

ANEXO VII ACTA CPI 17.11.2025

A continuación, se describen los objetivos y medidas planteadas por área de trabajo analizada. La comisión Permanente ha realizado un seguimiento de las medidas y se detallan a continuación los indicadores:

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

N.º	ACTIVIDAD	IMPLANTACIÓN
1.1..	Medida: En los procesos de selección, a igualdad de mérito y capacidad, el desempate lo decide la pertenencia al género subrepresentado.	Implantada. Se comprueba en las bases publicadas.
	Indicadores: <ul style="list-style-type: none">• <u>Cualitativo:</u> Bases de los procesos de selección externos e internos.	
1.2.	Medida: Incluir los aspectos básicos del Plan de Igualdad en la información introductoria del Plan de Acogida.	Implantada.
	Indicadores: <ul style="list-style-type: none">• <u>Cualitativo:</u> Incorporación de un esquema explicativo que resuma los principales aspectos del presente Plan de Igualdad en el Programa de Acogida.	
1.3.	Medida: Continuar sensibilizando y formando en materia de igualdad a toda la plantilla, para asegurar que quienes formen parte del Tribunal de decisión de la selección se encuentren actualizados. Contando con el apoyo de proveedores externos e intermediarios especialistas en esta materia a efectos de evitar o minimizar el sesgo de género, así como evitar cualquier tipo de discriminación por orientación o identidad sexual, en los procesos de selección e incorporación a la empresa.	Última formación en julio de 2025.
	Indicadores: <ul style="list-style-type: none">• <u>Cualitativo:</u> Realización de la formación en materia de Igualdad dirigida a la plantilla• <u>Cuantitativo:</u> Horas y contenido de formación en materia de Igualdad de la plantilla	

1.4.	Medida: Incorporar en las especificaciones de los pliegos de las contrataciones que se inicien desde la unidad organizativa de Recursos Humanos de la Autoridad Portuaria de Valencia una cláusula que puntúe en el proceso de licitación aquellas medidas de corresponsabilidad voluntarias que articulen las empresas licitadoras mejorando lo dispuesto en la normativa laboral mínima e indisponible.	Pendiente de implantación: Se incorpora en las próximas licitaciones.
	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <u>Cualitativo</u>: Comprobación de los pliegos de las licitaciones de la UO de RRHH y Organización. 	
1.5.	Medida: Mantener en las ofertas de empleo, el lenguaje no sexista. En el caso de emplear imágenes, estas no contendrán estereotipos de carácter sexista.	Implantado
	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <u>Cualitativo</u>: Lenguaje neutro y/o inclusivo en las ofertas de empleo. 	

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

N.º	ACTIVIDAD	IMPLANTACIÓN
2.1	Medida: Revisar anualmente la Valoración de Puestos de Trabajo y mantener actualizada, realizando las modificaciones necesarias en los puestos de trabajo que hayan sufrido alguna alteración e incluyendo los puestos de nueva creación.	Implantada: Cada año, en la elaboración registro retributivo
	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <u>Cualitativo</u>: actualización anual de la Valoración de Puestos. 	

3. FORMACIÓN

N.º	ACTIVIDAD	IMPLANTACIÓN
3.1	Medida: Continuar analizando las necesidades formativas por Área y plantear acciones de formación y desarrollo para subsanar las carencias observadas.	Implantada - Formación ferroviarios - Formación eléctricos - Formaciones puntuales pedidas por cada UO
	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • <u>Cualitativo:</u> Evaluación periódica de las necesidades formativas por Área. 	
3.2.	Medida: Garantizar que la Comisión Local de Gestión por competencias recibe formación continuada (bienal) en materia de igualdad para su actualización y reciclaje.	Implantada. Ultima formación en Julio
	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • <u>Cualitativo:</u> Celebración de la formación continuada con carácter bienal. • <u>Cuantitativo:</u> Horas y contenido de formación en materia de igualdad de la Comisión Local de Gestión por competencias. 	
3.3.	Medida: Continuar la fase de negociación para el desarrollo del nuevo modelo del Plan de Formación objetivo.	Implantada: - Formación e-learning - Formación niveles 3 y 4 OPPE - Formación ofimática - Formación herramientas digitales
	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • <u>Cualitativo:</u> Negociación y establecimiento del nuevo modelo del Plan de Formación. 	

4. PROMOCIÓN

N.º	ACTIVIDAD	IMPLANTACIÓN
4.1.	Medida: En los procesos de promoción, a igualdad de mérito y capacidad, el desempate lo decide la pertenencia al género subrepresentado.	Implantada: Bases de procesos de selección.
	Indicadores: <ul style="list-style-type: none">• <u>Cuantitativo</u>: N.º de candidaturas y personas promocionadas desagregado por sexo y puesto.	
4.2.	Medida: Sensibilizar y formar en materia de igualdad a toda la plantilla, para asegurar que quienes formen parte del Tribunal de decisión de la promoción se encuentren actualizados. Contando con el apoyo de proveedores externos e intermediarios especialistas en esta materia a efectos de evitar o minimizar el sesgo de género, así como evitar cualquier tipo de discriminación por orientación o identidad sexual, en los procesos de selección.	Implantada: Última formación julio 2025
	Indicadores: <ul style="list-style-type: none">• <u>Cuantitativo</u>: Horas y contenido de formación en materia de Igualdad de la plantilla.	

