

PLAN DE IGUALDAD

**FUNDACIÓN
VALENCIAPORT**

VERSIÓN ABREVIADA

OCTUBRE 2021

I. Introducción

La Fundación Valenciaport (en adelante FV), fue constituida en el año 2004 como un centro de Investigación Aplicada, Innovación y Formación, al servicio del clúster logístico portuario. Es una iniciativa de la Autoridad Portuaria de Valencia a la que se suman relevantes empresas, universidades e instituciones de la comunidad portuaria valenciana.

El 16 de marzo de 2021 se constituyó la Comisión Negociadora junto a la representación sindical para la negociación, diagnóstico, identificación de medidas e implantación del Plan de Igualdad.

En el proceso se utilizaron entre otras referencias la *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas y Anexos del Ministerio de Igualdad*, de enero de 2021, así como la *Guía de uso y herramienta de Registro Retributivo del Ministerio de Igualdad*, de abril de 2021.

El vigente Plan de Igualdad de la FV fue aprobado por la Comisión Negociadora el 23 de julio 2021, con periodo de vigencia de cuatro años. Su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos fue notificada el 9 de agosto del mismo año.

El Plan se aplica en el único centro de trabajo a la totalidad de las personas trabajadoras de la Fundación Valenciaport, así como a las personas cedidas durante los periodos de prestación de servicios en la Fundación Valenciaport.

El presente documento es una versión abreviada del Plan de Igualdad de la Fundación Valenciaport, que incluye literal e íntegramente los siguientes apartados, que constituyen en sí el propio Plan, y se elaboraron en base al resultado del diagnóstico realizado y las conclusiones derivadas:

6. Objetivos del Plan de Igualdad
7. Medidas de igualdad por áreas de actuación
8. Seguimiento y revisión del Plan de Igualdad
9. Evaluación del Plan de Igualdad
10. Procedimiento de modificación
11. Calendario de actuaciones

La dirección de la Fundación Valenciaport acuerda su publicación de forma abreviada en octubre de 2021.



Antonio Torregrosa Maicas
Director General

PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN VALENCIAPORT

6. Objetivos del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de la Fundación Valenciaport pretende fortalecer el principio de igualdad entre hombres y mujeres en la organización, para lo cual se ha acordado un conjunto ordenado de medidas proactivas que vinculan al total de la plantilla

6.1 Objetivos Generales

- Garantizar la igualdad y perspectiva de género en todas las acciones y ámbitos de la Fundación Valenciaport.
- Promover la igualdad de género de forma transversal a todas las acciones y ámbitos.
- Garantizar el tratamiento equitativo y la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Promover una imagen igualitaria entre hombres y mujeres en la comunicación interna.
- Contemplar la perspectiva de género en todas las comunicaciones corporativas.
- Garantizar un sistema de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad.
- Promover la protección de la mujer en los casos de violencia de género.

6.2 Objetivos específicos

1. Procesos de selección y contratación:

- 1.1. Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades en los canales de acceso y en los procesos selección a la Fundación.
- 1.2. Mejorar las condiciones de acceso de las mujeres.
- 1.3. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las distintas modalidades de contratación.

2. Clasificación Profesional:

- 2.1. Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades en el sistema de clasificación profesional.

3. Formación:

- 3.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las distintas modalidades de formación.
- 3.2. Garantizar a toda la plantilla el acceso a la formación que imparte la entidad, asegurando el conocimiento de las opciones en cuanto a acciones formativas, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto.

4. Promoción profesional:
 - 4.1. Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.
5. Condiciones de trabajo, retribuciones, auditoría salarial entre mujeres y hombres
 - 5.1. Garantizar la equidad retributiva efectiva.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:
 - 6.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.
 - 6.2. Mejorar las medidas legales para facilitar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:
 - 7.1. Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo.
8. Salud laboral:
 - 8.1. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales.
9. Violencia de Género:
 - 9.1. Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género para contribuir a mejorar su protección.
10. Comunicación y sensibilización:
 - 10.1. Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a todo el personal.
 - 10.2. Integrar en la política de la entidad canales de información sobre la Igualdad de oportunidades.
 - 10.3. Sensibilizar y formar a toda la plantilla para promover y garantizar la igualdad y la perspectiva de género en todas las acciones y ámbitos de la Fundación Valenciaport.

7. Medidas de igualdad por áreas de actuación

1.- Procesos de selección y contratación

Objetivo 1.1 : Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades en los canales de acceso y en los procesos selección a la Fundación.

