



# PLAN DE IGUALDAD

DE LA FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO  
DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES



**Edita:** Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT (UGT FICA)  
Avenida de América 25, 5ª Planta  
Madrid - 28002

**Depósito Legal:** M-29034-2022

## CONTENIDO

1. Introducción, antecedentes legislativos .....	7
2. La federación de UGT FICA como organización Sindical .....	9
3. Compromiso de la Federación .....	19
4. Principios rectores .....	21
5. Determinación de las partes .....	23
6. Ámbito personal, temporal y territorial .....	25
7. Análisis del diagnóstico .....	27
7.1. Metodología utilizada .....	27
7.2 Interpretación de los índices de datos cuantitativo: .....	28
7.3 Informe del Diagnóstico .....	30
7.4 Conclusiones del diagnóstico .....	31
7.5 Áreas de mejora .....	38
8. Resultados de la Auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad ..	41
8.1. El resumen de la auditoria retributiva. Conclusiones .....	43
8.2. Vigencia .....	44
8.3. Plan de actuación: .....	44
9. Objetivos generales .....	45
10. Objetivos específicos (cualitativos y cuantitativos), acciones, indicadores de seguimiento, plazo de ejecución y responsables de cada eje de actuación .....	46
01. Eje de Selección y contratación .....	46
02. Eje Clasificación Profesional .....	47
03. Eje Formación .....	47
04. Eje Promoción Profesional .....	49
05. Eje Condiciones Laborales .....	50
06. Eje Ejercicio Corresponsable de la vida profesional, personal y laboral .....	51
07. Eje Infrarrepresentación femenina .....	52
08. Eje Retribución: incluida la Auditoria Salarial .....	53
09. Eje Prevención y actuación ante el acoso sexual y/o por razón de género ....	55
10. Eje Protección y ayuda a víctimas de violencia de género .....	57
11. Eje Salud Laboral .....	59
12. Eje Comunicación y sensibilización .....	60
11. Recursos humanos, materiales y económicos .....	61
12. Calendario de actuaciones. Cronograma .....	63
01. Eje Selección y Contratación .....	63
02. Eje clasificación Profesional .....	65
03. Eje Formación .....	65
04. Eje Promoción Profesional .....	67
05. Eje Condiciones Laborales .....	69
06. Eje Ejercicio Corresponsable de la Vida Profesional, Personal y Laboral ....	70
07. Eje Infrarrepresentación Femenina .....	72

08. Eje Retribución incluida la Auditoría Salarial .....	73
09. Eje Prevención y Actuación ante el Acoso Sexual y/o por Razón de Género. 75	
10. Eje Protección y Ayuda a Víctimas de Violencia de Género .....	78
11. Eje Salud Laboral .....	79
12. Eje Comunicación y Sensibilización .....	80
<b>13. Seguimiento y Evaluación: Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad .....</b>	<b>83</b>
<b>14. Procedimiento de modificación del plan de Igualdad y de resolución para solventar posibles discrepancias .....</b>	<b>87</b>
<b>15. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo .....</b>	<b>89</b>
1. Principios .....	89
2. Objetivo del presente protocolo .....	89
3. Definición y conductas constitutivas de acoso .....	90
4. Medidas de prevención del acoso .....	92
5. Ámbito de aplicación y vigencia .....	94
6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso .....	94
7. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso .....	100
8. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo .....	101
<b>Formulario de Denuncia Interna por Conducta Constitutiva de .....</b>	<b>103</b>
Acoso Sexual .....	103
Acoso por razón de sexo .....	103
<b>16. Guía para el desarrollo de mejoras en las medidas legales de protección integral contra la violencia de género .....</b>	<b>105</b>
Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género: .....	105
Guía para el desarrollo de mejoras en las medidas legales de protección integral contra la violencia de género .....	105
Acuerdo de Preámbulo .....	105
1. Condición para aplicar estas medidas .....	110
2. Reducción de la jornada de trabajo .....	111
3. Reordenación del tiempo de trabajo .....	111
4. Permisos .....	111
5. Excedencia por razón de violencia de género .....	111
6. Recolocación en otra Federación del Grupo .....	112
7. Ayudas económicas .....	112
8. Vacaciones .....	112
9. Gestión integral de la situación laboral de la trabajadora víctima de violencia de género .....	113
10. Medidas de seguridad .....	114
<b>17. Glosario de términos .....</b>	<b>115</b>



# PLAN DE IGUALDAD DE UGT FICA





## 1. INTRODUCCIÓN, ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

La Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y trabajadores, con CIF G87582524, en adelante Federación de UGT FICA, proclama en sus Estatutos su adhesión y defensa del orden fundamental democrático del Estado español, aboga por el Estado social y democrático de Derecho y propugna que la libertad, la justicia, la cohesión social y la igualdad sean reales y efectivas. La Federación de UGT FICA en aras de impulsar el desarrollo de las políticas de igualdad, se ha tenido en cuenta la siguiente normativa:

*La Constitución de 1978, en su artículo 14, proclama el derecho a la igualdad de todas las personas con nacionalidad española ante la ley y a la no discriminación por razón de nacimiento, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

*La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de mayo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, supuso para las empresas de más de 250 trabajadores el deber de negociar un Plan de Igualdad, obligación que fue desarrollada y ampliada por el RD Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y por el RD 901/2020 de 13 de octubre de 2020, por el que se regulan los Planes Igualdad y su registro y el RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

*La normativa aplicable pretende así promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de dichas medidas, para que sean las partes negociadoras las que libre y responsablemente acuerden su contenido. Y obliga a las empresas, en su artículo 45.1, a respetar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, adoptando y en su caso acordando para ello, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.*

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, las partes negociadoras del presente Plan de Igualdad, tal y como establece el artículo 85.1 apartado 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 25 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, han llevado a cabo las reuniones oportunas y necesarias para la determinación y confección del **I Plan de Igualdad de la Federación de UGT FICA.**



En el ámbito internacional, las Naciones Unidas, especialmente a través de la Organización Internacional del Trabajo, han promovido la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, y han establecido Convenios Internacionales de especial importancia para la igualdad entre la mujer y el hombre, tales como el Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y el Convenio sobre la protección de la maternidad. En el seno de la OIT, la Conferencia Internacional del Trabajo ha dictado múltiples resoluciones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad. También hay que señalar las directivas del Parlamento Europeo, especialmente la 2002/73, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales, así como la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Las partes han llevado a cabo la negociación desde el convencimiento de que, la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la Federación de UGT FICA, y contribuye a aumentar el bienestar, así como a atraer y motivar a la plantilla, incrementando, en consecuencia, su satisfacción.

## 2. LA FEDERACIÓN DE UGT FICA COMO ORGANIZACIÓN SINDICAL

### 2.1 UGT FICA

- **Nombre o Razón Social:** Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y trabajadores (UGT FICA )
- **Forma jurídica:** Federación
- **CIF:** G87582524
- **Actividad:** Actividad sindical
- **Actividad CNAE:** 9420
- **Dirección:** Avenida de América 25, 5ª planta
- **Provincia:** Madrid
- **Municipio:** Madrid
- **Responsable de Igualdad:** Elena Martínez Vidal
- **Teléfono:** 689 92 56 68
- **Correo electrónico:** igualdad@fica.ugt.org
- **Página web:** <https://www.ugt-fica.org>



## Características Generales de la Federación de UGT FICA

La Federación de UGT FICA, es una de las tres federaciones de ámbito estatal que conforman la Confederación Sindical de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT). Uno de los dos sindicatos mayoritarios, dentro de los más representativos, y por ello es un interlocutor social.

**La Federación de UGT FICA se constituyó el 20 de mayo de 2016** fruto de la fusión de las dos Federaciones disueltas formalmente un día antes: la Federación del Metal, Construcción y Afines (MCA) de UGT y la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios (FITAG) de UGT.

En el congreso constituyente que dio lugar a la formación de UGT FICA, intervinieron **672** delegados y delegadas congresuales, procedentes de las dos federaciones citadas. **A día de hoy, UGT FICA cuenta con más de 250.000 afiliados y afiliadas, y alrededor de 30.000 delegados y delegadas en las empresas**, lo que atribuye a la Federación de Industria, Construcción y Agro de la UGT un **36,50% de representatividad, índice que nos otorga la condición de “sindicato más representativo”**.

Ello permite a UGT FICA participar en las mesas de diálogo social sectorial, mesas de negociación en instituciones públicas y privadas, **negociando más de 39 convenios estatales y miles de convenios y pactos de empresa, que afectan a más de 5.200.000 trabajadoras y trabajadores** empleados en los diferentes sectores estructurados en la Federación.

**En UGT FICA nos agrupamos en torno a diecisiete Federaciones de Comunidad Autónoma y a nuestras organizaciones en las ciudades autó-**



**nomas de Ceuta y Melilla**, por tanto, estamos presentes en todo el territorio español y en numerosos sectores de actividad, todos ellos estratégicos. **Sectores que, con un peso económico equivalente al 32,9% del PIB, y agrupan a más del 15% de los trabajadores y trabajadoras** de nuestro país siendo de un valor añadido y de una importancia trascendental en el tejido económico.

Desde el 42º Congreso Confederado y los posteriores congresos constituyentes –celebrados en el primer semestre de 2016–, **somos, junto a UGT Servicios Públicos y FeSMC UGT, una de las tres federaciones que conforman la enérgica, tenaz y decidida estructura transversal de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores**. Una profunda renovación, que va más allá de un simple cambio estructural, pues se enfoca en agilizar la atención, capacidad de respuesta y eficiencia frente a los múltiples desafíos de un entorno social y laboral en permanente evolución.

**UGT FICA mantiene un claro y evidente compromiso en la defensa y promoción de los intereses generales de las personas trabajadoras** desarrollando, para ello, una incesante labor reivindicativa y de movilización para acrecentar los niveles de bienestar, propugnando que la libertad, la justicia, la cohesión social, y la igualdad sean reales y efectivas.

Por este motivo y por la propia naturaleza de UGT FICA, las acciones de la Federación no se limitan únicamente al ámbito laboral, la principal responsabilidad, sino que tienen también una innegable dimensión política, social y medioambiental, tal y como queda avalado en la **Constitución española de 1978** que, en su artículo 7, reconoce la actividad sindical y a los sindicatos como elementos esenciales del sistema democrático.

UGT FICA es un Sindicato independiente de los Gobiernos, los Partidos Políticos, las confesiones religiosas, las Administraciones y las empleadoras, una organización plural que sustenta su Acción Sindical en el equilibrio necesario entre diálogo y movilización, que adopta la forma jurídica de Sindicato al amparo y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, constituyendo en consecuencia una entidad sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar

**UGT FICA colabora en fortalecer el movimiento sindical libre internacional, practicando el intercambio y la cooperación.**

En consecuencia, la Federación, en el ámbito europeo está afiliada a IndustriAll European Trade Union (Federación Europea de Industria), Federación

Europea de los Sindicatos de la Alimentación, la Agricultura, el Turismo y Afines (EFFAT), FETCM (Federación Europea de Trabajadores de Construcción y Madera), y a la Federación Europea de Servicios Públicos (EPSU).

En el ámbito mundial a IndustriALL Global Union (Federación Mundial de Industria), la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabacos y Afines (UITA) e ICM (Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera).

Para una mayor y eficaz unidad y coordinación, UGT FICA tiene carácter Estatal, encuadra a los Sectores Estatales, agrupando a las afiliadas y afiliados en función de las áreas de actividad, y se estructura territorialmente en Federaciones de Comunidad Autónoma, representando sus intereses comunes y garantizando el principio de solidaridad entre las mismas.

Así, **UGT FICA está organizada territorialmente:**

- Federaciones de Comunidad Autónoma.
- Sindicatos Provinciales, Inter comarcales, Comarcales, Insulares (denominados sindicatos territoriales)
- Sectores
- Secciones Sindicales.

En el ámbito sectorial, los afiliados y afiliadas se agrupan, según su actividad, en los siguientes sectores:

- Agroalimentario
- Automóvil
- Bienes de equipo y TICs
- Construcción y minería
- Energía y Agua
- Siderometalurgico
- Químico, textil y artes gráficas

**La sección sindical** es la base de UGT FICA y representa al Sindicato en la empresa o en el centro de trabajo para desarrollar sus tareas de defensa

de los intereses de las personas trabajadoras. Agrupa a todas las personas afiliadas en la empresa o centro de trabajo y adquirirá uno de los modelos regulados en los Estatutos Federales.