5. CONDICIONES DE TRABAJO: RETRIBUCIONES

N.º	ACTIVIDAD	IMPLANTACIÓN
5.1.	Medida: Firmar nuevos convenios de colaboración con centros de formación profesional en los que se desarrolle formación técnica (electricidad, mecánica, mantenimiento, etc.) con el objetivo de ampliar el número de candidaturas para contratación en prácticas y favorecer la participación del sexo infrarrepresentado.	Continua: Actualmente tenemos convenio con 8 centros de formación profesional.
	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <u>Cualitativo</u>: Desarrollo de nuevos convenios de colaboración con centros de formación profesional que impartan formación técnica. 	
5.2	Medida: Revisar anualmente los indicadores de brecha salarial por puesto y por nivel de VPT con el objetivo de detectar y corregir las desigualdades.	Implantada: Cada año con el registro retributivo.
	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <u>Cualitativo</u>: Informe anual derivado del análisis resultante. <u>Cuantitativo</u>: Resultados cuantitativos del análisis (brecha salarial). 	
5.3.	Flexibilización en un máximo de una hora del horario fijo para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos/as menores de 12 años o personas con discapacidad; así como, quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Estas circunstancias requieren la previa certificación de las mismas. La flexibilización estará supeditada al buen funcionamiento de la empresa y deberá contar con la autorización del superior jerárquico fuera de convenio correspondiente.	Implantada: Actualmente lo disfrutan 88 personas

	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <u>Cuantitativo</u>: Numero de horarios de conciliación implantados en el programa de gestión horaria. 	
4.	Fomentar el uso de las TIC's, formación no presencial y el aprendizaje virtual como herramienta de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Implantado: <ul style="list-style-type: none"> -Teletrabajo -Reuniones de toda la plantilla se convocan telemáticas y presenciales -Formación igualdad y ofimática telemática
	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <u>Cualitativo</u>: Informe anual derivado del análisis resultante. 	

6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

N.º	ACTIVIDAD	PLAZO
1.	Medida: Realizar una consulta a la plantilla a través de un cuestionario en materia de conciliación, con el fin de identificar situaciones y necesidades que requieran la planificación y aplicación de nuevas medidas.	Pendiente. Previsto para 2026.
	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <u>Cualitativo</u>: Elaboración de la encuesta y realización de un informe posterior con el análisis de los resultados y conclusiones. 	

2.	Medida: Continuar difundiendo entre las personas trabajadoras, empleando los medios de comunicación interna existentes en la empresa, todas las acciones en materia de conciliación implantadas hasta la fecha y del anterior Plan de Igualdad, asimismo se informará sobre las medidas de conciliación (permisos, reducciones de jornada, excedencias, etc.), previstas por la legislación.	Continua
	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • <u>Cuantitativo:</u> N.º de campañas y/o comunicaciones realizadas al respecto. 	
3.	Medida: Para aquellas trabajadoras que realicen su trabajo en turnicidad de 24 horas y hayan sido madres, una vez agotados los permisos de maternidad y lactancia, y previa solicitud, la APV podrá facilitar su ubicación laboral con un horario más acorde a su situación familiar, siempre dentro de sus competencias profesionales y hasta que el bebé haya cumplido dos años.	Continua
	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • <u>Cuantitativo:</u> N.º de solicitudes y resolución. 	

7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

N.º	ACTIVIDAD	PLAZO
1.	Medida: Realizar una versión del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo adaptada para su adecuada comunicación a la plantilla, destacando los aspectos más relevantes y planteando un esquema visual y conciso para favorecer la identificación de estas situaciones y se conozca cómo proceder.	Implantada: Noviembre 2025
	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • <u>Cualitativo:</u> Realización de la versión resumida del Protocolo. 	

8. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

N.º	ACTIVIDAD	IMPLANTACIÓN
1.	Medida: Continuar garantizando la protección de mujeres en situación de embarazo o periodo de lactancia, mediante las medidas de PRL y las planteadas a raíz del anterior Plan de Igualdad aplicadas hasta la fecha.	Implantada en los protocolos de PRL
	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <u>Cuantitativo:</u> Número de modificaciones o cambios temporales del puesto de trabajo a raíz del embarazo de una empleada. 	

9. COMUNICACIÓN INTERNA Y LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA.

N.º	ACTIVIDAD	PLAZO
1.	Medida: Continuar prestando especial atención al uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio en toda la documentación de APV, así como soportes publicitarios, eliminando el uso del masculino como género y empleando términos neutros o que engloben a ambos sexos.	Continua
	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <u>Cualitativo:</u> Uso de lenguaje inclusivo y no discriminatorio en la documentación interna y soportes publicitarios de la empresa. 	
2.	Medida: Recoger, analizar y valorar todas las sugerencias sobre igualdad de oportunidades, dando una respuesta a todas ellas a través de los medios disponibles: aplicación de grupo, tablón de anuncios y pantalla informativa.	Continua

	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Cualitativo</u>: Comunicación a la plantilla de la posibilidad de realizar sugerencias y de cómo realizarlas, utilizando para ello las formaciones de sensibilización en materia de igualdad. • <u>Cuantitativo</u>: N.º de respuestas al total de sugerencias recibidas. 	
--	--	--