Colectivo destinatario: personas interesadas en la actividad o en formar parte de la Fundación.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS	EVIDENCIA
1.1.1 Asegurar una redacción neutra en las ofertas de empleo.	Ofertas del total revisadas desde la perspectiva de género sin términos masculinizados que pudieran influir en la autoexclusión por razón de sexo.	Desde la firma	Capital Humano	Horas	Ofertas neutras en requisitos, criterios, conocimientos y competencias para el desempeño del puesto.
1.1.2 Garantizar el uso neutro del lenguaje en la documentación de los procesos de selección.	Número de textos de las pruebas escritas de selección revisados desde la perspectiva de género, sin expresiones masculinizadas del total.	Desde la firma	Capital Humano Personal implicado en la elaboración de las pruebas	Horas Guion selección y guía lenguaje	Documentación de procesos con uso neutro del lenguaje.
1.1.3 Elaborar guion para participantes de FV en procesos de selección que garantice la igualdad de trato y oportunidades.	Guion redactado y difundido a participantes sin preguntas, expresiones o imágenes que pudieran contener estereotipos de género.	Desde la aprobación	Capital Humano	Horas	Verificación de que el guion garantiza la igualdad de trato y oportunidades

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS	EVIDENCIA
1.1.4 Informar por escrito de los criterios de igualdad a utilizar por empresas de consultoría externa en procesos de selección de personal.	Documento redactado y comunicaciones realizadas a empresas seleccionadas	Año semestre 4	Capital Humano	Horas	Documento que prohíba el uso en textos de pruebas escritas de selección y el guion de la entrevista personal de términos, expresiones o imágenes con estereotipos de género que pudieran influir en la autoexclusión de potenciales candidatas.

Objetivo 1.2.- Mejorar las condiciones de acceso de las mujeres.

Colectivo destinatario: mujeres en búsqueda de empleo interesadas en formar parte de la Fundación.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS	EVIDENCIA
1.2.1 Facilitar el libre acceso a todas las vacantes, independientemente del puesto y el grupo profesional, a través de su publicación en los medios habituales de comunicación de la FV.	Número de convocatorias de vacantes ofertadas / número de vacantes ocasionadas.	Desde la firma	Capital Humano	Horas de Capital Humano y Comunicación	Verificación de que se facilita el libre acceso a todas las vacantes
1.2.2 Priorizar, a igualdad de méritos y capacidades, el acceso de mujeres a los grupos, categorías y puestos donde estén infrarrepresentadas.	Porcentaje de procesos en que se cumple el criterio. Datos desagregados de candidaturas presentadas. Datos desagregados de incorporaciones	Desde la firma	Capital Humano	Horas	Seguimiento de resultados de procesos de selección
1.2.3 Realizar seguimiento regular mediante información estadística de la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales y puestos.	Datos periódicos acerca del número de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales y puestos.	Anual	Capital Humano	Horas de Capital Humano y Gestoría	Seguimiento de la información estadística

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

Colectivo destinatario: personas interesadas en formar parte de la Fundación.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS	EVIDENCIA
1.3.1 Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo o del posible aumento de jornada, a través de los medios que utiliza la entidad.	Chequeo de las vacantes para la comprobación de su publicación	Desde la firma	Capital Humano	Horas	Seguimiento de vacantes a tiempo completo disponibles para personas a tiempo parcial
1.3.2 Revisar periódicamente en la Comisión de seguimiento las modalidades de contratación desagregadas por sexo.	Datos de contratación desagregados por sexo	Anual	Capital Humano	Horas Comisión de seguimiento	Revisión en Comisión de Seguimiento

2.- Clasificación profesional

Objetivo 2.1 : Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades en el sistema de clasificación profesional.

Colectivo destinatario: personal de la Fundación.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS	EVIDENCIA
2.1.1 Revisar periódicamente la clasificación profesional de los puestos de trabajo de la Fundación.	Revisión de la clasificación profesional de los puestos de trabajo en los procesos de evaluación.	Anual	Capital Humano	Horas	Revisiones de la clasificación profesional

3.- Formación

Objetivo 3.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las distintas modalidades de formación.

Colectivo destinatario: toda la plantilla de la Fundación.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS	EVIDENCIA
3.1.1 Mantener un registro de la formación impartida o costeada por la FV por tipo de curso, duración y personas formadas.	Informe sobre acciones formativas según grupo/puesto desagregado por sexo. Número de horas por tipo de formación y desagregado por sexo.	Anual	Capital Humano	Horas Capital Humano y Administración	Seguimiento y revisión del registro.
3.1.2 Elaborar un manual de estilo para la redacción de los materiales formativos producidos por la FV desde la perspectiva de género. Revisar materiales producidos en adelante.	Número de materiales modificados/ número de manuales editados	Año 2 semestre 3 – 4	Capital Humano	Horas Capital Humano y Personal implicado en la formación	Manual redactado

Objetivo 3.2.-Garantizar a toda la plantilla el acceso a la formación que imparte la entidad, asegurando el conocimiento de las opciones en cuanto a acciones formativas, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto.

Colectivo destinatario: toda la plantilla de la Fundación Valenciaport.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS	EVIDENCIA
3.2.1 Revisar en las evaluaciones individuales la formación orientada al desarrollo profesional.	Evaluaciones individuales realizadas	Anual. Segundo trimestre.	Capital Humano Dirección	Horas	Seguimiento de los planes personalizados
3.3.2 Informar de las acciones formativas de reciclaje profesional a toda la plantilla.	Personal informado de opciones formativas del total	Anual	Capital Humano	Profesionales y centros de formación. Importe € formación.	Seguimiento de formaciones realizadas
3.3.3 Identificar necesidades formativas en quienes se reincorporan tras una suspensión de contrato por nacimiento y cuidados de menores, excedencias o bajas de larga duración relacionadas y emprender acciones ad hoc.	Porcentaje del total de personas reincorporadas tras suspensión de contrato por nacimiento o baja de larga duración relacionada que participa en las acciones formativas.	Anual	Capital Humano	Profesionales y centros de formación. Importe € formación.	Seguimiento de formaciones realizadas

4- Promoción Profesional

Objetivo 4.1.- Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.

