

PLAN DE IGUALDAD



PLAN DE IGUALDAD

1. SITUACIÓN DEL SECTOR

AGENCIA MARÍTIMA BLÁZQUEZ ofrece todo tipo de soluciones logísticas para el transporte marítimo de mercancías. Somos Transitarios, Consignatarios, Agentes De Aduanas, Agentes de Línea Regular, Estibadores, Almacenistas, ADT y ofrece todo tipo de servicios logísticos como fletamentos y otros.

En la actualidad en el sector transporte y logística hay un 19% de empleo femenino, siendo incluso menor en el sector de transporte marítimo.

Los puestos de trabajo de la actividad de puerto (almacenamiento y movimiento de mercancías) es mayoritariamente masculino.

AGENCIA MARÍTIMA BLÁZQUEZ está por encima de las estadísticas el sector al tener el 39% de empleo femenino, centrado principalmente en tareas administrativas.

2. PARTES QUE CONCIENTAN EL PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración del I Plan de Igualdad de AGENCIA MARÍTIMA BLÁZQUEZ se constituye una Comisión Negociadora de Igualdad tal y como se estipula en su reglamento de creación y funcionamiento.

Dicha Comisión Negociadora de Igualdad debe ser paritaria entre la representación de las personas trabajadoras y la representación de la empresa, representativa de los departamentos y categorías de la empresa y paritaria entre hombres y mujeres.

Se establece los componentes del Comité de Igualdad:

- Dña Raquel Martínez García (representante de la Dirección)
- D. José Carlos Ochoa Martínez (Representante de los trabajadores)
- D. Ricardo Párraga Garrido (Responsable Costes)
- Dña. Patricia Egea López (Responsable de Aduanas)
- D. Rafael Núñez Moreno (consultor externo ,con voz pero sin voto)

Algunas de las funciones a desempeñar por parte de la Comisión Negociadora de Igualdad son las siguiente:

- Establecimiento de un plan de trabajo en la elaboración de los documentos (diagnostico, análisis, definición de medidas o acciones, aplicación/ejecución, seguimiento y evaluación).
- Diagnóstico: facilitar, junto con la dirección, la persona responsable de la realización del plan y la representación legal, cualquiera de los datos necesarios desagregados por sexo para efectuar un diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa.
- Una vez realizado el diagnóstico de la situación y diseñado el plan de igualdad, la comisión será la encargada de velar para que se lleven a cabo las medidas acordadas en el Plan de Igualdad, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, los responsables de hacerlo, así como los plazos para su evaluación.

- Una vez aprobado el Plan de Igualdad, la comisión de igualdad será la encargada de la evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.
- La comisión de igualdad se reunirá con una periodicidad semestral.

La constitución de la comisión queda plasmada en el documento oficial firmado por todas las personas miembros.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito territorial:

El I Plan de Igualdad de AGENCIA MARÍTIMA BLÁZQUEZ es de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Igualmente es de aplicación a los centros de trabajo que AGENCIA MARÍTIMA BLÁZQUEZ gestiona en dicho territorio durante la vigencia del presente texto.

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la plantilla, independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos del plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de tres años (2023-2026), a contar desde su firma. Acabado dicho plazo, se deberá realizar una evaluación final y programar la elaboración del próximo plan.

4. RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO

Los datos en AGENCIA MARÍTIMA BLÁZQUEZ de los últimos tres años en cuanto a empleo femenino son los siguientes:

- En el año 2020 un 32,3 % de la plantilla estaba compuesto por mujeres
- En el 2021 el porcentaje de mujeres era del 33,3 %
- Y en el año 2022 el porcentaje de mujeres era del 36,6 %

Total plantilla 2020:		Total plantilla 2021:		Total plantilla 2022:	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
23	11	20	10	19	11

El porcentaje de mujeres en la plantilla se ha incrementado en un 3,3% en los últimos 2 años