**Los órganos de Dirección, Participación y Control** de UGT FICA son:

- El Congreso Federal
- El Comité Federal
- La Comisión Ejecutiva Federal
- El Consejo Federal
- La Conferencia Sectorial Federal y el Pleno Sectorial Federal
- La Comisión de Control Económico Federal
- La Comisión de Garantías Federal

El **Congreso Federal** es el órgano supremo de la Federación y se celebra de forma ordinaria cada cuatro años. Establece las políticas a desarrollar y las tareas a llevar a cabo por la UGT FICA. Valora la Gestión de los Órganos que elige (Comisión Ejecutiva, Comisión de Garantías y Comisión de Control Económico) y del Comité Federal, y toma postura sobre la misma. Elige los Órganos de Dirección, Garantías y Control Económico de la Organización y a los/as miembros que la representan en el Comité Confederal, los/as cuales darán gestión de su representación, en el Comité Federal de UGT FICA.

El **Comité Federal** es el órgano supremo de la Federación entre los Congresos Federales Ordinarios. El Comité Federal se reúne dos veces al año con



# #TOOXTOOIGUALES

carácter ordinario, y de forma extraordinaria cuando lo estime necesario la Comisión Ejecutiva Federal o lo solicite la mayoría absoluta de las personas que forman parte del Comité Federal.

La **Comisión Ejecutiva Federal** es el órgano permanente de dirección de la Federación de UGT FICA, representándola tanto interna como externamente. Está integrada por:

- Secretaría General
- Secretaría de Organización
- Secretaría de Administración y Recursos
- Secretaría de Comunicación
- Secretaría de Acción Sindical
- Secretaría Política Industrial
- Secretaría de Igualdad y Política Social
- Secretaría de Formación y Cualificación Sindical
- Secretaría Salud Laboral y Medio Ambiente
- Secretaría Federal
- Secretaría Sectorial de Agroalimentación
- Secretaría Sectorial Automovilístico
- Secretaría Sectorial Bienes de equipo y TIC
- Secretaría Sectorial de Construcción y Minería
- Secretaría Sectorial de Energía y Agua
- Secretaría Sectorial Siderometalúrgico
- Secretaría Sectorial Químico, Textil y Artes Gráficas

El **Consejo Federal** es el órgano consultivo de la CEF. La duración de sus funciones será de Congreso Ordinario a Congreso Ordinario. Las funciones del Consejo Federal son deliberantes, careciendo de capacidad para adoptar acuerdos. Sirve de apoyo a la Comisión Ejecutiva para la toma de decisiones, facilitando su más eficaz aplicación. El Consejo Federal se reunirá dos veces al año con carácter ordinario y de manera extraordinaria cuando los asuntos a tratar así lo recomienden.



La **Conferencia Sectorial Federal** se celebra de forma ordinaria cada cuatro años, analiza y debate la problemática sectorial y establece la estrategia para desarrollar y vertebrar la negociación colectiva en el sector, además establece las actuaciones y objetivos sectoriales en materia de afiliación y representación.

El **Pleno Sectorial Federal** se reúne, de forma ordinaria, una vez al año, en fechas inmediatamente posteriores a la reunión ordinaria del Comité Federal del segundo semestre, elabora, y en su caso, aprueba el Plan de Trabajo, desarrolla y adapta los criterios y objetivos en materia de negociación colectiva del sector en base a lo acordado en el Comité Federal.

La **Comisión de Garantías Federal** es el órgano que asegura en UGT el respeto de los derechos y deberes de los afiliados y afiliadas, de las organizaciones y de sus órganos de decisión, dirección y control y de sus respectivos miembros. Aplicará el régimen disciplinario. Presentará un informe anual de su actuación al Comité Federal y un informe general ante el Congreso Federal, que juzgará su gestión.

La **Comisión de Control Económico Federal** es el órgano encargado de supervisar la contabilidad de UGT FICA verificar la administración de los medios económicos de la Federación y controlar que su uso y criterio de gasto se ajuste a las resoluciones de sus órganos de dirección.

UGT FICA pretende a organizar en su seno a todas las personas trabajadoras y se dota de un modelo organizativo flexible que dé respuesta a las peculiari-

dades de algunos colectivos para que puedan defender con más eficacia sus intereses, así, UGT FICA organiza y acoge en su seno a:

- **Agrupación de Técnicos y Cuadros (ATC):** Se configura como un organismo dependiente de la Comisión Ejecutiva Federal de UGT FICA, con el objetivo principal del estudio y defensa de los problemas específicos de este colectivo de trabajadoras y trabajadores mediante el cual se incrementa y se fortalece la afiliación de Profesionales, Directivos, Técnicos y Cuadros y su participación activa en el sindicato, a través de sus respectivos organismos. Son Profesionales, Directivos, Técnicos y Cuadros las trabajadoras y los trabajadores por cuenta ajena definidos en los Grandes Grupos I, II y III de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo (CIUO-OIT); desagregados en los subgrupos de la misma; Gran Grupo I: Miembros del Poder Ejecutivo y de los Cuerpos Legislativos, y Personal Directivo de la Administración Pública y Empresas; Gran Grupo II: Profesionales Científicos e Intelectuales; Gran Grupo III: Técnicos y Profesionales de nivel medio.
- **Agrupación de Trabajadores/as Pasivos (ATP)** organiza a las personas afiliadas a UGT FICA que tengan la condición de personas jubiladas y pensionistas, con el objetivo de exigir de los poderes públicos que configuren las políticas necesarias para garantizar unas condiciones de vida digna y adecuada al colectivo de personas jubiladas y pensionistas. Su ámbito de actuación es federal e integra las agrupaciones de personas trabajadoras pasivas constituidas en las distintas Federaciones de Comunidad Autónoma.

**UGT FICA cuenta, en 2020, con 330 personas trabajadoras en su plantilla, de las cuales 165 son hombres y 165 son mujeres, ubicadas en 57 centros de trabajo y 38 delegaciones en toda España, y repartidas entre las diferentes Comunidades Autónomas y Ciudades Autónomas.**



UGT FICA es responsable de desarrollar la acción sindical y la negociación colectiva. Con más detalle, se encarga de:

- La afiliación y gestión de las cuotas.
- La Negociación Colectiva.
- La organización en centros de trabajo.
  - Las elecciones de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en cada empresa.
  - La formación sindical y profesional de su sector.
  - La representación ante las instituciones en materias de su competencia.
  - Las horas sindicales, su utilización y distribución.
  - Los planes de apoyo al delegado/a.

UGT FICA cuenta, en 2020, con 330 personas trabajadoras en su plantilla, de las cuales 165 son hombres y 165 son mujeres, ubicadas en 57 centros de trabajo y 38 delegaciones en toda España, y repartidas entre las diferentes Comunidades Autónomas y Ciudades Autónomas.



### 3. COMPROMISO DE LA FEDERACIÓN

La Federación de Industria, Construcción y Agro declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y la no discriminación, tanto directa como indirecta por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización. Y para ello establece el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Federación, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este principio debe ser transversal a todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la Federación. Este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se llevará a la práctica, a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la negociación e implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente.

**UGT FICA declara su firme compromiso con la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres. UGT FICA se proclama como un sindicato feminista**, que lucha por la igualdad entre mujeres y hombres, una lucha que parte de los principios y la historia de nuestra organización, de su estructura y sus reivindicaciones a lo largo de 133 años. La desigualdad entre mujeres y hombres se encuentra en la base de un sistema que ha impedido secularmente a nivel político, social, económico, laboral y cultural, el reconocimiento de derechos a la mitad de la humanidad, a las mujeres. Un sistema que normaliza y justifica la discriminación, la falta de oportunidades e incluso la violencia contra las mujeres en todo el mundo. El feminismo se revela de esta forma como motor imprescindible para lograr, no solo la igualdad de género, sino sociedades más justas.

**En UGT FICA somos conscientes de la necesidad de implementar este principio en nuestra estructura y en nuestra acción sindical**, avanzando en la participación igualitaria en los órganos de decisión, en las mesas de negociación, en todos los ámbitos de la organización, incluida la gestión de su personal, y en hacer visible, a través de la política de comunicación, el trabajo de las mujeres de UGT. Solo así la sociedad percibirá como real nuestro compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.

**Este compromiso se materializa, por tanto, también en el establecimiento, desarrollo y mantenimiento de políticas que integren la igualdad de**

**trato y oportunidades, sin discriminar directa o indirectamente, por razón de sexo en la gestión de las personas trabajadoras de nuestra organización.** Por todo ello, UGT FICA establece la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de su gestión de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

**UGT FICA asume los principios de igualdad de trato y oportunidades, en todas las políticas de gestión del personal que desarrolla:** selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar, en la política retributiva, en la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, en la comunicación, en la salud laboral y en la atención a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género.

Para llevar a la práctica los principios enunciados, UGT FICA promueve la constitución de una Comisión Negociadora desde la que se realizará la negociación del análisis diagnóstico y el diseño del I Plan de Igualdad de la organización, documento que recogerá una serie de medidas que facilitarán la introducción de mejoras, el avance, el seguimiento y la evaluación en materia de igualdad. Para llevar a cabo este propósito, la Comisión Ejecutiva expresa su voluntad de desarrollar la iniciativa con un enfoque participativo, que facilite, más allá de la constitución de la Comisión Negociadora, conocer la percepción y sugerencias de mejora del conjunto de personas que conforman el personal de la organización.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una oportunidad de hacer cristalizar nuestros principios fundamentales, trasladándolos a la gestión de las personas trabajadoras en la organización y así poder avanzar hacia un entorno de trabajo más inclusivo, flexible, de calidad y contribuyendo desde nuestra organización a una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva, siendo ejemplo para la sociedad.



## 4. PRINCIPIOS RECTORES

Los principios rectores de este Plan de Igualdad que la Federación hace suyos con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal en toda la organización son:

### a) Principio de Igualdad de Trato entre mujeres y hombres

La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

### b) Principio de no discriminación directa por razón de sexo

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.



### c) Principio de no discriminación indirecta por razón de sexo.

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

### d) Principio de prohibición del acoso sexual

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### e) Principio de prohibición del Acoso por razón de sexo

Se considera acoso por razón de sexo cualquiera comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### f) Principio de indemnidad frente a represalias

Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

### g) Principio de Transparencia retributiva

El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.

### h) Principio de transversalidad de las políticas de género

Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario.

## 5. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

**De conformidad con lo establecido en el marco del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.**

Las partes legitimadas firmantes de este acuerdo, en cumplimiento de lo establecido en la normativa aplicable, han negociado bajo el principio de buena fe en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Federación y han acordado el presente Plan de Igualdad como instrumento para la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Suscriben y firman este Plan de Igualdad de la Federación,

*Por parte de la Federación en representación de la Federación las personas que integran la Comisión Ejecutiva Estatal y las Federaciones de las CCAA.*

- *D. Gregori Mondejar Escolano, Secretario de Organización UGT FICA, integrante de la Ejecutiva Federal.*
- *Dña. Lucía García-Quismondo García-Arcicollar, Secretaria de Administración y Recursos de UGT FICA, integrante de la Ejecutiva Federal.*



- *Dña. Elena Martínez Vidal, Secretaria de Igualdad y Política Social de UGT FICA, integrante de la Ejecutiva Federal.*
- *Dña. Olivia Baena Cobos, Secretaria de Organización UGT FICA Andalucía, integrante de la Ejecutiva Regional.*
- *D. Andrés Mielgo Mielgo, Secretario de Organización de UGT FICA Castilla y León, integrante de la Ejecutiva Regional.*

*Por parte de la representación de la plantilla de UGT FICA, las personas que integran la Sección Sindical Estatal de UGT FICA, en adelante, Sección Sindical Intercentros, constituida el 10 de junio del 2021 y elegida, en asamblea, por los representantes de las Secciones Sindicales de UGT FICA Territoriales constituidas en las distintas CC.AA.*

- *D. Agustín Massons Marchena, Sección Sindical Intercentros por UGT FICA Andalucía.*
- *D. Froilán Cabello Fernández, Sección Sindical Intercentros por UGT FICA Castilla y León.*
- *Dña. M<sup>a</sup> José Bermúdez Santiago, Sección Sindical Intercentros por UGT FICA Galicia.*
- *Dña. Raquel Sanz Valiente, Sección Sindical Intercentros por UGT FICA, País Valenciano.*
- *Dña. Beatriz Montalvo Caracena, Sección Sindical Intercentros por UGT FICA, Madrid.*

## 6. ÁMBITO PERSONAL, TEMPORAL Y TERRITORIAL

Este Plan de Igualdad resulta de aplicación a todas las personas trabajadoras adscritas a cualquiera de los centros de trabajo que la Federación tenga o pueda tener en el territorio español.