Colectivo destinatario: toda la plantilla perteneciente a la Fundación.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS	EVIDENCIA
4.1.1 Informar con transparencia y puntualidad a las personas trabajadoras que por perfil puedan estar interesadas en determinadas vacantes para optar a promoción, haciéndolas públicas y accesibles.	Número de vacantes publicadas y comunicadas. Número de vacantes convocadas	Desde la firma	Capital Humano	Canales de comunicación internos Horas Dirección y Capital Humano	Publicación de los requisitos, criterios, conocimientos y competencias para el desempeño del puesto vacante por los canales habituales
4.1.2 Priorizar la promoción interna para la cobertura de vacantes, acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura interna recibida cumpla los requisitos.	Vacantes cubiertas internamente respecto del total. Candidaturas internas recibidas. Datos desagregados por sexo	Desde la firma	Dirección General	Canales de comunicación internos. Horas Dirección y Capital Humano	Seguimiento de las vacantes comunicadas cubiertas internamente
4.1.3 Informar a la persona rechazada para una promoción interna sobre los motivos, y orientarla sobre áreas de mejora, puestos a los que podría optar por su perfil profesional y formación necesaria, de acuerdo con sus cualidades.	Número de personas con su candidatura rechazada informadas.	Desde la firma	Dirección y Capital Humano	Dirección General Canales de comunicación internos Horas	Seguimiento de las personas con candidatura rechazada
4.1.4 Revisar el proceso de evaluación general para asegurar la objetividad y no discriminación	Proceso revisado con Comisión de Seguimiento	Año I Diciembre	Capital Humano Dirección	Horas Plataforma de uso compartido	Proceso libre de sesgos

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS	EVIDENCIA
4.1.5 Mantener actualizada una base de datos con los currículums de todo el personal para conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla.	Base de datos realizada y actualizada Nº de currículums	Año 2 y año 4	Capital Humano	Horas	Seguimiento de la base de datos
4.1.6 Revisar anualmente las promociones por grupos profesionales, áreas profesionales y puestos.	Informe de promociones desagregado por sexo.	Anual	Capital Humano	Horas	Seguimiento de las promociones realizadas

5.- Condiciones de trabajo, retribuciones, auditoría salarial entre mujeres y hombres

Objetivo 5.1.- Garantizar la equidad retributiva efectiva

Colectivo destinatario: toda la plantilla perteneciente a la Fundación.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS	EVIDENCIA
5.1.1 Revisar en la Comisión de Seguimiento las modificaciones producidas en la política de bandas salariales y en la estructura salarial tomando como base la auditoría salarial realizada en el diagnóstico..	Informe de análisis y estudio de los cambios en política de bandas salariales y estructura salarial.	Anual	Dirección y Capital Humano	Horas de gestoría, Capital Humano y Dirección	Seguimiento de la auditoría salarial
5.1.2 Corregir irregularidades improcedentes en caso de constatar desigualdades injustificadas acordando un Plan de reajuste que contenga medidas correctoras.	Negociación, acuerdo y ejecución de plan de ajustes.	Anual	Dirección y Capital Humano	Horas de Capital Humano y Dirección	Plan de acciones correctivas negociado, acordado y realizado.

6.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo 6.1.-Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.

Colectivo destinatario: toda la plantilla de la Fundación.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS	EVIDENCIA
6.1.1 Asegurar la difusión de los permisos y licencias vigentes garantizados por la ley 3/2007, el RD 6/2019, el Convenio colectivo aplicable y el Plan de Igualdad.	Nº de informaciones y comunicados realizados puntualmente.	Desde la aprobación	Capital Humano	Horas Canales de comunicación	Publicación de información en plataforma, y por otros medios.
6.1.2 Garantizar que los permisos de conciliación establecidos legalmente se cumplen y su ejercicio no supone discriminación o perjuicio en el desarrollo profesional.	Informe estadístico de las personas que solicitan permisos de conciliación.	Desde la firma	Capital Humano	Horas Capital Humano	Libre ejercicio de la conciliación sin impedimentos en promoción, formación u otras condiciones laborales.