• Retribución por puesto de trabajo y género

En el análisis del presente diagnóstico nos centramos en las tres áreas que tienen trabajadores y trabajadoras, no disponiendo de ninguna trabajadora en los puestos de Jefe de Sección, Auxiliar Administrativo, Despachante de buques, Capataz de Operaciones, Jefe de Operaciones, Gruista y Oficial Manipulante, por el contrario no hay ningún trabajador en el puesto de Titulado Superior

Los puestos de trabajo donde nos centramos son Jefe/a de Negociado, Jefe/a Administrativo/a y Oficial Administrativo/donde es posible comparar entre ambos sexos

JEFE ADMINISTRACIÓN

PUESTO	H	M
JEFE ADMINISTRATIVO	3	4

RETRIBUCIÓN TOTAL			
Hombres	Mujeres	Diferencia	Brecha salarial
23.254,54 €	23.403,87 €	- 149,33 €	-1%

No se detecta brecha salarial (1% positivo en la media de la retribución de las mujeres con esta categoría) en el puesto de trabajo, incluso estando asignados a departamentos muy diversos (Administración, Aduanas, Consignaciones y RRHH/Sistemas de Gestión)

JEFE NEGOCIADO

PUESTO	H	M
JEFE NEGOCIADO	3	3

RETRIBUCIÓN TOTAL			
Hombres	Mujeres	Diferencia	Brecha salarial
26.918,81 €	26.651,61 €	267,19 €	1%

No se detecta brecha salarial (1% negativo en la media de la retribución de las mujeres con esta categoría) en el puesto de trabajo, incluso estando asignados a departamentos muy diversos (Administración, Aduanas, Consignaciones y Tránsito)

OFICIAL ADMINISTRATIVO

PUESTO	H	M
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1	3

RETRIBUCIÓN TOTAL			
Hombres	Mujeres	Diferencia	Brecha salarial
36.038,47 €	18.910,89 €	17.127,58 €	48%

Se detecta brecha salarial de un 48%, el motivo principal es la incorrecta categorización de oficial administrativo masculino ya que su puesto de trabajo real es adjunto a CEO y responsable de sistemas informáticos de la empresa.

- Aspectos formativos

2020		2021		2022	
Total de personas trabajadoras formadas: 9		Total de personas trabajadoras formadas: 26		Total de personas trabajadoras formadas: 21	
100		100		100	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
5	4	18	8	13	8
%		%		%	
55,5%	44,5%	69,2%	30,8%	61,9	38,1%
Total plantilla 2020: 36		Total plantilla 2021: 32		Total plantilla 2022: 33	

Las horas de formación por género están distribuidas de manera similar al % de representatividad por género en la plantilla (por encima en 8,4 puntos en 2020 y por debajo 6,7 puntos en 2021 y 1,3 puntos en 2022), se considera que la formación está correctamente distribuida por género no observándose desigualdades en este aspecto.

- Aspectos de acceso a ofertas de trabajo y promoción interna

AGENCIA MARÍTIMA BLÁZQUEZ en relación a las ofertas de trabajo se realizan de manera no discriminativa por sexo, y se intenta potenciar la presencia de mujeres dentro de la plantilla, ante igualdad de méritos y de cualificación.

Los datos cuantitativos son:

NUEVAS INCORPORACIONES EN LOS ÚLTIMOS AÑOS		
	Hombre	Mujer
2015	1	
2016	1	2
2017	3	
2018	1	1
2019	1	
2020	2	2
2021		
2022	1	

PROMOCIÓN INTERNA					
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer
2015			Dirección		
2016		5	Mando intermedio	2	3
2017	1		Otros puestos		
2018	5	2			
2019	2	3			
2020		1			
2021	1	2			
2022		2			

AGENCIA MARÍTIMA BLÁZQUEZ intenta promocionar personal interno antes de ofertar el puesto de trabajo en el exterior de la empresa, con esta Política se obtienen los datos de la tabla anterior 24 personas promocionaron internamente en los últimos 6 años de los cuales 15 (62,5%) son mujeres, de esta manera se está intentando que en los puestos de responsabilidad empiecen a aparecer mujeres (3 mandos intermedios en los últimos 6 años)

- Conciliación familiar

La empresa cuenta con medidas para procurar facilitar la compatibilidad de la vida profesional y personal, como pueden ser flexibilidad horaria en entrada y salida de la jornada laboral, teletrabajo puntual por necesidades personales,....