El contenido del presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, tendrá una vigencia de 4 años desde la firma del presente documento, es decir desde el 7 de marzo del 2022 hasta 6 marzo de 2026.



Las partes iniciarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan.



La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa



## 7. ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO

### 7.1. METODOLOGÍA UTILIZADA

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. Para la realización de dicho diagnóstico se necesita información cuantitativa y cualitativa referidos a las distintas materias que se debe reflejar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Esta información deberá estar desagregada por sexos, se tendrá que reflejar tanto datos absolutos como valores porcentuales (horizontal = Índice de distribución, verticales = Índice de concentración), además se va a incluir el índice de infrarrepresentación femenina, para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

Además, el diagnóstico debe versar sobre los análisis de las materias que debe contener un plan de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se consideran pueden mejorar el compromiso por igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- j) Salud laboral desde la perspectiva de género.
- k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
- l) Violencia de género.

Para la realización del diagnóstico se han analizado las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH) siguiendo la siguiente metodología:

### I. Análisis de datos Cualitativos:

Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos de la Federación de UGT FICA

### II. Análisis de datos Cuantitativos:

Cálculo de ratios desagregados por sexo facilitados por la Secretaría de Administración referidos a los siguientes datos: tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso al empleo, promociones, retribuciones, condiciones laborales, salud laboral, clasificación profesional, formación...).

## 7.2 INTERPRETACIÓN DE LOS ÍNDICES DE DATOS CUANTITATIVO:

- **Índice de Distribución:** porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres por cada factor analizado.

Definido como se indica:

- % mujeres / Total (% m / t): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada factor horizontal analizado.
- % hombres / Total (% h / t): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada factor horizontal analizado.

*(\*) Nota: Se ha utilizado las referencias para establecer las conclusiones del diagnóstico respecto de los indicadores cuantitativos teniendo en cuenta lo que la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2017, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en su conjunto las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.*

- **Índice de concentración,** porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos en cada tabla analizada.

Definido como se indica:

- % mujeres /total mujeres (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres.
  - % hombres/total hombres (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres.
- **Índice de infrarrepresentación femenina:** Nos indica para cada magnitud la paridad de entre mujeres y hombres.

Representada en las tablas por:

- N<sup>o</sup> mujeres /N<sup>o</sup> Hombres (tm/th): Número de mujeres / Número de hombres.

(\*\*) Nota: Para establecer la paridad la ratio debe estar en el intervalo de 0,6 y el 1,5, por debajo de 0,6 se considera una posición masculinizada y por encima de 1,5 se considera una posición feminizada.



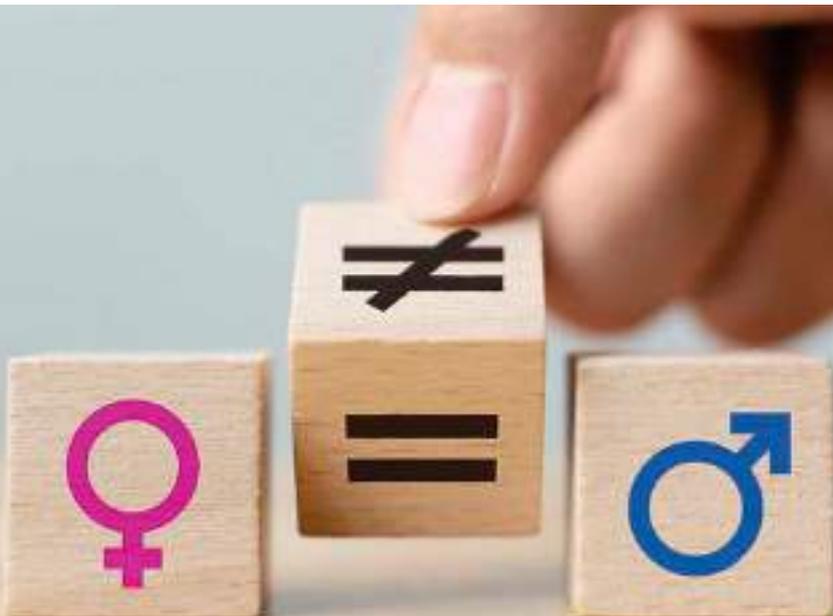
Así, en el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes fuentes de información:

- Base de datos con información sociodemográfica y laboral de la plantilla.
- Documentación e informes sobre políticas, procesos, herramientas e iniciativas llevadas a cabo por las Secretarías de Administración y de Organización con respecto a la gestión de la plantilla.
- Encuesta a la plantilla y a las personas que ejercen la gestión de la Federación de UGT FICA elaborada por el Ministerio de Igualdad que recoge aspectos relevantes para el diagnóstico del plan de igualdad.

El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. Se han analizado documentos tales como el Convenio Colectivo de aplicación, el Plan Marco de Igualdad de UGT, Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, Ofertas de trabajo, Comunicaciones internas a la plantilla, Procedimientos de Selección, contratación, promoción y formación., así también se les ha pasado una encuesta

### 7.3 INFORME DEL DIAGNÓSTICO.

El Diagnóstico se ha realizado cumpliendo con lo establecido en el Art. 14 de la LOIEHM 3/2007 y en el RD 901/2020, que prevé que con carácter previo a



la negociación del Plan de Igualdad se realizará un diagnóstico de situación de la Igualdad en la Federación.

Este Diagnóstico ha sido negociado en el seno de la Mesa Negociadora del Plan de Igualdad de la Federación de UGT FICA, durante los meses de julio, agosto, septiembre y octubre del 2021.

El análisis de los datos cuantitativos se ha realizado sobre la plantilla a 31 de diciembre del 2020, y se han tenido en cuenta la evolución de los años anteriores.

El informe de este diagnóstico se adjuntará como documento anexo al plan de igualdad, reflejándose en este plan las principales conclusiones del diagnóstico y medidas prioritarias de actuación:

## 7.4 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

### 7.4.1 Conclusiones del análisis cualitativo:

Respecto a el compromiso de la Federación con la igualdad está recogido en los Estatutos de la Federación y en su Código ético, que se encuentran publicados en su página Web.

En el diagnóstico se incluye organigrama de la Federación de UGT FICA y el organigrama político.

#### a) Los procesos de selección

Las vacantes son principalmente los puestos a cubrir, principalmente agentes, monitores, el resto de las posiciones son puntuales.

Para cubrir puestos como puestos de monitores/as se utiliza los Currículo proporcionados por la Fundación Laboral de la construcción, en puestos vinculados a proyectos europeos se utiliza la recogida de currículo a través de la Web de la Federación. En otras ocasiones se contacta con una empresa externa que selecciona a las personas candidatas.

Por lo que las formas de selección de personas candidatas son muy diversas dentro de la Federación, sin existir un procedimiento estructurado.

El proceso de entrevistas y la decisión final se realiza por las personas responsables de las áreas donde está la vacante.

## b) Los procesos de promoción

Son muy pocas las vacantes en este sentido en la Federación, en los escasos procesos que se han celebrado se ha dado difusión de los requisitos del puesto a las personas de la plantilla de la zona de referencia de la vacante para que participaran en el proceso.

## c) Los procesos de formación

Se realiza a solicitud individual de las personas de la plantilla, o por necesidades de las distintas áreas, sin que exista un plan de formación estructurado.

En las posiciones de visitantes de OPPC y monitores/as deben de tener una formación determinada, por lo que en el caso de ser necesario esta formación será obligatoria para estas posiciones.

## d) Ejercicio corresponsable de la conciliación

Las medidas de conciliación que se aplican son las que se encuentran recogidas en el Convenio Colectivo Marco de UGT.

## e) Prevención del Acoso Sexual y/o por razón de sexo

Además, la Federación cuenta con un procedimiento a nivel Confederal para dar cauce a las denuncias de todo tipo de acoso.

## f) Las políticas de retribución

La Comisión Negociadora ha trabajado en el análisis de las retribuciones de UGT FICA, de conformidad con la legislación vigente, en especial los RDL 901/2020 y 902/2020, del que ha resultado la auditoría retributiva que se adjunta como documento anexo.

Para ello, además se han tenido en cuentas los conceptos salariales que se regulan mediante el Convenio Colectivo Marco de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores, con vigencia de 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2020. Así como otras retribuciones reflejadas en nómina. Por tanto, los conceptos salariales analizados han sido: salario base, complementos de puesto, complemento *ad personam*, antigüedad consolidada, gratificaciones extraordinarias, complemento ERTE, complemento de IT, complemento ejecutivo, complemento personal, complemento específico, complemento de mayor dedicación, complemento de responsabilidad, complemento de mayor dedica-

ción, plus de residencia, plus de mayor dedicación, vacaciones y la prima de objetivos.

#### 7.4.2. Conclusiones del análisis cuantitativo:

Para el análisis del diagnóstico Cuantitativo se han tenido en cuenta los datos del año 2020. En el momento de realización de este diagnóstico, la Federación de UGT FICA contaba con un total de 330 personas trabajadoras en la plantilla, de las cuales la distribución por sexo es del 50% entre mujeres y hombres. Y ello se debe fundamentalmente a que las actividades desarrolladas de atención a las personas afiliadas y a la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores son actividades técnicas donde existe una mayor presencia de la mujer que en otras actividades.

##### a) Proceso de Selección y Contratación:

Las vacantes que se cubren en la Federación de UGT FICA son exclusivamente para cubrir necesidades determinadas por proyectos o actividades técnicas y que responden principalmente a sustituciones puntuales del personal (por enfermedad, jubilación, excedencias o vacaciones) o a refuerzos coyunturales de los servicios prestados. Y en muchos casos no se cubren mediante procesos de selección al uso, sino con personas que de manera habitual cubren sustituciones y que conocen el funcionamiento de la Federación.



En el diagnóstico se adjunta tabla explicativa de las incorporaciones de los últimos 3 años, del que se extraen las siguientes conclusiones:

En el 2020 se han incorporado un 66% de hombres frente a un 33% de mujeres. Si realizamos este mismo análisis, pero atendiendo al total de incorporaciones en los tres últimos años sobre total de la plantilla del diagnóstico, observamos que se han incorporado un el 57,9% de hombres frente a un 42,1% de mujeres.

Se han analizado las incorporaciones por categorías profesionales se observa que la siguiente distribución por categorías del año 2020, un desequilibrio de sexo en las incorporaciones en los puestos de Resp. Admon., donde se han incorporado solo hombres y en los puestos Organizador u organizadora Sindical, en los que el porcentaje de incorporación de hombres casi duplica el de las mujeres. Por otro lado, los puestos de Admon. son puestos donde existe una mayor feminización.

#### b) Clasificación profesional

En la Federación de UGT FICA, los puestos de trabajo, con carácter general, son referidos a la categoría profesional que ostentan las trabajadoras y los trabajadores en virtud del Convenio Colectivo que les resulta de aplicación.

En el diagnóstico se adjunta tabla explicativa la composición de la plantilla por categorías profesionales, del análisis de estas, se observa que a nivel del total de la plantilla existe una mayor presencia de hombres en las posiciones de Organizador u organizadora Sindical y la posición de Responsable Administración. Sin embargo, las posiciones de administración y Especialista Administrativo, la presencia de la mujer supera en mucho la de los hombres, siendo ambos puestos altamente feminizados.

**Existe una mayor participación de mujeres en los rangos de menos de 45 años respecto de los hombres de la misma edad. Son relevantes también en este apartado la media de edad de las personas, principalmente de las mujeres: la curva es mucho menos pronunciada la de los hombres.**

En la posición de Responsable Administrativo. incluye al personal ejecutivo principalmente masculino y elegido a través de los Congresos y por lo tanto es a través de los Estatutos donde se ha establecido un sistema para buscar la paridad entre mujeres y hombres en los Órganos de Dirección.

### c) Formación

No se ha realizado un plan de formación estructurado a las personas trabajadoras de la Federación, sino formaciones específicas dependiendo de las necesidades de cada Territorio. Es claramente una materia prioritaria de mejora, incluyendo la formación en igualdad a la plantilla y responsables.

### d) Promoción profesional

No ha habido ninguna promoción en el 2020. En los dos últimos años a nivel estatal solo se ha realizado un proceso de promoción profesional, para una vacante en un puesto del gabinete jurídico, la persona promocionada fue una mujer.