Objetivo 6.2.- Mejorar las medidas legales para facilitar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Colectivo destinatario: plantilla de la Fundación.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS	EVIDENCIA
6.2.1 Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida con preaviso y posterior justificación.	Número de solicitudes y porcentaje de aplicación.	Desde la aprobación	Capital Humano	Horas Capital Humano	Seguimiento de los permisos concedidos para el tratamiento de técnicas de reproducción asistida
6.2.2 Facilitar el cambio de turno o la adaptación de jornada para atender a situaciones parentales/marentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as u otras, para padres o madres separados/as o divorciados/as por sentencia o convenio regulador.	Número solicitudes por sexo y porcentaje de acuerdos del total.	Desde la aprobación	Capital Humano	Horas Capital Humano	Seguimiento de los cambios de turno o adaptaciones de jornada realizados

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS	EVIDENCIA
6.2.3 Prever la posibilidad de una excedencia por fallecimiento de hijo/a, del cónyuge o pareja de hecho, con derecho a reserva de puesto de trabajo de duración acordada con la FV.	Número de solicitudes y porcentaje de aplicación del total.	Desde la aprobación	Capital Humano	Horas Capital Humano	Publicación de la medida
6.2.4 Permitir acordar la reordenación puntual del tiempo de trabajo para el acompañamiento a consulta médica de menores de 16 años y mayores que no puedan valerse por sí mismos con previo aviso y justificación posterior, cuando no sea posible hacerlo fuera de la jornada laboral.	Nº de veces que se solicita y aplica la medida.	Año I. Trimestre 1.	Capital Humano	Horas Capital Humano	Publicación de la medida y seguimiento
6.2.5 Las y los trabajadores que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden disfrutar de la compañía de sus hijos/as en determinado mes de vacaciones, tendrán preferencia a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes, en la medida que la operativa lo permita. La entidad podrá requerir periódicamente la vigencia de dicho acuerdo o convenio regulador.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo.	Año I. Trimestre 2.	Capital Humano	Horas Capital Humano	Adopción y publicación de la medida.
6.2.6 Permitir la adaptación puntual de la jornada para favorecer la corresponsabilidad para atender situaciones imprevistas debidamente justificadas y que exijan presencia de descendientes.	Nº de solicitudes, porcentaje de autorizaciones del total. Información por sexo.	Año I. Trimestre 2.	Capital Humano	Horas Capital Humano	Publicación de la medida y seguimiento.

7.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo 7.1.- Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo.

Colectivo destinatario: toda la plantilla de la Fundación.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS	EVIDENCIA
7.1.1 Negociar y acordar un protocolo específico de acoso sexual y por razón de sexo.	Documento de Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo incorporado al Plan de Igualdad.	Año I. Semestre 3 - 4.	Capital Humano	Horas Capital Humano	Publicación del protocolo
7.1.2 Aplicar el Protocolo de acoso acordado, para la solución de situaciones que ocurran en este ámbito en todos los casos.	Nº de casos de acoso/ nº de veces que se ha puesto en marcha protocolo. Nº de denuncias comunicadas / Nº de denuncias registradas	Desde publicación del Protocolo	Capital Humano	Horas Capital Humano	Aplicación del protocolo
7.1.3 Realizar una sesión de sensibilización y prevención del acoso sexual con motivo de la aprobación del Protocolo de acoso y difundirlo por los canales internos habituales de comunicación.	Sesión de sensibilización con ejemplos de situaciones de acoso, difusión de canal de denuncias, medidas sancionadoras tipificadas en el régimen disciplinario, y de los aspectos esenciales recogidos en el procedimiento.	Año I. Semestre 4.	Capital Humano	Horas Canales de comunicación interna	Sesión realizada y difusión del protocolo
7.1.4 Informar a la Comisión de seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo, de los procesos de actuación iniciados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y de las medidas cautelares y sancionadoras impuestas.	Informe anual de casos: Nº de denuncias comunicadas/ nº de denuncias registradas. Nº de denuncias archivadas/ nº total de denuncias. Nº de denuncias resueltas/ nº total	Anual	Capital Humano	Horas Capital Humano Comisión de seguimiento	Seguimiento de casos en las reuniones realizadas

8.- Salud laboral

Objetivo 8.1.- Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales.

Colectivo destinatario: trabajadoras en situación de embarazo o lactancia natural.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS	EVIDENCIA
8.1.1 Disponer de un espacio y/o mobiliario adecuados para los preceptivos descansos de las embarazadas y las mujeres en periodo de lactancia cuando lo requieran.	Número de situaciones de embarazo y lactancia resueltas de la casuística anual.	Desde la aprobación	Capital Humano	Horas Espacio PRL	Disponibilidad de espacios
8.1.2 Revisar la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo para determinar la relación de puestos exentos de riesgos para el embarazo así como los que incluyan limitaciones.	Número de puestos revisados. Puestos exentos y puestos con limitaciones del total.	Año 2	Capital Humano	Horas Capital Humano Servicio PRL Responsable PRL	Seguimiento de la evaluación de riesgos
8.1.3 Redactar recomendaciones en atención a situaciones de riesgo identificadas durante el embarazo y la lactancia natural e informar a mujeres afectadas..	Redacción y comunicación de recomendaciones	Año 2 semestre 3 - 4	Capital Humano	Horas Capital Humano PRL Responsable PRL	Publicación del protocolo en medios internos

9.- Violencia de género

Objetivo 9.1.- Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género para contribuir a mejorar su protección.

