

El Port de Barcelona aprueba el nuevo Plan de Igualdad 2022-2026

- **El documento establece veintitrés acciones concretas a implementar hasta 2026.**
- **El nuevo plan cuenta con la creación de un grupo de trabajo formado por personal del Port que supervisará el cumplimiento de las medidas.**

El Port de Barcelona realiza un nuevo movimiento hacia la paridad de género. La entidad continúa trabajando para implementar de forma transversal la equivalencia de oportunidades entre hombres y mujeres en su organización, aprobando el Plan de Igualdad 2022-2026, el quinto de su historia. Un documento que recoge veintitrés medidas diseñadas con la intención de tener impacto en distintos ámbitos del día a día de la Autoritat Portuària: la comunicación interna y externa, la selección de personal, la formación profesional o las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, entre otros.

El documento parte de varios objetivos específicos como el fomento de los derechos de las mujeres en situación de violencia de género o la eliminación de la segregación vertical y horizontal. En esta línea, el Port de Barcelona ya hace años que promueve que las mujeres ocupen posiciones de poder dentro en su organigrama para reducir aspectos colaterales de la desigualdad como la brecha salarial. Además, en este plan, la entidad vuelve a contemplar su comunicación externa e interna y se propone, por ejemplo, ampliar la guía propia de buenas prácticas sobre lenguaje inclusivo e incluir en ella imágenes, o se establece como propósito impulsar entre la plantilla las políticas de género con que trabaja. De todas estas voluntades, nace el Plan de Igualdad 2022-2026, en el que se incluyen las acciones concretas que el Port de Barcelona ya trabaja para poner en marcha y quiere cumplir en los próximos cuatro años.

En lo que se refiere a las condiciones laborales y de contratación de trabajadores y trabajadoras, en el nuevo plan, destacan medidas como tener en consideración el género en procesos de selección y promoción o contemplar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales del Port. En el ámbito de conciliación y planificación familiar, el documento incluye acciones como la creación de un calendario de difusión de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral o el seguimiento del teletrabajo segregado por sexo.

Segueix-nos a:



Departament de Comunicació. Gabinet de premsa.

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

03.01.2023

Otra de las novedades es la creación de una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad: un grupo de trabajo que surge para asegurar el cumplimiento de las veintitrés acciones a partir de un calendario ya pactado en el mismo plan. La comisión está configurada por diez trabajadores y trabajadoras de la APB: cinco como representantes de la empresa y otras cinco como representantes de las personas que trabajan en ella.

Los resultados de un diagnóstico y auditoría salarial

El Plan de Igualdad 2022-2026 se dibuja a partir de los resultados de dos análisis. Durante el año 2021, se realizó un diagnóstico de igualdad sobre la actividad del Port de Barcelona, así como una auditoría salarial interna. Los resultados permitieron conocer los puntos fuertes de la institución en materia de paridad, pero sobre todo los ámbitos en los que eran necesarias medidas de mejora de manera más urgente. Sobre estos puntos se empezó a diseñar el plan que ahora se presenta.

Las conclusiones del diagnóstico de igualdad señalaban que el Port de Barcelona ya disfrutaba de una situación de ventaja respecto a otras entidades del sector portuario. Por ejemplo, en una proporción equilibrada de hombres y mujeres en las posiciones de poder, en el equilibrio en la contratación de hombres y mujeres durante el 2021 o en la disposición de una guía de buenas prácticas sobre el lenguaje inclusivo. Ahora la idea es ir un poco más allá y dar respuesta a áreas de mejora detectadas como el uso de un lenguaje androcéntrico en la web, la falta de protocolos de acompañamiento a trabajadoras en situación de violencia machista o una clasificación de la plantilla masculinizada.

Más de diez años trabajando por la igualdad

El primer plan de igualdad del Port de Barcelona data del 2010. Una década más tarde, la entidad trabaja en implementar el quinto y demuestra que sigue teniendo como prioridad luchar contra las desigualdades de género en el funcionamiento de su institución. A lo largo de este recorrido, la APB ya ha logrado grandes causas, fruto de los planes anteriores. Algunos ejemplos son el nacimiento de un protocolo de actuación para gestionar el acoso sexual en el puesto de trabajo o grandes mejoras en los derechos de conciliación familiar de trabajadores y trabajadoras.

Segueix-nos a:





03.01.2023

FOTO 1: Logros del Port de Barcelona en materia de género desde el surgimiento del primer plan de igualdad, el año 2010.



FOTO 2: Commemoració del Dia Internacional de la Mujer 2022 en el Port de Barcelona.



Segueix-nos a:



Departament de Comunicació. Gabinet de premsa.
 T +34 93 306 88 40 | comunicacio@portdebarcelona.cat | www.portdebarcelona.cat