### e) Condiciones de trabajo

En esta materia el análisis se ha realizado comparando como referencia sobre el subtotal de mujeres y de hombres, con el fin de que el análisis pudiera hacerse de manera más precisa desde la perspectiva de género. Se analizan los distintos aspectos de la composición de la plantilla como son: la Edad, Antigüedad, Temporalidad, Durabilidad de las contrataciones y nivel de estudios de la plantilla, y se extraen las siguientes conclusiones:

Existe una mayor participación de mujeres en los rangos de menos de 45 años respecto de los hombres de la misma edad. Son relevantes también en este apartado la edad media de las personas, principalmente de las mujeres, la curva es mucho menos pronunciada en el caso de los hombres.

Se observa una mayor incorporación de hombres con menos de 5 años de antigüedad. Sin embargo, las mujeres se encuentran en mayor medida en los rangos de más de 20 años.

Las mujeres tienen una mayor presencia respecto a la contratación fija que con respecto a los hombres, debido a que los Agentes Sindicales son contrataciones eventuales, ocupada principalmente por hombres.

A nivel de contrataciones a jornada completa o jornada parcial no existen diferencias significativas por razón de sexo

Respecto a nivel de estudios de la plantilla, de los datos analizados los porcentajes tienen pequeñas diferencias entre los distintos sexos, siendo ligeramente superior el porcentaje de mujeres con titulación universitaria respecto del de los hombres.

Respecto a la utilización de medidas de trabajo a distancia o teletrabajo la Federación no dispone de ninguna política de teletrabajo o trabajo a distancia. Sin embargo, se han realizado acuerdos individuales de trabajo a distancia con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como acuerdos con la plantilla como consecuencia de la crisis sanitaria en los momentos de repunte de la misma.

En relación a los ceses, no existen sesgos de género siendo los porcentajes similares entre mujeres y hombres, la causa principal en ambos sexos es la finalización de contratos.

Del análisis de los datos de incapacidades temporales y por accidente laboral desagregados por sexo, los datos han sido muy parecidos entre mujeres y hombres.

#### f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Se han analizado las medidas de conciliación solicitadas y disfrutadas durante el año 2020 en la Federación de UGT FICA, coincidiendo con un año donde la Pandemia ha condicionado la utilización de medidas de conciliación. Se han tomado como referencia las siguientes medidas de conciliación:

- Excedencias (por cuidado de menor y por cuidado de familiar)
- Reducciones de jornada (por cuidado de menor y por cuidado de familiar)
- Permisos de nacimiento y/o adopción
- Permiso de lactancia

Como primera conclusión debe indicarse que con carácter general este tipo de medidas tienen un uso muy reducido en la Federación de UGT FICA.

La medida más utilizada es la excedencia voluntaria especial que supone una situación específica al optar a ella cuando se va a formar parte de los cargos ejecutivos de la Federación de UGT FICA. El reparto entre mujeres y hombres es muy similar.

#### g) Infrarrepresentación femenina

Esta materia, al ser transversal ha sido ya analizada dentro de los apartados anteriores. Dicha infrarrepresentación, se circunscribe fundamentalmente a

los puestos más especializados Organizador u organizadora Sindical y Responsable Administrativo.

## h) Retribuciones

La política de retribución sigue lo estipulado en el convenio de aplicación, incluido en materia de subida salarial.

En el 2020 se han realizado dos expedientes, ambos como consecuencia de la pandemia.

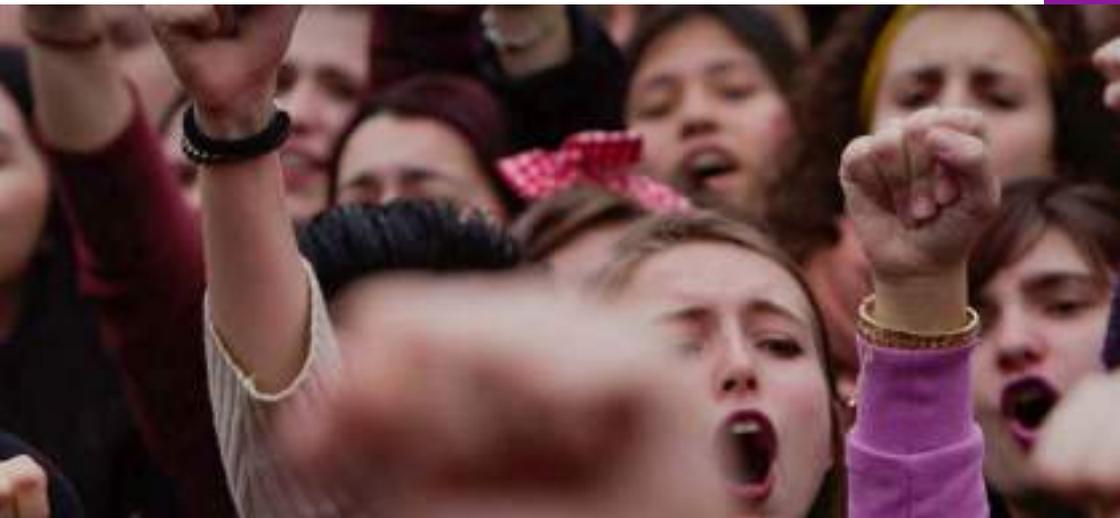
- Causa Mayor con afectación casi exclusiva de Agentes Sindicales y un conductor.
- La mayoría del resto de la plantilla se vio afectada por un expediente ETOP, con reducción de jornadas principalmente, afectando en distinto grado hasta finales de julio 2020.

No ha habido modificaciones sustanciales de contrato, ni inaplicaciones de convenio durante el 2020.

La Subida Salarial del 2020 ha sido la estipulada en el Convenio de aplicación que ha supuesto un 3%.

## i) Prevención del Acoso Sexual y/o por razón de sexo

Se aplica un Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en la Federación que proviene del ámbito de la Confederación de UGT.



Si bien no es específico para estos tipos de acoso, si están incluidos en él, ya que regula los procedimientos de actuación que se aplican en los casos de denuncia de acoso tanto laboral, como sexual o por razón de sexo.

No se conoce ninguna denuncia por este motivo en los últimos años.

## 7.5 ÁREAS DE MEJORA

### a) Selección y contratación:

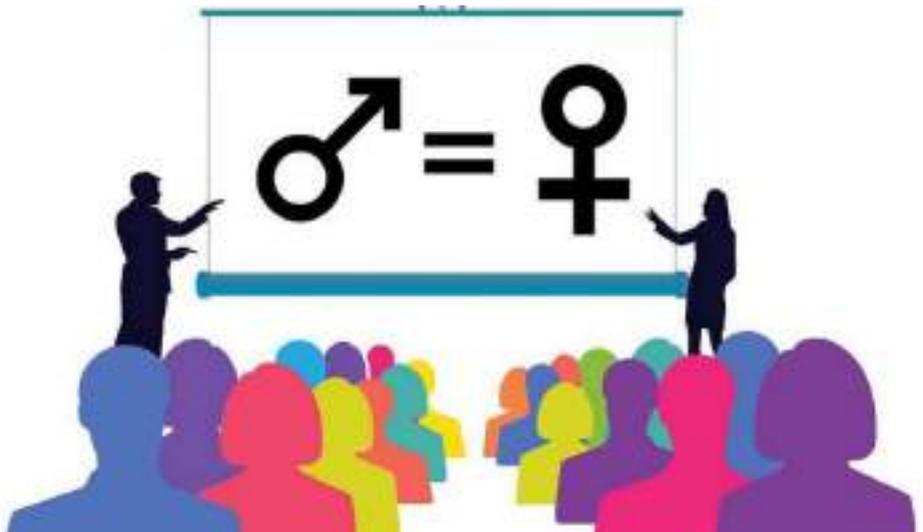
- Establecer un procedimiento de selección y contratación para la gestión de estos procesos.
- Realizar el seguimiento de los procesos de selección.
- Aplicar lenguaje y contenido neutros en los procesos de selección

### b) Clasificación profesional

- Revisar la clasificación profesional del convenio con perspectiva de género.

### c) Formación:

- Realizar acciones formativas en igualdad, y la utilización de un lenguaje neutro, no sexista.
- Formar a las personas que tienen responsabilidad en los procesos de selección, formación, comunicación y retribución.



- Fomentar la formación especializada entre las mujeres de la plantilla.
- Implantar un sistema de seguimiento de las acciones formativas previstas desagregado por sexo.

#### d) Promoción profesional

- Realización de planes para promocionar mujeres en las posiciones donde están infrarrepresentadas.
- Potenciar promociones horizontales para desarrollo profesional.
- Revisar los procedimientos de selección y promoción y corregir las dificultades detectadas para la incorporación de las mujeres.

#### e) Condiciones Laborales

- Realizar un seguimiento de las condiciones laborales respecto a la flexibilidad de la jornada.
- Realizar algún estudio a nivel de territorio para ver las condiciones de flexibilidad y adaptación de jornada, incluido el trabajo a distancia y la desconexión digital.

#### f) Ejercicio corresponsable de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- Difusión de las medidas de conciliación.
- Sensibilización para la implicación de los hombres en el ejercicio corresponsable de las medidas de conciliación.
- Mejora de las medidas de conciliación para favorecer una política de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

#### g) Infrarrepresentación femenina

- Detección de barreras que provocan la infrarrepresentación de las mujeres en determinados puestos.

#### h) Retribución

- Revisar la valoración de puestos de trabajo y los complementos tanto de la política a aplicar como de la naturaleza de los mismos.

### i) Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

- Realizar un protocolo específico para el acoso sexual y/o por razón de sexo.

### j) Salud Laboral

- Seguimiento de los datos de salud laboral desagregados por sexo
- Realizar un protocolo de embarazo y lactancia.

### k) Violencia de Género

- Realizar una guía de protección y ayuda a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

### l) Comunicación y sensibilización

- Revisar todas las comunicación, internas y externas, desde la perspectiva de género.
- Proyectar el compromiso de la Federación con igualdad.
- Realizar una guía sobre lenguaje no sexista para su aplicación en la Federación.

**TRABAJAR IGUAL**  
**COBRAR IGUAL**  
**CONCILIAR IGUAL**

## 8. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, ASÍ COMO SU VIGENCIA Y PERIODICIDAD

Para la realización de la auditoría retributiva se ha realizado un análisis de la clasificación profesional de los puestos de trabajo y de los criterios utilizados en el convenio de aplicación para realizar la clasificación profesional. Además, se ha realizado un análisis retributivo utilizando la herramienta del Ministerio de Igualdad para el estudio de la brecha salarial, utilizando los datos salariales del último ejercicio cerrado 2020.

### a.1. Sistema de Clasificación de puestos de trabajo en la Federación:

La Federación de UGT FICA dispone de un Convenio Colectivo de aplicación que contiene la clasificación de puestos de trabajo, donde se incluye la definición de las funciones de cada uno de los grupos y categorías profesionales.

### a.2. Registro Retributivo:

El registro retributivo se ha realizado sobre el último ejercicio cerrado 2020, utilizando para su realización la Herramienta del Ministerio, atendiendo a la clasificación profesional por grupos del convenio.

### a.3. Convenio Colectivo y política salarial:

Se incorpora a este estudio la información del diagnóstico sobre retribución que incluye tanto la información en materia salarial del Convenio como la información sobre la política retributiva, ambas ayudarán a entender y analizar la retribución de la Federación.

### a.4. Datos de la plantilla recogidos en el diagnóstico:

Se han recogido los datos del diagnóstico referidos al periodo 2020 sobre parámetros como: Antigüedad, Categoría profesionales, tipo de contrato, tipo de jornada, para analizar su influencia en la retribución.

### b) Sistema de valoración de puestos de trabajo

Para la realización de la valoración de puestos de trabajo se ha partido de la definición de cada puesto de trabajo, que se encuentra recogida en el convenio.

En el Convenio se encuentran definidos los criterios utilizados para realizar la clasificación de los puestos, que según se desprende del análisis del texto de convenio serían los siguientes: Definición del puesto, formación necesaria para el puesto, complejidad del puesto que define funciones básicas del puesto, autonomía, es decir, relaciones de supervisión y/o mando.

Tras el análisis de estos criterios, se ha optado por utilizar estos mismos criterios para la obtención de la valoración de puestos, por lo que la clasificación obtenida es coincidente con la clasificación profesional que se establece en el convenio.