Colectivo destinatario: trabajadoras que acrediten ser víctimas de violencia machista que tengan reconocida sentencia firme o la aplicación de medidas cautelares.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS	EVIDENCIA
9.1.1 Elaborar una guía que recopile los derechos reconocidos por ley a las víctimas de violencia de género y las mejoras negociadas en el Plan de Igualdad.	Elaboración de la guía.	Año 3 o cuando surja situación	Comisión de Seguimiento	Horas Comisión de seguimiento	Elaboración de la guía

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS	EVIDENCIA
9.1.2 Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de esta guía.	Porcentaje de la plantilla informada	Año 3	Capital Humano	Horas Canales de comunicación	Difusión de la Guía
9.1.3 Permitir adaptar la jornada de trabajo o las condiciones de trabajo de las víctimas de vdg en caso de necesidad acreditada por esta causa para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.	Nº de veces que se ha solicitado la medida	Año 3 o cuando surja necesidad	Capital Humano	Horas Dirección General Capital Humano	Aplicación de la medida
9.1.4 Facilitar el acuerdo individual de un permiso para suspender el contrato de trabajo con reserva del puesto para las víctimas de vdg por tiempo adaptado, distinto del marcado por ley.	Nº de veces que se ha solicitado y acordado la medida	Año 3 o cuando surja necesidad	Capital Humano	Horas Dirección General Capital Humano	Aplicación de la medida
9.1.5 Permitir ausentarse por el tiempo necesario para realizar trámites requeridos por la situación de vdg, así como para la asistencia a consulta psicológica tanto de la víctima como la de sus hijos/as.	Nº de veces que se ha solicitado la medida	Año 3 o cuando surja necesidad	Capital Humano	Horas Dirección General Capital Humano	Aplicación de la medida
9.1.6 Permitir a las víctimas de vdg la modificación de las fechas de disfrute del periodo vacacional motivadas por esta causa para asegurar su protección.	Nº de veces que se ha solicitado la medida	Año 3 o cuando surja necesidad	Capital Humano	Horas Dirección General Capital Humano	Aplicación de la medida
9.1.7 Realizar una campaña especial con motivo del 25N, día contra la violencia de género, para la difusión de la Guía sobre violencia de género por los canales de la entidad.	Campaña realizada e informada a la Comisión	Año 3 / 4 – semana 25 N.	Capital Humano	Horas Capital Humano/PRL Canales de comunicación	Publicación de la campaña del 25N

10.- Comunicación y sensibilización

Objetivo 10.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a todo el personal.

Colectivo destinatario: toda la plantilla de la Fundación y toda persona externa que se relaciona o interesa por la Fundación.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS	EVIDENCIA
10.1.1 Garantizar una redacción neutra en la definición y descripción de los puestos de trabajo	Porcentaje de puestos revisados del total.	Desde la firma	Capital Humano	Horas Capital Humano	Información y verificación de los cambios a referencias neutras en las descripciones de puestos, sin estereotipos de género.
10.1.2 Garantizar el uso de lenguaje no sexista en las vías de comunicación externas.	Información de las modificaciones acometidas en la utilización del lenguaje o posibles estereotipos de género.	Desde la firma	Capital Humano	Horas Comunicación Canales de comunicación externa Toda la plantilla	Seguimiento de las prácticas de comunicación externa para verificar la ausencia de estereotipos de género.
10.1.3 Facilitar la información del Plan de Igualdad, de sus contenidos y sus medidas en la acogida a las nuevas contrataciones.	Porcentaje de nuevas incorporaciones informadas	Desde la aprobación	Capital Humano	Horas Canales de comunicación Capital Humano.	Inclusión en documentación de bienvenida.
10.1.4 Desarrollar un Manual de estilo para el uso de toda la plantilla, sobre lenguaje inclusivo y no sexista que contenga criterios y ejemplos de aplicación.	Manual de uso neutro del lenguaje publicado.	Año 2 semestre 3-4	Capital Humano	Horas Capital Humano	Manual elaborado.
10.1.5 Difundir el Manual de estilo de uso del lenguaje entre toda la plantilla.	% de plantilla conocedora del Manual.	Año 2 semestre 3-4	Capital Humano	Horas Capital Humano Canales de comunicación	Difusión en canales internos.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS	EVIDENCIA
10.1.6 Revisar las prácticas de comunicación actuales y a futuro para asegurar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista.	Revisión desde la perspectiva de género de web corporativa, comunicados, publicaciones, manuales y guías.	Año 3	Capital Humano	Horas Canales de comunicación externa Comunicación Capital Humano	Comunicaciones actualizadas y revisadas
10.1.7 Revisar y eliminar el lenguaje, las imágenes y cualquier expresión sexista basada en los roles y estereotipos, histórica y socialmente atribuidos a uno u otro sexo, en los medios y comunicaciones en activo cuya publicación dependa de FV.	Documentos vigentes revisados de los que no requieren modificación de terceras instancias.	Año 3	Capital Humano	Horas Capital Humano Comunicación Formación Toda la plantilla	Verificación de revisión de documentación en los canales de comunicación.
10.1.8 Evaluar periódicamente la utilización del lenguaje y las imágenes contenidas en los medios de comunicación internos y externos.	Comisión de seguimiento informada.	Año 3 y Año 4	Capital Humano	Horas Comisión de Seguimiento.	Seguimiento de los medios de comunicación

Objetivo 10.2.- Integrar en la política de la entidad canales de información sobre la Igualdad de oportunidades.

