 3. Informar a las personas que harán la difusión, por ejemplo, la persona responsable de prevención en las charlas de seguridad o responsables de equipo y reuniones periódicas.
RESPONSABLE	RRHH, comité y responsable de prevención y equipos
RECURSOS	---
CRONOGRAMA	Cuarto trimestre 2023

ACCIÓN 5.3	**Formar a las personas que tengan el rol de "personas de referencia" en la temática.**
DESCRIPCIÓN	Se trata de formar a las personas que han sido designadas personas de referencia en aquellos aspectos técnicos y procedimentales.

PASOS	4. Estudiar los conocimientos que cada uno de los perfiles necesita para desempeñar su rol. 5. Buscar formadores para llevar a cabo la formación del equipo. 6. Formar a las personas.
RESPONSABLE	RRHH, Dirección, comisión de seguimiento
RECURSOS	Formación externa
CRONOGRAMA	Cuarto trimestre 2024

INDICADORES

Existencia de protocolo de acoso actualizado y revisado al alcance de la plantilla a través del sistema Mentor, web y demás medios de comunicación.

Grado de conocimiento por parte de la plantilla del protocolo.

Grado de conocimiento por parte de la plantilla de los pasos a seguir en caso de sufrir un caso de acoso y las personas de referencia.

Número de casos de acoso denunciados y gestionados.

Existencia de personas de referencia.

Evidencias de la formación recibida por las personas de referencia en la materia.

Evidencias de la información a la plantilla respecto al acoso laboral, sexual, por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual.

Existencia de evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género.

3.6 Condiciones laborales.

OBJETIVO 6	**Fomentar unas condiciones laborales igualitarias.**
ACCIÓN 6.1	**Crear vestuarios adecuados para su uso por parte de mujeres y hombres**

DESCRIPCIÓN	Revisar las instalaciones con el fin de adecuar los vestuarios para un uso adecuado por parte de cualquier persona de la organización, hombre o mujer.
PASOS	1. Analizar los espacios donde se encuentran los lavabos y vestuarios. 2. Decidir el lugar en el que incorporar nuevos espacios o habilitar los existentes. 3. Llevar a cabo las obras de adecuación de dichos espacios para hombres y mujeres, de manera que cualquier persona pueda hacer uso en las mimas condiciones.
RESPONSABLE	Toni y comisión negociadora
RECURSOS	---
CRONOGRAMA	Cuarto trimestre 2023

INDICADORES

Existencia de unos espacios adecuados para el uso por parte de mujeres y hombres en la organización (aseos, vestuarios…)

3.7 Conciliación de la vida personal, familiar y profesional

OBJETIVO 7	**Fomentar el uso de medidas de conciliación**
ACCIÓN 7.1	**Plan de bienvenida para la vuelta de excedencia**

DESCRIPCIÓN	Con el fin de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, además de garantizar el uso de cualquier medida de conciliación de las establecidas en la normativa y las propias de la empresa, se trata de que el uso de dichas medidas no suponga ningún perjuicio a nivel profesional. Por ello, se pretende diseñar un proceso para la vuelta de una excedencia, que garantice que la persona se reincorpora con toda la información y formación necesaria para el óptimo desarrollo de sus funciones.
PASOS	1. Analizar los puestos de trabajo críticos en los que sea necesario establecer dicho plan. 2. Establecer la duración de excedencia o baja que se considere de larga duración y requiera activar dicho plan. 3. Determinar las cuestiones a actualizar: información, formación… y la persona que se encargará de todo ello en cada departamento.
RESPONSABLE	Olga y comisión negociadora
RECURSOS	---
CRONOGRAMA	Tercer trimestre 2023

INDICADORES

Existencia de la información relativa a medidas de conciliación haciendo especial inciso en su universalidad (orientada tanto a hombres como a mujeres)

Conocimiento por parte de la plantilla de las medidas de conciliación.

Percepción de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades en el uso de medidas de conciliación por parte de hombres y mujeres.

Percepción acerca de la NO penalización profesional en caso de conciliación.

Medidas para garantizar que tras una situación de conciliación como una excedencia hay un procedimiento para ayudar a la reincorporación de la persona trabajadora.

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

4.1 Seguimiento

En PTW SHIPYARD consideramos el proceso de implantación del plan de igualdad como un proceso dinámico y flexible donde participan todas las personas de la organización. Por este motivo, se llevará a cabo un seguimiento de la implantación de cada una de las acciones previstas, lo cual nos proporcionará un feedback continuado del estado de cada una de las acciones y posibles imprevistos o nuevas necesidades y posibilidades detectadas. Por ello, durante el transcurso de la implantación de este primer plan de igualdad, se puede necesitar la incorporación de nuevas acciones que puedan ayudar a enriquecer el proceso y adecuarlo a las necesidades reales y cambiantes de la organización.