CONCILIACIÓN					
Utilización de medidas en 2021	Hombre	Mujer	Utilización de medidas en 2022	Hombre	Mujer
Permiso maternidad	0	1	Permiso maternidad	0	0
Permiso paternidad	2	0	Permiso paternidad	1	0
Permiso lactancia	2	1	Permiso lactancia	1	0
reducción jornada por cuidado menores	0	0	reducción jornada por cuidado menores	0	1
reducción jornada por cuidado personas dependientes	0	0	reducción jornada por cuidado personas dependientes	0	0
otras (si existen)	0	0	otras (si existen)	0	0

AGENCIA MARÍTIMA BLÁZQUEZ dispone de distintas medidas para la conciliación relacionadas con duración de permisos por encima de lo que indica el Estatuto de los Trabajadores, establecido en el Convenio de la empresa.

- Comunicación

En el momento de su ingreso en AGENCIA MARÍTIMA BLÁZQUEZ, todas las personas reciben los procedimientos relativos a la prevención del acoso y la discriminación. Además, en el momento de su implantación, se comunicó a toda la plantilla remitiendo el propio procedimiento con todos los documentos mencionados.

En los planes de formación se prevé un recordatorio de la formación al respecto de forma periódica.

La estrategia de comunicación interna es clara, se emplea el correo electrónico, tras haber obtenido el consentimiento de los titulares para poder comunicarnos a través del mismo. También nos servimos de los tableros de anuncios como recordatorio, todo ello de forma regular. Se dispone de sistema de comunicación interna Teams, y se respeta el horario laboral para las comunicaciones vía teléfono.

- Representatividad

Se deduce de los datos aportados anteriormente, que se trata de un sector eminentemente masculino. A pesar de ello, adoptamos medidas para lograr aumentar la representación femenina en AGENCIA MARÍTIMA BLÁZQUEZ.

En aras a alcanzar el objetivo propuesto, se creó el Comité de Igualdad para la proposición de acciones encaminadas a su consecución.

- Salud Laboral

En las evaluaciones de riesgo que anualmente emite el Servicio de Prevención Ajeno, se tienen en cuenta las especiales circunstancias que pudieran concurrir en caso de que el puesto sea ocupado por una mujer trabajadora y esté embarazada.

También se tiene en cuenta en la planificación preventiva anual, además de tener en cuenta las circunstancias personales que concurren en la persona trabajadora con vistas a adaptar el trabajo a la persona.

- Prevención de acoso sexual y discriminación

En AGENCIA MARÍTIMA BLÁZQUEZ existen los medios necesarios para la prevención y la denuncia del acoso y la discriminación. Existen dos documentos que lo reflejan:

- AGENCIA MARÍTIMA BLÁZQUEZ tiene establecidos los principios básicos de comportamiento ético.
- El Canal de Denuncias, Política Antidiscriminación y Protocolo Anti acoso: en este documento se recoge el procedimiento a seguir para la interposición de denuncias de conductas que transgredan los principios de la empresa y que vulneren los derechos de las personas trabajadoras. Así mismo, se incluye la política antidiscriminación y el protocolo contra el acoso. Las conductas que constituyan una transgresión de los principios mencionados, serán susceptibles de sanción, aplicando para ello el régimen disciplinario

La Dirección de la empresa tiene claro el objetivo, para ello ha establecido una Política de Igualdad y con la finalidad de fomentar la Igualdad y hacer que la misma sea real y efectiva.

