

El Port de Barcelona inicia la diagnosis previa para elaborar el nuevo Plan de Igualdad 2022-2025

- **Se crea una Comisión Negociadora que elaborará el nuevo Plan, basado en la información recogida a través de un estudio sobre la situación actual y los resultados de una auditoría y un registro retributivo.**

El Port de Barcelona ha creado la Comisión Negociadora encargada de elaborar el nuevo Plan de Igualdad 2022-2025 que la institución tiene previsto aprobar en los próximos meses. Se trata de un órgano designado expresamente para negociar, elaborar y aprobar el nuevo Plan que velará por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres dentro del Port de Barcelona. El contenido de este Plan 2022-2025 se definirá una vez realizado un diagnóstico para detectar posibles mejoras dentro de la organización.

Los miembros de la Comisión, constituida por 10 personas, 5 de la parte empresarial y 5 de la parte social con una composición paritaria, realizarán un curso de 12 horas de sensibilización de género, con el fin de formarse antes de iniciar la diagnosis.

Esta diagnosis permitirá analizar la situación actual de la institución y se elaborará a través de dos cuestionarios: uno cualitativo, enfocado a dar información de las áreas de formación, selección, conciliación, comunicación, promoción, retribución, prevención; y otro cuantitativo, para facilitar datos como el sueldo, permisos retribuidos, rotación del personal, ausencias, excedencias, reducciones de jornada, tipo de contrato, horarios y formación recibida disgregado por género.

La fotografía global que se extraiga a través de la diagnosis irá complementada por un registro salarial, un instrumento que recoge las percepciones económicas de todas las personas trabajadoras, incluido el personal directivo y los altos cargos, y por una auditoría retributiva. Esta auditoría servirá para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Con esta información, se podrán prevenir y corregir los obstáculos y dificultades existentes en la empresa a los efectos de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia del sistema.

Una vez se disponga de toda la información necesaria, el Port de Barcelona elaborará el nuevo Plan de Igualdad, de una vigencia máxima de 4 años. De esta manera, la infraestructura catalana, una vez más, afianza su compromiso con la sostenibilidad social a través del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y trabaja por el cumplimiento de los 10 principios del pacto y también de los 17

Síguenos en:



Departamento de Comunicación. Gabinete de prensa.

T +34 93 306 88 40 | comunicacio@portdebarcelona.cat | www.portdebarcelona.cat

08.03.2021

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que incluyen el cambio climático, la desigualdad económica, la innovación y el consumo sostenible. Y en este caso, l'ODS número 5, que insta a treballar para alcanzar la igualdad de género, no sólo porque es un derecho humano básico, sino porque es vital para el desarrollo sostenible. Está demostrado que empoderar a las mujeres tiene un efecto multiplicativo y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel global.

Desde el Port de Barcelona seguimos reivindicando la igualdad de género. Mirad el vídeo a:

<https://www.youtube.com/watch?v=ejUslbu1ALM>

FOTO: Infografía de las acciones llevadas a cabo en materia de Igualdad en el Port de Barcelona.

♀ Què estem fent en matèria d'Igualtat al Port de Barcelona? ♂

Pla d'Igualtat

Amb mesures orientades a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones i donar suport a les persones víctimes de violència de gènere.



Agent per la Igualtat

Vetlla pel compliment del pla i proporciona suport i assessorament.



Comitè Permanent d'Igualtat

Impulsa el pla, garanteix la seva difusió i desenvolupament i avalua les accions i resultats.



Conciliació

Promovem la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.



Assetjament

Comptem amb un protocol d'actuació davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i moral.



Què hem fet?

Presència equilibrada entre homes i dones en òrgans de selecció i valoració. Ús de llenguatge i imatges no sexistes en totes les comunicacions. Cursos de formació sobre igualtat per a treballadors i treballadores.