Colectivo destinatario: toda la plantilla de la Fundación y toda persona externa que se relaciona o interesa por la Fundación.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS	EVIDENCIA
10.2.1 Editar y realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad para conocimiento entre la plantilla.	Porcentaje de plantilla conocedora del Plan	Año 1. Mes 1	Capital Humano	Horas Canales de comunicación	Plan editado y comunicación realizada.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS	EVIDENCIA
10.2.2 Realizar de una campaña divulgativa de sensibilización con motivo del 8M, día de la mujer.	Porcentaje de la Plantilla informado.	Cada año. Semana 8 M.	Capital Humano	Horas Capital Humano. Canales de comunicación externos e internos	Campaña realizada.

Objetivo 10.3.- Sensibilizar y formar a toda la plantilla para promover y garantizar la igualdad y la perspectiva de género en todas las acciones y ámbitos de la Fundación Valenciaport.

Colectivo destinatario: toda la plantilla de la Fundación.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS	EVIDENCIA
10.3.1 Formar y sensibilizar a la totalidad de la plantilla, incluyendo responsables de proyectos y equipo directivo en materia de género e igualdad de oportunidades	Participantes en formación del total de la plantilla	Año I Trim 1	Capital Humano	Horas Importe cursos Capital Humano	Formación realizada
10.3.2 Formar al equipo en prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Participantes en formación	Año I Trim 3.	Capital Humano	Horas Capital Humano	Formación realizada
10.3.3 Formar y sensibilizar al personal participante en la comunicación corporativa (pág. web, relaciones con la prensa etc...) en la utilización no sexista del lenguaje y la evitación de estereotipos de género.	Nº de personas formadas	Año 3	Capital Humano	Horas Capital Humano Comunicación	Formación realizada

8. Seguimiento y revisión del Plan de Igualdad

Se constituye una Comisión de Seguimiento integrada de forma paritaria, cuya composición y las atribuciones se acuerdan en el acta de constitución correspondiente.

La Dirección de la Fundación Valenciaport, representada por la Dirección de Capital Humano, será responsable de la implantación de las medidas y la Comisión de seguimiento se encargará de realizar el seguimiento, la revisión y la evaluación del Plan.

En las reuniones semestrales de seguimiento se informará del desarrollo del Plan, de la implementación de medidas y de los avances en la aplicación de las mismas. Podrá haber reuniones de seguimiento en un plazo más corto a petición de una de las partes. Capital Humano convocará cada reunión con antelación mínima de 15 días, y se encargará de facilitar a los miembros de la Comisión la información necesaria para el seguimiento de las medidas contempladas.

Las principales atribuciones la Comisión de Seguimiento son:

- Realizar el seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan.
- Obtener información actualizada y periódica sobre la evolución del Plan para realizar el seguimiento parcial del proceso de implantación del Plan.
- Adecuar el desarrollo del Plan a las circunstancias y necesidades sobrevenidas para lograr el cumplimiento de los objetivos.
- Interpretar el Plan de Igualdad.
- Identificar posibles medidas futuras.

Las herramientas que se emplearán para realizar el seguimiento del plan serán las empleadas en tales asuntos en la fase de diagnóstico, las recomendadas desde el Ministerio de Igualdad y las que se desarrollen para completar los indicadores contemplados en el Plan. Será de utilidad para la elaboración de los informes de seguimiento asimismo el contenido de la fase 4 de la Guía del Ministerio para la elaboración de planes de igualdad.

Los principales resultados y comentarios de las reuniones de seguimiento se reflejarán en las Actas de las reuniones correspondientes. La Comisión de seguimiento reflejará anualmente los avances respecto de los objetivos y resultados de la aplicación en el acta de reunión correspondiente, una vez comprobado el grado de aplicación y el posible impacto de las medidas.

9. Evaluación del Plan de Igualdad

La Comisión Negociadora acuerda que sea la Comisión de Seguimiento la encargada de realizar la evaluación final del Plan, analizando el grado de cumplimiento de las medidas que se establecen en el Plan y los resultados obtenidos.

El sistema de evaluación perseguirá lo siguiente:

- Comprobar la implantación de las medidas acordadas en los plazos establecidos.
- Evaluar las diferentes medidas emprendidas.
- Comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Valorar la incidencia del Plan en la obtención de los objetivos.

La Comisión de seguimiento realizará un Informe final de evaluación del Plan al cierre del periodo de cuatro años, una vez comprobado el grado de aplicación y el posible impacto de las medidas.

El área de Capital Humano se encargará convocar cada reunión con un mes de antelación y de proporcionar al menos 15 días antes de la misma la información a revisar y los avances observados, de acuerdo con las herramientas necesarias para la evaluación y revisión.

10. Procedimiento de modificación

La Comisión de Seguimiento será la responsable de solventar las posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación cotidiana, el seguimiento parcial, la revisión periódica o la evaluación final del Plan de Igualdad, así como de la modificación del Plan requerida en consecuencia, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación. Para ello Capital Humano convocará con una antelación mínima de 15 días indicando el área de actuación y la naturaleza de la discrepancia a resolver.