Los aspectos a mejorar son:

- Empleabilidad de la mujer en el sector, especialmente en puestos de responsabilidad.
- Eliminar la desigualdad en salario en el puesto de Oficial Administrativo
- Gestión de los aspectos relacionado con la comunicación en igualdad dentro de AGENCIA MARÍTIMA BLÁZQUEZ y a las partes interesadas.

Los aspectos a destacar son:

- Compromiso de la Dirección y objetivo claro
- Igualdad Salarial por puestos de trabajo.
- Conciliación familiar
- Atención en Prevención de Riesgos Laborales a las especialidades del género

5. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

Existe un compromiso de la Dirección para la igualdad real y efectiva y este plan será de aplicación a todas las personas trabajadoras de AGENCIA MARÍTIMA BLÁZQUEZ.

6. OBJETIVOS DEL PLAN

a) Objetivos a largo plazo

- 1-Potenciar la empleabilidad de la mujer en el sector.
- 2-Desarrollo de la promoción interna e impulsar la formación.
- 3-Potenciar los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- 4-Poteniciar la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- 5-Potenicar la igualdad de género en la cultura de la empresa.
- 6-Potenciar la igualdad de género en las relaciones externas de la empresa.
- 7-Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.

a) Objetivos a corto plazo (concretos y coherentes con los generales).

- Eliminar la desigualdad en salario en el puesto de Oficial Administrativo.
- Promocionar la empleabilidad de la mujer en AGENCIA MARÍTIMA BLÁZQUEZ mediante la oferta de empleo inclusiva, comunicación de las ventajas a nivel de conciliación etc que ofrece AGENCIA MARÍTIMA BLÁZQUEZ, participación activa en iniciativas sectoriales, discriminación positiva ante igualdad de cualificación y méritos.
- Desarrollo de un Acciones de Comunicación destinadas a potenciar la igualdad de género en la cultura de todo el personal de AGENCIA MARÍTIMA BLÁZQUEZ.
- Potenciar la promoción interna y de promover la formación en las empleadas de AGENCIA MARÍTIMA BLÁZQUEZ.

7. ACCIONES ANTERIORES

Al ser el primer plan de igualdad formalmente definido por la empresa, no hay acciones de un plan previo, aunque la empresa ha desarrollado acciones en los últimos años:

- Política de conciliación
- Política de prevención, denuncia y persecución situaciones de acoso
- Política retributiva igualitaria basada en los criterios del Convenio
- Promoción interna

8. ACCIONES A IMPLANTAR Y SISTEMA DE EVALUACIÓN

Se han establecido cuatro planes de acción (anexo 1) donde se describen:

- Objetivos/metás.
- Acciones a realizar.
- Responsables y participantes.
- Plazos.
- Recursos.
- Indicadores de seguimiento.

El Comité de Igualdad de AGENCIA MARÍTIMA BLÁZQUEZ realizará seguimiento periódico de las acciones, analizando si se han realizado o no las previstas, así como el análisis de los indicadores de cada una de las acciones.

Con respecto a los procesos a definir e implantar se evaluará el grado de sistematización de los mismos.

Además se realizará un seguimiento cualitativo del impacto de las acciones con respecto a los cambios de valoración de la plantilla con respecto a la igualdad, cambios de cultura, cambios de imagen de la empresa, etcétera.

9. SISTEMA SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

A) Seguimiento

El seguimiento es el proceso que comprende el análisis continuado de información en materia de igualdad desarrollados en la empresa, para: verificar lo que se ha realizado; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto; y detectar posibles problemas y mejoras.

FORMA, TEMPORALIZACIÓN Y PERSONAS ENCARGADAS

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente, mediante informe expreso, debe ser llevado a cabo por la comisión de igualdad y se realizará anualmente, durante la vigencia del Plan de Igualdad. Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión Negociadora de Igualdad, pudiera solicitar la subcontratación externa que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este informe.