No obstante, esta valoración podría conllevar indirectamente sesgos de género si no se tiene en cuenta la perspectiva adecuada. De ahí la importancia de analizar el posible impacto que esta valoración puede tener sobre la retribución entre mujeres y hombres al aumentar los criterios a analizar.

### c) Registro Retributivo

Para la realización del registro retributivo se ha utilizado la herramienta del Ministerio. El periodo de referencia utilizado va desde el 1 de enero del 2020 al 31 de diciembre del 2020.

El registro realizado se ha tenido en cuenta las categorías profesionales del convenio de referencia como agrupación efectiva de los trabajos de igual valor.

Del análisis del registro retributivo que se ha realizado, hay que reseñar lo siguiente: se han detectado algunas diferencias salariales en los complementos y en algunas variables.

Por ello, se va a analizar las principales diferencias detectadas y sus causas, con el objeto de detectar si estas pueden responder a factores relacionados con el sexo o no, como medida que forme parte del plan de actuación.

Se han analizado los registros retributivos efectivos y se ha observado que existen diferencias entre el registro retributivo efectivo y el equiparado. Una de las causas de estas diferencias es que, durante este ejercicio, se han producido muchas situaciones de interrupción de los contratos, debido en primer lugar a la pandemia que obligó a realizar ERTES dos tipos de expedientes, ambos por consecuencia de COVID. Otra causa de estas diferencias en los registros efectivos y equiparados es que existe una contratación temporal que se realiza en determinadas posiciones como consecuencia de la ejecución de proyectos finalistas.

Sin embargo, del estudio de ambos registros el efectivo y el equiparado se pone de manifiesto que en ningún los datos globales de la plantilla respecto a la retribución presentan diferencias superiores al 25% (ni en el registro efectivo, ni en el registro equiparado).

### d) Convenio de aplicación

Las subidas salariales aplicadas son las estipuladas y negociadas en el convenio de aplicación.

### e) Datos del diagnóstico

Del análisis de los contratos a tiempo completo o parcial se deduce que no existen diferencias significativas entre mujeres y hombres en relación con el tipo de contratación por lo que no supone una diferencia significativa en relación con la retribución.

Si se aprecia una mayor temporalidad entre los hombres, por determinadas posiciones que están más masculinizadas y que suelen tener una contratación temporal que se encuentran principalmente en la escala 08 donde el salario de la mujer es superior que el de los hombres.

Del análisis de la antigüedad se aprecia que la antigüedad de las mujeres es superior a la de los hombres, que se refleja en la mayor retribución por parte de las mujeres de los complementos relacionados con la antigüedad consolidada.

### 8.1. EL RESUMEN DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA. CONCLUSIONES

Por lo que la primera conclusión es que a nivel global de la plantilla no se aprecian diferencias significativas en la retribución en función del sexo, y no se aprecia ninguna diferencia por encima de lo establecido en el RD 902/2020 para proceder a su justificación.

Del análisis por las categorías profesionales se han observado diferencias encontradas en los complementos, y principalmente esas diferencias se encontrarían en dos conceptos principalmente: complemento de puesto y complemento personal. Estos dos conceptos exigen un estudio más en profundidad y un análisis pormenorizado en esta materia. Por lo que en el plan de actuación se establece un estudio específico de estos complementos.

En cuanto a la auditoria salarial se evidencia la necesidad de revisarla aplicando las directrices del Ministerio de Igualdad respecto a los criterios de su guía en relación con el sistema de valoración de puestos de trabajo, así como revisar aquellos que proceden de cargos políticos que podrán conllevar una nueva agrupación de valoración de puestos de trabajo. Por lo que se ha incluido en el plan de actuación la recomendación de realizar una revisión de la auditoria retributiva realizada, teniendo en cuenta las directrices del Ministerio y que forme parte del plan de actuación.



## 8.2. VIGENCIA

Esta auditoria tendrá una vigencia de 4 años, independientemente que deba ser ajustada como resultado del estudio de la valoración de puestos y del análisis retributivo que se vaya a realizar durante la vigencia del plan como resultado de las medidas del plan.

## 8.3. PLAN DE ACTUACIÓN:

Derivado del informe de la auditoria retributiva, se recomienda añadir a plan de igualdad el objetivo siguiente:

“Revisar la clasificación profesional teniendo en cuenta la perspectiva de género y de la política retributiva para hacerla más transparentes respecto a los complementos como objetivo de la auditoria retributiva”.

Y plasmar en el plan de igualdad las actuaciones específicas, como medidas, con indicadores de seguimiento, plazos concretos y responsables de su ejecución.

- Realizar un análisis de los complementos para identificar las causas de la brecha salarial no ajustada y ajustada en los complementos salariales, y realizar, si es necesario, acciones correctivas, especialmente en el análisis de cada puesto, por puesto, debido a que los motivos de las diferencias salariales pueden tener muchas causas.

**Indicador:** Presentación del informe de las causas y propuestas de acciones correctoras

**Responsable:** Comisión de Seguimiento y Evaluación

**Plazo:** en el segundo año de vigencia del plan y seguimiento anual de las acciones correctoras hasta finalización de la vigencia del plan.

- Realizar una revisión de la descripción de los puestos de trabajo y sus funciones al objeto de evaluar el encaje de los cargos políticos en dicha evaluación de puestos.

**Indicador:** Presentación del informe de descripción y funciones de los puestos de trabajo

**Responsable:** S. Organización y/o Territorial

**Plazo:** Dos años desde la firma del plan

- Realizar estudios con perspectiva de género de la equidad de la política retributiva para identificar las causas de las diferencias salariales detectadas y desarrollar un plan de acción para corregirlas.

**Indicador:** Presentación del informe de las causas y acciones correctoras a aplicar

**Responsable:** S. Administración y S. Igualdad

**Plazo:** en el segundo año de vigencia del plan y seguimiento anual de las acciones correctoras hasta finalización de la vigencia del plan.

- Revisar la auditoría retributiva realizada en relación con las directrices del Ministerio respecto a la perspectiva de género en la valoración de puestos de trabajo, en el caso que sea necesario su modificación, se realizará una nueva valoración de puestos de trabajo.

**Indicador:** Presentación del informe de revisión de la auditoría retributiva en relación con las directrices emitidas por el Ministerio en abril 2022.

**Responsable:** S. Administración y S. Igualdad

**Plazo:** en el tercer año de vigencia del plan.

## 9. OBJETIVOS GENERALES

- a) Establecer una cultura igualitaria que impregne todos los ámbitos de la Federación
- b) Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres
- c) Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la Federación
- d) Formar y sensibilizar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, con niveles específicos en función de su impacto
- e) Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor
- f) Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar
- g) Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la Federación
- h) Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa y garantizar un canal para las denuncias.
- i) Asegurar las condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género
- j) Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

## 10. OBJETIVOS ESPECÍFICOS (CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS), ACCIONES, INDICADORES DE SEGUIMIENTO, PLAZO DE EJECUCIÓN Y RESPONSABLES DE CADA EJE DE ACTUACIÓN.

### 01. Eje de Selección y contratación

ACCIONES		INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE
1.1 Garantizar que los procesos selección y contratación cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos, sin discriminaciones directas o indirectas en los procedimientos y herramientas de selección y contratación.				
1.1.1	Ofertas de empleo: revisar y analizar con perspectiva de género el lenguaje de las ofertas de empleo realizadas (se utilizan términos e imágenes no sexistas), contenido en neutro o utilizando ambos géneros en las ofertas. Realiza un análisis aleatorio de 10% de las ofertas.	Listado de oferta Informe del análisis realizado	Anual durante la vigencia del plan	La Comisión de Seguimiento
1.1.2	Procedimiento de selección y contratación: Asegurar que las competencias y requisitos solicitados en las ofertas de empleo son los adecuados, sin sobre cualificaciones. Realizar un análisis aleatorio de al menos 10% ofertas que estén activas en el momento de revisión (para poder acceder a toda la información de la oferta y sus requisitos concretos).	Informe del análisis realizado	Anual durante la vigencia del plan	La Comisión de Seguimiento
1.1.3	Elaborar una guía sobre los procesos de selección con perspectiva de género.	Guía realizada	Primer año desde la firma del plan	La Comisión de Seguimiento
1.2 Visibilizar el compromiso en igualdad de la Federación con la contratación y presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las posiciones de la Federación				
1.2.1	Incluir en todas las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	Nº Ofertas con el compromiso / Nº de Ofertas	Anual durante la vigencia del Plan	S. Organización Federal y/o Territorial
1.2.2.	Asegurar que las ofertas llegan a las mujeres al igual que a los hombres, a través de los diferentes canales de difusión de ofertas de empleo realizados por la Federación en los distintos territorios. Aumentar estos canales asegurando que llega a posibles candidatas mujeres.	Informar canales	Anual durante la vigencia del Plan	S. Organización Federal y/o Territorial
1.2.3	Garantizar que, en los procesos de selección, se seleccione al menos el mismo porcentaje de mujeres que de hombres en los puestos donde exista infrarrepresentación de uno u otro sexo.	Nº de mujeres / Nº hombres en los procesos de selección	Anual durante la vigencia del Plan	S. Organización Federal y/o Territorial
1.2.4	En igualdad de condiciones para el puesto se priorizará la incorporación del sexo infrarrepresentado	Nº de veces que se ha optado por el sexo infrarrepresentado por puesto	Anual durante la vigencia del Plan	S. Organización Federal y/o Territorial

ACCIONES		INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE
1.3. Información y Seguimiento de datos, de las ofertas de empleo y los procesos de selección y contratación.				
1.3.1	Información y seguimiento de las ofertas de empleo y de procesos de selección y contratación, de las personas que se presentan y de las seleccionadas, para valorar la equidad de género en las incorporaciones que se producen en cada grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada.	Nº de personas que se presentan, Nº de personas seleccionadas y Nº de personas contratadas	Anual durante la vigencia del Plan	S. Organización Federal y/o Territorial

## 02. Eje Clasificación Profesional

ACCIONES		INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE
2.1 Asegurar que la clasificación profesional se realiza teniendo en cuenta la perspectiva de género.				
2.1.1	Revisar la clasificación profesional del convenio con perspectiva de género, para ello se tendrá en cuenta las recomendaciones del Ministerio establecidas en el RD 902/2020 y trasladar las conclusiones en un informe que se trasladará a los negociadores del convenio.	Informe de la revisión realizada	Dos años desde la firma del Plan	S. Organización Federal y/o Territorial

## 03. Eje Formación

ACCIONES		INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE
3.1 Garantizar la formación en materia de igualdad, estereotipos de género y lenguaje neutro				
3.1.1	Formar en igualdad y en estereotipos de género a las personas que tienen responsabilidad sobre los procesos de selección, formación, comunicación y retribución	Nº de personas formadas y horas de formación recibida	Anual durante la vigencia del Plan	Secretaría Formación, Administración e Igualdad
3.1.2	Formar en igualdad y en estereotipos de género a toda la plantilla.	Nº de personas formadas y horas de formación recibida	Anual durante la vigencia del Plan	Secretaría Formación, Administración e Igualdad
3.1.3	Formación sobre cómo comunicar con un lenguaje e imágenes neutras a toda la plantilla	Nº de personas formadas y horas de formación recibida	Anual durante la vigencia del Plan	Secretaría Formación, Administración e Igualdad

ACCIONES		INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE
3.2 Asegurar que las acciones formativas cumplen el principio de igualdad de trato y oportunidades, sin discriminaciones directas o indirectas.				
3.2.1	Se informará a la plantilla de las acciones formativas planificadas y la forma de acceder a dicha formación	Nº personas informadas	Anual durante la vigencia del Plan	Secretaría Formación, Administración e Igualdad
3.2.2	Facilitar formación para desarrollo de carrera que permitan una mayor polivalencia para poder realizar promociones horizontales sobre todo en posiciones donde exista infrarrepresentación de uno u otro sexo.	Nº de acciones formativas / Nº de personas formadas	Anual durante la vigencia del Plan	Secretaría Formación, Administración e Igualdad
3.2.3	Asegurar la formación en igualdad de condiciones a las personas que utilicen medidas de conciliación (jornadas reducidas por cuidado familiar, excedencias por cuidado familiar etc.)	Nº de personas formadas que tienen medidas de conciliación	Anual durante la vigencia del Plan	Secretaría Formación, Administración e Igualdad
3.2.4	Asegurar que la formación se realiza preferentemente en horario laboral, en caso extraordinarios cuando se tenga que realizar fuera del horario laboral, se informará de la razón que obliga a realizarla fuera de la jornada, además se compensará de la forma que se determina previa a su realización.	Nº de formaciones dentro y fuera del horario laboral	Anual durante la vigencia del Plan	Secretaría Formación, Administración e Igualdad
3.3. Información y Seguimiento de datos de las acciones formativas con perspectiva de género				
3.3.1	Información y seguimiento de las acciones formativas desagregado por sexo, grupo profesional, forma de dar la formación (on-line o presencial)	Nº de personas formadas y horas de formación recibida	Anual durante la vigencia del Plan	Secretaría Formación, Administración e Igualdad
3.3.2	Información de las solicitudes de formación solicitadas individualmente, aceptadas y denegadas de formación realizadas a la plantilla desagregada por sexo	Nº de solicitudes presentadas, aceptadas y denegadas	Anual durante la vigencia del Plan	Secretaría Formación, Administración e Igualdad