11. Calendario de actuaciones

La implementación del Plan de Igualdad comenzará una vez comunicada oficialmente la aprobación del Plan por las autoridades competentes y estará vigente durante los cuatro años inmediatamente posteriores.

La previsión del plazo de aplicación de las medidas se establece en el apartado número 6 - Medidas de igualdad por áreas de actuación del presente Plan y se refleja en la siguiente tabla plurianual.

Las reuniones de seguimiento, revisión y evaluación de avances se realizarán cada seis meses a contar a partir de la aprobación del Plan, durante los cuatro años sucesivos de vigencia del mismo, o a petición de una de las partes si circunstancias sobrevinidas así lo aconsejan.

Medidas	Firma Pdl	Aprob. Pdl	AÑO 1				AÑO 2				AÑO 3				AÑO 4			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.1.1 Asegurar una redacción neutra en las ofertas de empleo.																		
1.1.2 Garantizar el uso neutro del lenguaje en la documentación de los procesos de selección.																		
1.2.1 Facilitar el libre acceso a todas las vacantes, independientemente del puesto y el grupo profesional, a través de su publicación en los medios habituales de comunicación de la FV.																		
1.2.2 Priorizar, a igualdad de méritos y capacidades, el acceso de mujeres a los grupos, categorías y puestos donde estén infrarrepresentadas.																		
1.3.1 Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo o del posible aumento de jornada, a través de los medios que utiliza la entidad.																		
4.1.1 Informar con transparencia y puntualidad a las personas trabajadoras que por perfil puedan estar interesadas en determinadas vacantes para optar a promoción, haciéndolas públicas y accesibles.																		
4.1.2 Priorizar la promoción interna para la cobertura de vacantes, acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura interna recibida cumpla los requisitos.																		
4.1.3 Informar a la persona rechazada para una promoción interna sobre los motivos, y orientarla sobre áreas de mejora, puestos a los que podría optar por su perfil profesional y formación necesaria, de acuerdo con sus cualidades.																		
10.1.1 Garantizar una redacción neutra en la definición y descripción de los puestos de trabajo.																		
10.1.2 Garantizar el uso de lenguaje no sexista en las vías de comunicación externas.																		
6.1.2 Garantizar que los permisos de conciliación establecidos legalmente se cumplen y su ejercicio no supone discriminación o perjuicio en el desarrollo profesional.																		
1.1.3 Elaborar guión para participantes de FV en procesos de selección que garantice la igualdad de trato y oportunidades.																		
6.1.1 Asegurar la difusión de los permisos y licencias vigentes garantizados por la ley 3/2007, el RD 6/2019, el Convenio colectivo aplicable y el Plan de Igualdad.																		

Medidas	Firma Pdl	Aprob. Pdl	AÑO 1				AÑO 2				AÑO 3				AÑO 4			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
6.2.1 Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida con preaviso y posterior justificación.																		
6.2.2 Facilitar el cambio de turno o la adaptación de jornada para atender a situaciones parentales/marentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as u otras, para padres o madres separados/as o divorciados/as por sentencia o convenio regulador.																		
6.2.3 Prever la posibilidad de una excedencia por fallecimiento de hijo/a, del cónyuge o pareja de hecho, con derecho a reserva de puesto de trabajo de duración acordada con la FV.																		
8.1.1 Disponer de un espacio y/o mobiliario adecuados para los preceptivos descansos de las embarazadas y las mujeres en periodo de lactancia natural cuando lo requieran.																		
10.1.3 Facilitar la información del Plan de Igualdad, de sus contenidos y sus medidas en la acogida a las nuevas contrataciones.																		
10.2.1 Editar y realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad para conocimiento entre la plantilla																		
10.3.1 Formar y sensibilizar a la totalidad de la plantilla, incluyendo responsables de proyectos y equipo directivo en materia de género e igualdad de oportunidades																		
6.2.4 Permitir acordar la reordenación puntual del tiempo de trabajo para el acompañamiento a consulta médica de menores de 16 años y mayores que no puedan valerse por sí mismos con previo aviso y justificación posterior, cuando no sea posible hacerlo fuera de la jornada laboral.																		
3.1.1 Mantener un registro de la formación impartida o costeada por la FV por tipo de curso, duración y personas formadas.																		
3.3.2 Informar de las acciones formativas de reciclaje profesional a toda la plantilla.																		
6.2.5 Las y los trabajadores que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden disfrutar de la compañía de sus hijos/as en determinado mes de vacaciones, tendrán preferencia a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes, en la medida que la operativa lo permita. La entidad podrá requerir periódicamente la vigencia de dicho acuerdo o convenio regulador.																		