OBJETIVOS

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad, son:

Analizar el proceso de implementación, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan de Igualdad.

Comprobar los resultados para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.

Adaptar o reajustar el Plan de Igualdad para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.

Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación final del Plan de Igualdad.

METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO:

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, de que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de la información. Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas, así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

2º Informe de seguimiento. Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

3º Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento por la Comisión Negociadora de Igualdad, se difunde al resto de personal.

B) Evaluación

La evaluación final es la fase final que da cierre al Plan de Igualdad. Permite conocer los resultado globales que se han obtenido con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final, analiza y/o engloba tres perspectivas:

Evaluación de resultados

Evaluación de procesos

Evaluación de impacto

FORMA, TEMPORALIZACIÓN Y PERSONAS ENCARGADAS

La evaluación final debe quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso, debe ser llevado a cabo por la Comisión Negociadora de Igualdad y se

realizará, con la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad. Por ello, si un Plan de Igualdad, tiene una vigencia de cuatro años, de abril de 2023 a junio de 2027, se deberán realizar en junio de 2027. Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión Negociadora de Igualdad, pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

OBJETIVOS

La evaluación final valorará la eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo.

La evaluación del plan tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan de Igualdad.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

METODOLOGÍA

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, de que pudieran establecerse otras versiones.

1. Recogida y análisis de información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados. Se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.
2. Informe de Evaluación. Contempla los resultados del análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.
3. Plan de mejora. Permite:
 - Detectar las necesidades y causas que las generan.
 - Definir las acciones de mejora a aplicar.

- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
 - Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un II Plan de Igualdad de AGENCIA MARÍTIMA BLÁZQUEZ
 4. Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión Negociadora de Igualdad será difundido al resto de personal.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION

FORMA, TEMPORALIZACIÓN Y PERSONAS ENCARGADAS

El procedimiento de modificación se realizará según lo negociado por la Comisión Negociadora de Igualdad siendo esta misma la responsable del procedimiento. Puede hacerse uso del mismo en cualquier momento y cuando sea necesario durante la vigencia del Plan de Igualdad.

OBJETIVOS

El objetivo es crear el proceso a seguir, bien si se realizan modificación, o bien si hay que realizar la solvencia de posibles discrepancias siendo el procedimiento el mismo para ambos casos.

METODOLOGÍA

1. Detectar modificaciones o posibles discrepancias. Se realiza una sesión extraordinaria de la Comisión de Igualdad donde se expongan los asuntos a tratar.
2. Realizar los ajustes oportunos. Adecuarse en mayor grado a las necesidades detectadas y a los recursos que se puedan emplear para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

Firmado:



AGENCIA MARITIMA BLAZQUEZ, S.A.
P.P.

Anexo I

FICHAS DE ACCIONES

FICHA DE PLANIFICACIÓN

Fecha:
Página: 1


CALIDAD

MEDIO AMBIENTE

X IGUALDAD /RSC

Objetivo / meta: Eliminar la desigualdad salarial en el puesto de Auxiliar Administrativo

Indicador de seguimiento: Brecha salarial en el puesto de trabajo/ acta de reunión explicativa a todos los afectados



Acciones a realizar	Responsables	Participantes	Plazo	Recursos
Definir el contrato del R. de Sistemas y Adjunto a CEO de acuerdo a su categoría	Dirección	RRHH	Junio 2023	5 horas
Comunicación a todos los afectados y al Representante de los Trabajadores de cual es la situación, porque se ha producido y la solución adoptada	RRHH	Dirección	Julio 2023	10 horas
Observaciones:	VºBº Dirección: 			

