

El Port de Barcelona inicia la diagnosi prèvia per elaborar el nou Pla d'Igualtat 2022-2025

- **Es crea una Comissió Negociadora que elaborarà el nou Pla, basat en la informació recollida a través d'un estudi sobre la situació actual i els resultats d'una auditoria i un registre retributiu.**

El Port de Barcelona ha creat la Comissió Negociadora encarregada d'elaborar el nou Pla d'Igualtat 2022-2025 que la institució té previst aprovar en els propers mesos. Es tracta d'un òrgan designat expressament per negociar, elaborar i aprovar el nou Pla que vetllarà pel compliment del principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones dins del Port de Barcelona. El contingut d'aquest Pla 2022-2025 es definirà un cop realitzat un diagnòstic per detectar possibles millores dins de l'organització.

Els membres de la Comissió, constituïda per 10 persones, 5 de la part empresarial i 5 de la part social amb una composició paritària, realitzaran un curs de 12 hores de sensibilització de gènere, per tal de formar-se abans d'iniciar la diagnosi.

Aquesta diagnosi permetrà analitzar la situació actual de la institució i s'elaborarà a través de dos qüestionaris: un qualitatiu, enfocat a donar informació de les àrees de formació, selecció, conciliació, comunicació, promoció, retribució, prevenció; i un quantitatiu, per facilitar dades com el sou, permisos retribuïts, rotació del personal, absències, excedències, reduccions de jornada, tipus de contracte, horaris i formació rebuda disgregat per gènere.

La fotografia global que s'extregui a través de la diagnosi anirà complementada per un registre salarial, un instrument que recull les percepcions econòmiques de totes les persones treballadores, inclòs el personal directiu i els alts càrrecs, i per una auditoria retributiva. Aquesta auditoria servirà per comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix el principi d'igualtat entre dones i homes. Amb aquesta informació, es podran prevenir i corregir els obstacles i dificultats existents en l'empresa als efectes de garantir la igualtat retributiva i assegurar la transparència del sistema.

Un cop es disposi de tota la informació necessària, el Port de Barcelona elaborarà el nou Pla d'Igualtat, d'una vigència màxima de 4 anys. D'aquesta manera, la infraestructura catalana, un cop més, referma el seu compromís amb la sostenibilitat social a través del Pacte Mundial de les Nacions Unides i treballa pel compliment dels 10 principis del pacte i també dels 17 Objectius de

Segueix-nos a:



Departament de Comunicació. Gabinet de premsa.

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

Desenvolupament Sostenible (ODS), que inclouen el canvi climàtic, la desigualtat econòmica, la innovació i el consum sostenible. I en aquest cas, l'ODS número 5, que insta a treballar per assolir la igualtat de gènere, no només perquè és un dret humà bàsic, sinó perquè és vital per al desenvolupament sostenible. Està demostrat que empoderar les dones té un efecte multiplicador i ajuda a promoure el creixement econòmic i el desenvolupament a nivell global.

Des del Port de Barcelona seguim reivindicant la igualtat de gènere. Mireu el vídeo a:

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

FOTO: Infografia de les accions dutes a terme en matèria d'Igualtat al 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.