Medidas	Firma Pdl	Aprob. Pdl	AÑO 1				AÑO 2				AÑO 3				AÑO 4			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
6.2.6 Permitir la adaptación puntual de la jornada para favorecer la corresponsabilidad para atender situaciones imprevistas debidamente justificadas y que exijan presencia de descendientes.																		
3.2.1 Revisar en las evaluaciones individuales la formación orientada al desarrollo profesional																		
1.2.3 Realizar seguimiento regular mediante información estadística de la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales y puestos.																		
1.3.2 Revisar periódicamente en la Comisión de seguimiento las modalidades de contratación desagradadas por sexo.																		
2.1.1 Revisar periódicamente la clasificación profesional de los puestos de trabajo de la Fundación.																		
4.1.6 Revisar anualmente las promociones por grupos profesionales, áreas profesionales y puestos.																		
3.3.3 Identificar necesidades formativas en quienes se reincorporan tras una suspensión de contrato por nacimiento y cuidados de menores, excedencias o bajas de larga duración relacionadas y emprender acciones ad hoc.																		
10.2.2 Realizar de una campaña divulgativa de sensibilización con motivo del 8M, día de la mujer.																		
10.3.2 Formar al equipo en prevención del acoso sexual y por razón de sexo																		
7.1.1 Negociar y acordar un protocolo específico de acoso sexual y por razón de sexo.																		
7.1.2 Aplicar el Protocolo de acoso acordado, para la solución de situaciones que ocurran en este ámbito en todos los casos.																		
1.1.4 Informar por escrito de los criterios de igualdad a utilizar por empresas de consultoría externa en procesos de selección de personal.																		
7.1.3 Realizar una sesión de sensibilización y prevención del acoso sexual con motivo de la aprobación del Protocolo de acoso y difundirlo por los canales internos habituales de comunicación.																		
4.1.4 Revisar el proceso de evaluación general para asegurar la objetividad y no discriminación																		

Medidas	Firma Pdl	Aprob. Pdl	AÑO 1				AÑO 2				AÑO 3				AÑO 4			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
5.1.1 Revisar en la Comisión de Seguimiento las modificaciones producidas en la política de bandas salariales y en la estructura salarial tomando como base la auditoría salarial realizada en el diagnóstico..																		
5.1.2 Corregir irregularidades improcedentes en caso de constatar desigualdades injustificadas acordando un Plan de reajuste que contenga medidas correctoras.																		
8.1.2 Revisar la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo para determinar la relación de puestos exentos de riesgos para el embarazo así como los que incluyan limitaciones.																		
4.1.5 Mantener actualizada una base de datos con los currículums de todo el personal para conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla.																		
10.1.4 Desarrollar un Manual de estilo para el uso de toda la plantilla, sobre lenguaje inclusivo y no sexista que contenga criterios y ejemplos de aplicación.																		
10.1.5 Difundir el Manual de estilo de uso del lenguaje entre toda la plantilla.																		
3.1.2 Elaborar un manual de estilo para la redacción de los materiales formativos producidos por la FV desde la perspectiva de género. Revisar materiales producidos en adelante.																		
8.1.3 Redactar recomendaciones en atención a situaciones de riesgo identificadas durante el embarazo y la lactancia natural e informar a mujeres afectadas.																		
9.1.1 Elaborar una guía que recopile los derechos reconocidos por ley a las víctimas de violencia de género y las mejoras negociadas en el Plan de Igualdad.																		
9.1.2 Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de esta guía.																		
9.1.3 Permitir adaptar la jornada de trabajo o las condiciones de trabajo de las víctimas de vdg en caso de necesidad acreditada por esta causa para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.																		
9.1.4 Facilitar el acuerdo individual de un permiso para suspender el contrato de trabajo con reserva del puesto para las víctimas de vdg por tiempo adaptado, distinto del marcado por ley.																		

Medidas	Firma Pdl	Aprob. Pdl	AÑO 1				AÑO 2				AÑO 3				AÑO 4			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
9.1.5 Permitir ausentarse por el tiempo necesario para realizar trámites requeridos por la situación de vdg, así como para la asistencia a consulta psicológica tanto de la víctima como la de sus hijos/as.																		
9.1.6 Permitir a las víctimas de vdg la modificación de las fechas de disfrute del periodo vacacional motivadas por esta causa para asegurar su protección.																		
10.1.6 Revisar las prácticas de comunicación actuales y a futuro para asegurar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista.																		
10.1.7 Revisar y eliminar el lenguaje, las imágenes y cualquier expresión sexista basada en los roles y estereotipos, histórica y socialmente atribuidos a uno u otro sexo, en los medios y comunicaciones en activo cuya publicación dependa de FV.																		
10.3.3 Formar y sensibilizar al personal participante en la comunicación corporativa (pág. web, relaciones con la prensa etc...) en la utilización no sexista del lenguaje y la evitación de estereotipos de género.																		
10.1.8 Evaluar periódicamente la utilización del lenguaje y las imágenes contenidas en los medios de comunicación internos y externos.																		
7.1.4 Informar a la Comisión de seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo, de los procesos de actuación iniciados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y de las medidas cautelares y sancionadoras impuestas.																		
9.1.7 Realizar una campaña especial con motivo del 25N, día contra la violencia de género, para la difusión de la Guía sobre violencia de género por los canales de la entidad.																		
Constituir Comisión Negociadora para comenzar negociación del siguiente Plan																		

Firma:

Firma:

Firma:

Firma:

Antonio Torregrosa Maicas
Representante de la dirección

Pilar Blaya Hernández
Representante de la dirección

Raquel Antich Aracil
Representante sindical

Elena Villena Pascual
Representante sindical