FICHA DE PLANIFICACIÓN


		Fecha: Página: 1	
		X IGUALDAD /RSC	

CALIDAD		MEDIO AMBIENTE		X IGUALDAD /RSC	
Objetivo / meta: Mejorar la promoción interna e incentivar la formación en las empleadas de AGENCIA MARÍTIMA BLÁZQUEZ, aumentar un 10% las horas de formación de mujeres e intentar al menos (si se produce la oportunidad) la promoción de una mujer.					
Indicador de seguimiento: Comparativa horas de formación mujeres anual /Promoción interna en los próximos tres años					
Acciones a realizar		Responsables	Participantes	Plazo	Recursos
Análisis de las necesidades de formación de las empleadas		RRHH	Responsables	Octubre 2023	40 horas
Incentivar la formación en las empleadas, análisis de horarios, formación online, incentivos,...		RRHH	Dirección	Diciembre 2023	30 horas
Búsqueda de ofertas formativas		RRHH	---	Diciembre 2023	40 horas /recursos económicos
Comunicación de las ofertas formativas propuestas		RRHH	----	Enero 2024	15 horas
Establecimiento de proceso de promoción interna, como se analiza la idoneidad, comunicación etc haciendo discriminación positiva ante igualdad de méritos.		RRHH	Dirección	Marzo 2024	70 horas
Comunicación del sistema a todo el personal		RRHH	R. Área	Abril 2024	15 horas
Implantación del sistema en siguientes ofertas de empleo		RRHH	R. Área	Abril 2024	--
Plan de formación anual		RRHH	R. Área	Cada año	20 horas
Observaciones		Dirección			

FICHA DE PLANIFICACIÓN

		Fecha: Página: 1		
CALIDAD	MEDIO AMBIENTE	X IGUALDAD /RSC		
Objetivo / meta: Mejorar la comunicación, la imagen y la cultura de la empresa en materia de igualdad, realizando al menos una acción al cuatrimestre durante los próximos 3 años				
Indicador de seguimiento: n° de acciones de comunicación realizadas internas N° de acciones de comunicación externas realizadas				
Acciones a realizar	Responsables	Participantes	Plazo	Recursos
Definición de aspectos a comunicar y destinatarios (partes interesadas internas y externas a AGENCIA MARITIMA BLÁZQUEZ)	Comité Igualdad	Dirección	Diciembre 2023	50 horas
Igualdad, prevención de acoso, promoción, conciliación, ...				
Elaboración del planificación de acciones de comunicación	RRHH	RRHH	Marzo 2024	25 horas
Realización de las acciones de comunicación	RRHH	R. Departamento	2023-2025	250 horas /recursos económicos
Observaciones:		VºBº Dirección: 		

P.P.  AGENCIA MARITIMA BLÁZQUEZ S.A.

		FICHA DE PLANIFICACIÓN		Fecha: Página: 1	
CALIDAD		MEDIO AMBIENTE		X IGUALDAD /RSC	
Objetivo / meta: Mejora de la igualdad de oportunidades de acceso al trabajo, y aumentar un 5% la representatividad de la mujer en puerto					
Indicador de seguimiento: contratación de mujeres sobre el total de contrataciones comparándolo con el año anterior y diferenciando el área de puerto y las demás áreas.					
Acciones a realizar	Responsables	Participantes	Plazo	Recursos	
Análisis de infraestructuras a facilitar el acceso de trabajo a la mujer en puerto (aseos, vestuarios, etc.) y mejora si fuese necesario	Dirección	Dirección y RRHH	Enero 2024	---	
Elaborar proceso de ofertas de trabajo y sistema de selección con el objeto de que sean procesos con igualdad de oportunidades	RRHH	Dirección	Diciembre 2023	80 horas	
Comunicación del proceso a los responsables de área	RRHH	Dirección	Marzo 2024	20 horas	
Implantación del proceso establecido	RRHH	Dirección	Abril 2024	50 horas	
Participación en iniciativas sectoriales de inclusión de mujeres en el sector, promoviendo estas iniciativas	Dirección	RRHH	2023-2025	Recursos económicos	
Observaciones:		VºBº Dirección: 