#### 04. Eje Promoción Profesional

ACCIONES	INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE
<p>4.1 Garantizar que los procesos promoción cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos, sin discriminaciones directas o indirectas en los procedimientos</p>			
<p>4.1.1 Revisar y analizar con perspectiva de género el lenguaje e imágenes en las promociones internas realizadas (se utilizan términos e imágenes no sexistas), contenido en neutro o utilizando ambos géneros para publicitar las promociones. Realiza un análisis aleatorio de 10% de estas.</p>	<p>Listado de promociones Informe del análisis realizado</p>	<p>Anual durante la vigencia del Plan</p>	<p>La Comisión de Seguimiento</p>
<p>4.1.2 Asegurar que las competencias y requisitos solicitados en las ofertas de las vacantes internas son adecuadas al puesto a desempeñar. Realizar un análisis aleatorio de al menos 10% ofertas que estén activas en el momento de revisión (para poder acceder a toda la información de la vacante interna y sus requisitos concretos).</p>	<p>Informe del análisis realizado</p>	<p>Anual durante la vigencia del Plan</p>	<p>La Comisión de Seguimiento</p>
<p>4.2 Visibilizar el compromiso en igualdad de la Federación en materia de promoción, con el objetivo de conseguir una distribución equilibrada de mujeres y hombres en todas las posiciones de la Federación</p>			
<p>4.2.1 Facilitar promociones horizontales que permitan mayor polivalencia en aquellos puestos donde exista infrarrepresentación de uno u otro sexo.</p>	<p>Nº de promociones</p>	<p>Anual durante la vigencia del Plan</p>	<p>S. Organización Federal y/o Territorial</p>
<p>4.2.2 Asegurar que las vacantes internas llegan a las mujeres al igual que a los hombres, a través de los diferentes canales de difusión de la Federación en los distintos territorios. Asegurar que llega a las posibles personas candidatas del sexo infrarrepresentado</p>	<p>Nº de personas informadas</p>	<p>Anual durante la vigencia del Plan</p>	<p>S. Organización Federal y/o Territorial</p>
<p>4.2.3 Garantizar que, en los procesos de promoción, se seleccione al menos el mismo porcentaje de candidaturas de mujeres que de hombres en los puestos donde exista infrarrepresentación de uno u otro sexo. En caso de no poder realizarlo se informará de las dificultades encontradas.</p>	<p>Nº de candidaturas seleccionadas</p>	<p>Anual durante la vigencia del Plan</p>	<p>S. Organización Federal y/o Territorial</p>
<p>4.3. Información y Seguimiento de datos, de los procesos de promoción interna</p>			
<p>4.3.1 Información y seguimiento de las promociones internas, indicando el nº de las personas que se presentan y de las seleccionadas, para valorar la equidad de género en las promociones que se producen en cada grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada.</p>	<p>Resumen de Indicadores de las medias 4.2.1, 4.2.2 y 4.2.3</p>	<p>Anual durante la vigencia del Plan</p>	<p>S. Organización Federal y/o Territorial</p>

## 05. Eje Condiciones Laborales

ACCIONES		INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE
5.1 Fomentar una cultura de corresponsabilidad y conciliación en la organización del trabajo.				
5.1.1	Seguimiento de las medidas de conciliación relacionadas con la organización del trabajo: Adaptación de jornadas, jornadas reducidas, cambio de vacaciones etc.	Informe de las solicitudes, aceptadas y denegadas	Anual durante la vigencia del Plan	S. Organización Federal y/o Territorial
5.1.2	Realizar una revisión con perspectiva de género del protocolo de desconexión digital que se haya establecido en la negociación colectiva	Protocolo firmado	Durante la vigencia del Plan	Comisión de Seguimiento y Evaluación
5.1.3	Realizar un estudio de las necesidades horarias de cada Territorio en aras de buscar fórmulas que mejoren la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, siempre teniendo en cuenta las necesidades de atención a los afiliados y afiliadas (análisis de los diferentes calendarios laborales de la CEF y de los Territorios)	Presentación del informe a la Comisión de Seguimiento	A los 18 meses desde la firma del Plan	Comisión de Seguimiento y Evaluación
5.1.4	Estudiar y analizar el trabajo a distancia que se haya establecido en la negociación colectiva y la posibilidad de proponer mejoras en la regulación del trabajo a distancia en aquellas posiciones que se pueda realizar sin que repercuta en el buen funcionamiento de la organización y en la atención de las afiliadas y los afiliados, con el objeto de mejorar las condiciones de conciliación de la vida laboral y familiar, principalmente en aquellos Territorios donde se producen grandes desplazamientos. Este trabajo a distancia no debería superar el 30% de la jornada semanal.	Informe de las solicitudes, aceptadas y denegadas	Durante la vigencia del Plan	Comisión de Seguimiento y Evaluación

06. Eje Ejercicio Corresponsable de la Vida Profesional, Personal y Laboral

ACCIONES	INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE
<p>6.1 Mejorar los permisos establecidos en el Convenio para facilitar una mejor conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Garantizar que los derechos de conciliación son accesibles a toda la plantilla.</p>			
<p>6.1.1 Flexibilizar el permiso de matrimonio para que por mutuo acuerdo (Federación y persona trabajadora) pueda retrasar el inicio del disfrute indicando la fecha de disfrute antes del hecho causante, no pudiéndose acumular con los periodos vacacionales. Esta flexibilización deberá realizarse dentro del año en que tuvo lugar el hecho causante. Este permiso aplicará también a las parejas de hecho legalmente registradas.</p>	<p>Información sobre su utilización</p>	<p>Anual durante la vigencia del Plan</p>	<p>S. Organización Federal y/o Territorial</p>
<p>6.1.2 En caso de fallecimiento de hijos o hijas, así como de cónyuge o pareja de hecho, se podrá solicitar un permiso no retribuido de 1 mes como máximo, para atender a la excepcional situación de la persona trabajadora.</p>	<p>Información sobre su utilización</p>	<p>Anual durante la vigencia del Plan</p>	<p>S. Organización Federal y/o Territorial</p>
<p>6.1.3 Se podrá solicitar un permiso no retribuido que podrá ser recuperable para atender a situaciones de enfermedad grave de hijas o hijos que convivan en la misma unidad familiar o mayores dependientes de primer grado, con un máximo de 20 horas anuales.</p>	<p>Información sobre su utilización</p>	<p>Anual durante la vigencia del Plan</p>	<p>S. Organización Federal y/o Territorial</p>
<p>6.1.4 En los casos de necesidad de acompañar al médico a mayores dependientes de primer grado y/o hijas o hijos menores de edad, se tendrá derecho a un permiso retribuido de como máximo 4 visitas médicas al año, por el tiempo imprescindible aportando justificante del médico. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la Federación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, esta Federación podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del mismo.</p>	<p>Información sobre su utilización</p>	<p>Anual durante la vigencia del Plan</p>	<p>S. Organización Federal y/o Territorial</p>
<p>6.1.5 Se reconoce el derecho de acogerse a los permisos retribuidos y no retribuidos de las parejas de hecho legalmente registradas</p>	<p>Información sobre su utilización</p>	<p>Anual durante la vigencia del Plan</p>	<p>S. Organización Federal y/o Territorial</p>

07. Eje Infrarrepresentación Femenina

ACCIONES		INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE
7.1 Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las posiciones donde existe infrarrepresentación femenina				
7.1.1	Realizar programas específicos de desarrollo profesional para mujeres, con el objetivo de incorporarlas en posiciones de mayor responsabilidad en la Federación	Nº de acciones formativas específicas y nº de mujeres formadas	Anual durante la vigencia del Plan	Secretaría Formación, Administración e Igualdad
7.1.2	En las nuevas incorporaciones se hará una búsqueda de perfiles de mujeres para incorporarse como agentes sindicales de la Federación, para asegurar presencia de candidaturas femeninas a las posiciones de agentes sindicales.	Nº de candidaturas presentadas / nº de mujeres incorporadas	Anual durante la vigencia del Plan	S. Organización Federal y/o Territorial
7.1.3	En el caso de que se elija a la persona del sexo no infrarrepresentado se informará de las razones por las que se ha elegido esta candidatura en detrimento de la candidatura infrarrepresentada	Informe de las razones que determinaron la decisión	Anual durante la vigencia del Plan	S. Organización Federal y/o Territorial
7.2. Información y Seguimiento de datos sobre infrarrepresentación en uno u otro sexo				
7.2.1	Información y seguimiento de las posiciones infrarrepresentadas de mujeres, con el objeto de realizar medidas para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las posiciones donde existe infrarrepresentación de uno u otro sexo.	Nº de personas en puestos con infrarrepresentación femenina	Anual durante la vigencia del Plan	S. Organización Federal y/o Territorial

08. Eje Retribución: incluida la Auditoría Salarial

ACCIONES		INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE
8.1 Garantizar la misma retribución para trabajos de igual valor.				
8.1.1	Crear un grupo de trabajo de retribución para analizar las diferencias sustanciales detectadas en la auditoría retributiva entre la retribución de trabajos de igual valor.	Creación del grupo	Al mes de la firma del Plan	Comisión de Seguimiento y Evaluación
8.1.2	Establecer una herramienta que permita la comparación de los distintos complementos salariales, por Territorios, por puestos etc.	a) Seguimiento de la información para el desarrollo de la herramienta. b) Presentación de la herramienta a la Comisión de Seguimiento.	a) A los seis meses de la firma. b) Al primer año de la firma del Plan	S. Organización Federal y/o Territorial. S. Administración Federal y/o Territorial. S. Igualdad
8.1.3	Analizar la naturaleza de los distintos complementos clasificándolos y homogenizando según su naturaleza, incluyendo en este análisis como variable el Territorio, indicando si son estructurales o no. Este análisis se empezará por aquellos que han arrojado mayores diferencias el complemento de puesto y el complemento personal.	Informe sobre los complementos	A los 6 meses de la presentación de la herramienta	Comisión de Seguimiento y Evaluación
8.1.4	Realizar un informe comparativo desagregado por sexo de los complementos basados en la herramienta retributiva del apartado anterior, que permita la comparación y clasificación de los complementos por puestos de igual valor.	Informe comparativo de los complementos	A los 3 meses de la presentación del informe de los complementos	Comisión de Seguimiento y Evaluación
8.1.5	Revisar las diferencias sustanciales detectadas en los complementos y justificar la procedencia de las diferencias. Aquellas diferencias no justificadas deberán ser tratadas en un plan de acción para corregirlas	Informe de seguimiento del plan de acción del informe comparativo	Anual desde la presentación del informe comparativo	Comisión de Seguimiento y Evaluación

ACCIONES	INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE
8.2. Revisar la clasificación profesional teniendo en cuenta la perspectiva de género y de la política retributiva para hacerla más transparentes respecto a los complementos, como objetivo de la Auditoría Retributiva			
8.2.1 Realizar un análisis de los complementos para identificar las causas de la brecha salarial no ajustada y ajustada en los complementos salariales, y realizar, si es necesario, acciones correctivas, especialmente en el análisis de cada puesto, por puesto, debido a que los motivos de las diferencias salariales pueden tener muchas causas.	Presentación del informe de las causas. Propuestas de acciones correctoras	En el segundo año de vigencia del Plan. Seguimiento anual hasta finalización de la vigencia del Plan.	Comisión de Seguimiento y Evaluación
8.2.2 Realizar una revisión de la descripción de los puestos de trabajo y sus funciones al objeto de evaluar el encaje de los cargos políticos en dicha evaluación de puestos.	Presentación del informe de descripción y funciones de los puestos de trabajo	Dos años desde la firma del Plan	S. Organización Federal y/o Territorial.
8.2.3 Realizar estudios con perspectiva de género de la equidad de la política retributiva para identificar las causas de las diferencias salariales detectadas y desarrollar un plan de acción para corregir las.	Presentación del informe de las causas y acciones correctoras a aplicar	En el segundo año de vigencia del Plan. Seguimiento anual hasta finalización de la vigencia del Plan.	S. Administración y S. Igualdad
8.2.4 Revisar la auditoría retributiva realizada en relación con las directrices del Ministerio respecto a la perspectiva de género en la valoración de puestos de trabajo, en el caso que sea necesario su modificación, se realizará una nueva valoración de puestos de trabajo.	Presentación del informe de revisión de la auditoría retributiva en relación con las directrices emitidas por el Ministerio en abril 2022.	En el tercer año de vigencia del Plan.	S. Administración y S. Igualdad