El seguimiento de cada acción lo llevará a cabo la persona responsable de la implantación de cada una de las acciones, documentando los problemas surgidos, aspectos de mejora detectados, los resultados de la acción o necesidades detectadas a través de una ficha de seguimiento que garantizará que el seguimiento se lleva a cabo de manera sistemática.

Esta información se trasladará a la **comisión de seguimiento**, formada por las mismas personas que han participado en el diagnóstico y diseño del plan de igualdad. Para este seguimiento, se establecerán dos reuniones ordinarias a lo largo de año, en los meses de mayo y noviembre; y, en caso necesario, cualquier persona de la comisión de seguimiento o personas implicadas en la implantación de las acciones puede solicitar la convocatoria de una reunión extraordinaria, con una antelación de 2 días.

En cada una de estas reuniones se realizará un acta, que se firmará, en la que constará el estado de las acciones previstas para el periodo inmediatamente anterior y se actualizará el documento dinámico de seguimiento del plan.

Las acciones diseñadas inicialmente en el presente plan de igualdad están orientadas a la consecución de una igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres en el seno de la organización. Esta igualdad implica, las mismas oportunidades y condiciones en cuanto a acceso al puesto de trabajo, formación, desarrollo profesional, conciliación de vida familiar, personal y profesional y condiciones laborales. Pero, el seguimiento será la manera de constatar si las acciones planteadas son suficientes o es necesario incluir nuevas acciones per ayuden a la consecución de los objetivos planteados.

4.2 Evaluación

Tal como establece la normativa, en PTW SHIPYARD se prevé realizar dos evaluaciones para monitorizar el grado de cumplimiento o acercamiento a la consecución de los objetivos planteados en el presente plan.

La primera evaluación se realizará dos años después del inicio de la implantación del plan de igualdad, que tiene una duración total de cuatro años. En ese momento, se analizarán los diferentes indicadores descritos en los objetivos como aquellas informaciones relevantes a la hora de comprobar si los datos nos acercan al objetivo previsto.

Por último, al finalizar la implantación del plan de igualdad, se realizará una nueva evaluación que contará con todos los indicadores recogidos en el diagnóstico inicial y organizados según los objetivos a los que hacen referencia. Estos indicadores, tanto cuantitativos como cualitativos, y facilitados por la organización y la plantilla a través de sus percepciones, permitirán tener una imagen real de la situación y, por tanto, evaluar el grado de consecución de los objetivos definidos en el plan.

También será esta última evaluación el punto de partida del segundo plan de igualdad de PTW SHIPYARD pues permitirá vislumbrar aquellos aspectos que todavía sean susceptibles de mejora. Todos los aspectos de mejora detectados serán de nuevo asociados a acciones correctoras, que se organizarán según objetivos específicos y se temporalizarán, dando así lugar al segundo plan de igualdad.

5. CRONOGRAMA.

A continuación, se representa de manera esquemática la organización temporal de las acciones diseñadas como punto de partida de este plan de igualdad. Este cronograma, podrá ser enriquecido a lo largo de la implantación y seguimiento con la incorporación de nuevas acciones que se consideren necesarias para alcanzar los objetivos planteados.

Acciones	2023		2024				2025				2026				2027	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Difusión del plan de igualdad	x															
Difusión del protocolo de acoso		x														
Revisión del redactado DPT						x										
Inciso interés perfiles mujeres y hombres	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Optimizar comunicación interna		x														
Calendario sensibilización	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Buzón sugerencias																
Tablón de anuncios digital			x													
Utilizar lenguaje neutro					x											
Crear detección necesidades formativas					x											
Formación personas con responsabilidad en IOP					x											
Plan de bienvenida para la vuelta de excedencia	x															
Actualización sistema Mentor		x														
Formación personas de referencia en protocolo						x										
Crear vestuarios adecuado para mujeres y hombres		x														
Actualización protocolo (ley 4/2023)		x														
Seguimiento																
Evaluación																

6. SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.

Si durante el proceso de implantación, seguimiento, evaluación y revisión del Plan, surgieran discrepancias, éstas se expondrán en las reuniones periódicas de la Comisión de Seguimiento donde se negociará de buena fe, requiriéndose de la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.

Según lo establecido en el RD 901/2020 en su artículo 9.2, el plan de igualdad debería revisarse si concurren las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba realizarse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.

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

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

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

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

En caso de desacuerdo, la Comisión de Seguimiento podrá recurrir a procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando éste haya sido previsto.