09. Eje Prevención y Actuación ante el Acoso Sexual y/o por Razón de Género

ACCIONES		INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE
9.1. Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género y asegurar que toda la plantilla conoce como proceder.				
9.1.1	Implantación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Implantación	A la firma del Plan	S. Organización Federal
9.1.2	Testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento.	Nº de revisiones	Durante la vigencia del Plan	Comisión de Seguimiento
9.1.3	Diseño, y elaboración de la programación especializada de la formación en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Manuales. Contenido y diseño de la formación.	Seis Meses	Comisión de Seguimiento
9.1.4	Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	Número de cursos/horas y número participante. Contenido.	18 Meses	Formación e Igualdad
9.1.5	Impartir formaciones específicas sobre la Prevención y la forma de actuar en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla.	Número de cursos/horas y número participante. Contenido.	18 Meses	Formación e Igualdad
9.1.6	Ampliar la formación de prevención acoso sexual y por razón de sexo a todas las personas con personal a cargo y representantes de la parte social. Por ello, se realizará una formación con un mayor número de horas y un contenido más amplia que la impartida al resto de la plantilla.	Número de cursos/horas y número participante. Contenido.	18 Meses	Formación e Igualdad
9.1.7	Decálogo de buenas prácticas realizadas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación e identidad sexual.	Publicación del decálogo. Contenido.	Hasta el 2º año de la firma del Plan	Comisión de Seguimiento
9.1.8	Seguimiento del avance de la revisión consensuada del protocolo de actuación para los casos de acoso laboral.	Número de veces que se ha abierto el protocolo.	Anual durante la vigencia del Plan	S. Organización Federal

ACCIONES		INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE
9.2 Garantizar la comunicación y la accesibilidad del protocolo para todas las personas que trabajan en la empresa.				
9.2.1	Envío de circular o comunicado desde la Comisión de Seguimiento a todo el personal, donde se publicite tanto el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo como el canal de denuncia habilitado y las personas que componen la comisión de investigación.	Fecha envío y número de personas que lo han recibido.	A la firma del Plan	S. Organización Federal
9.2.2	Publicación del Protocolo y del Modelo de denuncia en los tablones y a través del email. Realizar la publicación del protocolo y del modelo de denuncia en la página de intranet o similar de la Federación en un lugar preferente y permanentemente de fácil acceso.	Publicación en el tablón. Enlace donde está alojado en internet tanto el protocolo como el modelo de denuncia.	A la firma del Plan	Cada Federación Estatal y/o Territorial de Organización e Informática
9.2.3	Inclusión del Protocolo y del Modelo de denuncia en Plan de Acogida Digital para las nuevas incorporaciones, haciendo constancia de su entrega.	Número de entregas de documentación realizadas.	Anual durante la vigencia del Plan	S. Organización Federal
9.2.4	Distribución del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a las personas que integran el órgano de Dirección y a la RLT.	Número de entregas de documentación realizadas.	A la firma del Plan	S. Organización Federal
9.2.5	En el marco de la coordinación de actividades (art. 24 LPRL), se facilitará el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y a las personas autónomas que trabajen en la empresa.	Número de entregas a empresas o entidades.	Durante la vigencia del Plan	Cada Federación Estatal y/o Territorial de Administración
9.2.6	Envío a la plantilla y órganos de Dirección de un manifiesto de la comisión de Seguimiento sobre TOLERANCIA CERO contra el acoso.	Manifiesto y fecha de envío de este.	Anual durante la vigencia del Plan	S. Organización Federal

ACCIONES		INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE
9.3 Seguimiento de datos.				
9.3.1	Seguimiento de los procesos denunciados: de número de denuncias, tipo de denuncias, conclusión en la resolución de los casos. Medidas cautelares y medidas aplicadas a la finalización de los procesos.	Número de denuncias presentadas, número de resoluciones como acoso sexual y por razón de sexo, y medidas aplicadas. Medidas Cautelares aplicadas durante los procesos.	Anual durante la vigencia del Plan	S. Organización Federal
9.3.2	Informar a la plantilla del indicador de acoso sexual o por razón de sexo, junto con alguna campaña de sensibilización, con imágenes que eliminen una visión no estereotipada de las mujeres y los hombres.	Número de denuncias presentadas, número de resoluciones de acosos sexual o por razón de sexo.	Anual durante la vigencia del Plan	S. Organización Federal
9.3.3	La Comisión de Seguimiento recibirá información sobre las preguntas realizadas en las encuestas en relación con la materia de igualdad, cuando se realicen.	Informe de las preguntas y respuestas de las encuestas sobre materia de igualdad. Medidas aplicadas.	Durante la vigencia del Plan	S. Administración Federal

10. Eje Protección y Ayuda a Víctimas de Violencia de Género

ACCIONES		INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE
10.1 Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género				
10.1.1	Garantizar los derechos que recoge la L.O. 1/2004 y el Pacto de Estado, además de los establecidos en la guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género acordada a la firma del plan.	Número de mujeres que se han acogido a las medidas. Número de medidas denegadas y motivación.	Anual durante la vigencia del Plan	S. Organización Federal
10.1.2	Editar digitalmente la guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género como parte de compromiso adquirido en el plan de igualdad (recogerá todos los derechos reconocidos y las mejoras acordadas) y su difusión entre la plantilla, así como publicación en la intranet.	Fecha edición digital y difusión: número de entregas.	A la firma del Plan	Comunicación

ACCIONES		INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE
10.1.3	Realización de documento físico resumen del protocolo para el personal externo de la Federación y su difusión	Documento publicado Nº de entregas del documento al personal externo.	1 año desde la firma del plan	* Comisión de Seguimiento. * Cada Federación Estatal y/o Territorial
10.1.4	Inclusión de la guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género en plan de acogida digital para las nuevas incorporaciones, haciendo constancia de su entrega.	Número de entregas de documentación realizadas.	Annual durante la vigencia del Plan	S. Organización Federal
10.1.5	Establecer un protocolo interno de actuación en casos de violencia de género y difundirlo en la plantilla, incluyendo las personas de contacto en los diferentes centros.	Fecha de realización del protocolo. Difusión del protocolo. Número de personas a las que llega. Designación de la persona de contacto y su presentación a la plantilla.	A la firma del Plan	Comisión de Seguimiento
10.1.6	Realizar algún acto o campaña para dar visibilidad al Día Internacional contra la Violencia de Género.	Fechas de los actos y número de actos. Campañas realizadas.	Annual durante la vigencia del Plan	Comisión de Seguimiento junto con igualdad
10.1.7	Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la atención de mujeres víctimas de violencia de género para favorecer su integración.	Número de empresas o entidades contactadas; número de mujeres que han participado en actividades de la fundación por esta vía.	Durante la vigencia	Comisión de Seguimiento
10.1.8	La Empresa ofrecerá los recursos a su alcance para poner en contacto a las personas con empresas o entidades para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.	Número de actuaciones realizadas y tipo de recursos empleados.	Durante la vigencia	Cada Federación Estatal y/o Territorial
10.1.9	Formación a la persona encargada de la atención de las posibles víctimas de violencia de género.	Número de cursos; número personas y horas de formación. Contenido de estas.	1º Trimestre desde la firma del Plan	Formación

11. Eje Salud Laboral

ACCIONES		INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE
11.1 Trabajar la Salud Laboral dentro de la Federación con perspectiva de género				
11.1.1	Realizar protocolo de embarazo y lactancia para cada puesto en función del riesgo que se asuma	Información a la Comisión de Seguimiento del Protocolo de embarazo y lactancia	6 meses desde la firma del Plan	Secretaría Salud Laboral
11.1.2	Se facilitará a petición de la trabajadora embarazada el trabajo a distancia en las primeras (entre la 3 y 6 semana) y/o últimas semanas de embarazo (a partir de la semana 32), siempre que el puesto se pueda realizar a distancia y existan determinadas circunstancias como por ejemplo la distancia, riesgo en el embarazo etc. que lo aconsejen.	Nº de solicitudes, aceptadas y denegadas	Anual durante la vigencia del Plan	S. Organización Federal y/o Territorial
11.1.3.	Informar la existencia o no de instalaciones adecuadas para los casos de lactancia en las distintas sedes, para proceder con una planificación de su posible adecuación a lo largo de la vigencia del plan.	Información de la revisión realizada. Nº de acciones planificadas	Un año desde la vigencia del plan de la revisión. Seguimiento anual de las acciones planificadas	Secretaría Salud Laboral
11.1.4	Asegurar que la evaluación de riesgos de todos los puestos se ha realizado teniendo en cuenta la perspectiva de género, (revisar los puestos con viajes, desplazamientos etc.)	Informe de la Revisión de la Evaluación de Riesgos	Hasta el 2º año de la vigencia del Plan	Secretaría Salud Laboral
11.2. Información y Seguimiento de datos sobre salud laboral				
11.2.1.	Información y seguimiento de los datos sobre IT, accidentes laborales, enfermedades profesionales etc. desagregadas por sexo.	Nº de personas con IT, AT y EP	Anual durante la vigencia del Plan	S. Organización Federal y/o Territorial

## 12. Eje Comunicación y Sensibilización

ACCIONES		INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE
12.1 Fomentar una cultura e imagen igualitaria de mujeres y hombres en la Federación tanto a nivel interno como a nivel exterior.				
12.1.1	Informar de los derechos de conciliación existente, realizar una guía o folleto informativo que recoja todas las medidas de conciliación, indicar como solicitarlos.	a) Realización de la Guía. b) Guía publicada y acciones de recordatorio semestral. c) Difusión de la Guía	6 meses desde la fecha de registro del Plan	a) Comisión de Seguimiento b) S. Comunicación c) S. Organización Federal y/o Territorial
12.1.2	Editar y difundir el plan de igualdad. (en la web y a través del correo)	a) Maquetación del plan. b) Nº de difusiones realizadas	6 meses desde la fecha de registro del Plan	a) S. Comunicación b) S. Organización Federal y/o Territorial
12.1.3	Habilitar un correo electrónico para uso de la comisión de seguimiento y evaluación, donde puedan dirigirse las dudas y sugerencias.	Nombre correo habilitado	A la firma del Plan	S. Organización Federal
12.1.4	Realización de un tríptico para difundir de forma fácil el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como de la guía de protección y ayuda a las mujeres víctimas de violencia de género	a) Contenido tríptico. b) Maquetación tríptico. c) Fecha de difusión de los trípticos y nº de difusiones.	6 meses desde la fecha de registro del Plan	a) Comisión de Seguimiento b) S. Comunicación c) S. Organización Federal y/o Territorial
12.1.5	Realización de campañas informativas anuales al menos los días 22F, 8M, 23M, 25N.	Actos realizados	Anual durante la vigencia del Plan	S. Igualdad Federal y/o Territorial
12.1.6	Realización y difusión de una guía del lenguaje no sexista para su uso como plantilla, al igual que existe una normativa de formato de letra etc.	a) Contenido Guía del lenguaje. b) Maquetación guía del lenguaje. c) Fecha de difusión de la guía del lenguaje y nº de difusiones.	9 meses desde la fecha de registro del Plan	a) Comisión de Seguimiento b) S. Comunicación c) S. Organización Federal y/o Territorial

## 11. RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y ECONÓMICOS

La Federación de UGT FICA se compromete a dotar el presente Plan de los medios y recursos necesarios a través de las diferentes Secretarías Federales y territoriales responsables de su aplicación. Y para ello se ha acordado con la Sección sindical Estatal la puesta a disposición de un 0,1% de la masa salarial destinado a materias de igualdad, derivado del preacuerdo firmado el 12 de febrero del 2021.

Esto implicará que los responsables afectados por el mismo realizarán una Previsión anual de los recursos durante la vigencia del plan, que se compartirá con la Comisión de Seguimiento y Evaluación, al objetivo de que dicha Comisión pueda realizar el seguimiento de la ejecución de estos, y poder valorar que la dedicación y recursos asignados son los necesarios y suficientes para dar cumplimiento al Plan.



*ni* +

*ni* —

—  
—





## 02. EJE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Cronograma Medidas	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	22	22	22	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
2.1 Asegurar que la clasificación profesional se realiza teniendo en cuenta la perspectiva de género.	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
2.1.1 Revisar la clasificación profesional del convenio con perspectiva de género, para ello se tendrá en cuenta las recomendaciones del Ministerio establecidas en el RD 902/2020 y trasladar las conclusiones en un informe que se trasladará a los negociadores del convenio.	22	22	22	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	22	22	22	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

## 03. EJE FORMACIÓN

Cronograma Medidas	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	22	22	22	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
3.1 Garantizar la formación en materia de igualdad, estereotipos de género y lenguaje neutro	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
3.1.1 Formar en igualdad y en estereotipos de género a las personas que tienen responsabilidad sobre los procesos de selección, formación, comunicación y retribución	22	22	22	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
3.1.2 Formar en igualdad y en estereotipos de género a toda la plantilla.	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
3.1.3 Formación sobre como comunicar con un lenguaje e imágenes neutras a toda la plantilla	22	22	22	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23











Cronograma Medidas	20 22	20 22	20 22	20 22	20 23	20 23	20 23	20 23	20 23	20 23	20 24	20 24	20 24	20 24	20 25	20 25	20 25	20 26		
	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT													
6.1.2				X					X						X					X
6.1.3				X					X						X					X
6.1.4				X					X						X					X
6.1.5				X					X						X					X























### 13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 46 de la Ley Orgánica 03/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará al menos un informe de conclusiones intermedio y otro final, por parte del responsable de igualdad que será presentando para consensuar con la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de Igualdad.

Durante la vigencia del plan y a la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe intermedio y otro final general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de estas en la empresa.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito encaminados a la consecución de los objetivos establecidos en el plan.

#### A) COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan, en adelante la Comisión de Seguimiento, que será la encargada de velar por que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

Dicha Comisión será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan.

### 1. Composición de la Comisión de seguimiento y Evaluación

La Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por 6 miembros: 3 por parte de la representación legal de las personas trabajadoras firmantes del Plan de Igualdad y 3 por parte de la Federación de UGT FICA.

Por parte de la Federación, las personas que integran la Comisión Ejecutiva Federal y las Federaciones de las CCAA.

- Dña. Lucia García-Quismondo García-Arcicollar, Secretaria de Administración y Recursos de UGT FICA, integrante de la Ejecutiva Federal.
- Dña. Elena Martínez Vidal, Secretaria de Igualdad y Política Social de UGT FICA, integrante de la Ejecutiva Federal
- Dña. Olivia Baena Cobos, Secretaria de Organización UGT FICA Andalucía, integrante de la Ejecutiva Regional.

Por parte de la representación de la plantilla de UGT FICA, las personas que integran la Sección Sindical Estatal de UGT FICA, en adelante, Sección Sindical Intercentros, constituida el 10 de junio del 2021 y elegida, en asamblea, por los representantes de las Secciones Sindicales de UGT FICA Territoriales constituidas en las distintas CC.AA.

- D. Agustín Massons Marchena, Sección Sindical Intercentros por UGT FICA Andalucía.
- Dña. Raquel Sanz Valiente, Sección Sindical Intercentros por UGT FICA, País Valenciano.
- Dña. Beatriz Montalvo Caracena, Sección Sindical Intercentros por UGT FICA, Madrid.

### 2. Funciones de la Comisión de seguimiento y Evaluación:

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Revisar los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.

- Seguimiento de la aplicación del mismo tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad
- Elaborar anualmente un informe de seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Promover medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.
- Elaborar el informe de evaluación intermedio y final.
- Interpretación del Plan de Igualdad
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Analizar al menos anualmente los indicadores establecidos en el plan de igualdad.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Realizar la difusión del Plan de Igualdad y de sus avances al conjunto de la plantilla.

### 3. Funcionamiento de la Comisión de seguimiento:

Una vez elaborado el Plan de Igualdad la Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reunio-

nes y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

### 3.1. Actas:

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

### 3.2. Confidencialidad:

Todas las personas componentes de la Comisión deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado y no esté recogida en el acta.

### 3.3. Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios

# Igualdad

## 14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre que se detallan a continuación:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el plan.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.



- f. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- g. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas en las reuniones ordinarias o extraordinarias convocadas por la Comisión de Seguimiento en los supuestos de modificación o interpretación previstas anteriormente y que tengan con finalidad cumplir los objetivos acordados en el plan de igualdad.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance un acuerdo en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el IV Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.



## 15. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

### 1. PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas “el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

De acuerdo con estos principios, la Federación y las Organizaciones Sindicales se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

### 2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y la reacción empresarial

frente a denuncias por este tipo de situaciones, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso sexual y/o por razón de sexo.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual y/o por razón de sexo, por parte de alguna persona trabajadora.

### 3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

#### 1. ACOSO SEXUAL

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.



### Conductas constitutivas de acoso sexual:

**CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL:** que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

**CONDUCTAS DE INTERCAMBIO:** Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por una persona de rango jerárquico superior o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

## 2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: “Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

### Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado del menor.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con

fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc).

- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo por razón de sexo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación u expresión sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso por razón de sexo, en cada caso concreto se deberán evaluar el impacto de las mismas.

#### 4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.
- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la Federación en sus condiciones de trabajo conforme a lo acordado con la representación legal de las personas trabajadoras. (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo).
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.



- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la Federación y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Federación se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo.

La Federación mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

## 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas a la Federación por la prestación de servicios profesionales, ya sea una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), un contrato de puesta a disposición suscrito con una Empresa de Empleo Temporal o una relación de carácter especial, una persona autónoma o la participación por prácticas curriculares o como becario/a.

El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la Federación deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo aquí establecidas. La Dirección de la Federación comunicará a las empresas auxiliares la existencia del presente Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten en las reuniones de seguimiento, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente entre la Federación y la parte social.

## 6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO

### 6.1 Garantías que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.

- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
- En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad

## 6.2 Procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia.

La denuncia de la situación podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por cualquier persona que forme parte de la RLPT.

Se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:

- ante el departamento de Recursos Humanos,
- ante la representación sindical,
- ante cualquier integrante de la Comisión de Igualdad,

**Quando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Federación se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo.**

- mediante el correo electrónico habilitado en la Federación para recibir este tipo de denuncias: [prevencionacososexfica@fica.ugt.org](mailto:prevencionacososexfica@fica.ugt.org)

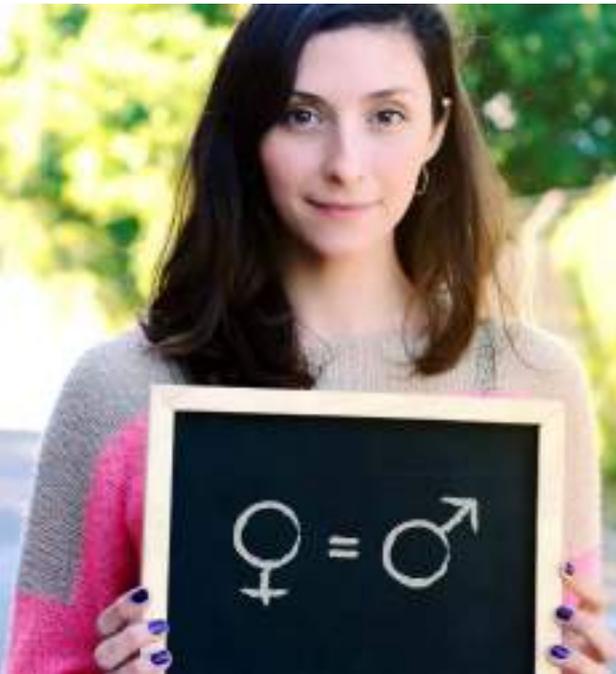
Sea cual sea la forma de presentación tendrá que enviarse al buzón de denuncia para la apertura del expediente por parte de las personas responsables del procedimiento de instrucción.

### 6.2.1 Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la presentación de la denuncia.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)



- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

En cualquier caso, la omisión de alguno de los datos fijados en este apartado no impedirá la actuación de la comisión instructora siempre que del escrito remitido pueda deducirse la existencia de una posible situación de acoso, sin perjuicio de que en la investigación se subsanen todos los datos requeridos.

La comisión instructora deberá intervenir en todo caso cuando así le sea requerido por la autoridad laboral o la jurisdicción social o de otro orden, aunque no conste la existencia de denuncia previa.

### 6.2.2 Comisión instructora

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la comisión instructora, que estará formada, de forma paritaria en relación con el sexo: por parte de la Federación por la Secretaría de Organización o la persona designada por esta; y por parte de la Representación Sindical, una persona de entre las que forman parte de la parte social de la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad, siendo estos los que elegirán a quien les represente.

Se nombrará en la comisión de seguimiento las personas que formarán la comisión instructora, una titular y una suplente por cada parte.

Las personas que formen la comisión instructora tendrán acceso al correo electrónico de denuncias habilitado para poder gestionarlas.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

La Comisión instructora iniciará el procedimiento, cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Entre ellas recabar información cuantitativa y cualitativa de los indicadores del servicio de prevención.

### 6.2.3 Procedimiento abreviado:

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

Una vez iniciado el procedimiento o bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RRHH, a las partes afectadas y a la comisión de igualdad, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días.

### 6.2.4 Procedimiento formal:

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estimen necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso. En todo caso, operará la inversión de la carga de la prueba.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, la Comisión Instructora po-

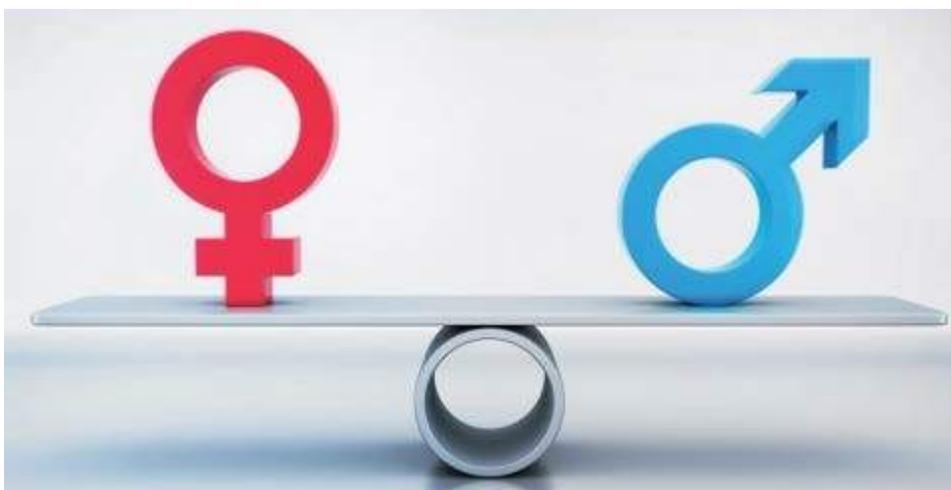
drá proponer a la Dirección de la Federación, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

### Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de las personas de la Comisión Instructora.



### 6.2.5 Acciones a adoptar del procedimiento:

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Federación, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona que ha realizado el acto de acoso, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que

subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la comisión de investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la dirección de la Federación actúe en consecuencia.



## 7. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO

Finalizado el procedimiento, la Comisión Instructora podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada se estime beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.

- La Federación tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la Federación.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la Federación.

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad la que asumirá las funciones de seguimiento y evaluación de los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo aquí establecidas.

En el caso de que no exista Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será la Comisión Instructora la que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la Federación, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

**TRABAJAR IGUAL**  
**COBRAR IGUAL**  
**CONCILIAR IGUAL**

## Otras consideraciones

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la Federación podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.



## FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE

### ACOSO SEXUAL

### ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

#### PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

PERSONA DENUNCIADA (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

PERSONA QUE SUFRE EL ACOSO, en caso de que no coincida con la denunciante (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

Breve descripción de otra información que se aporte:

El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de \_\_\_\_\_, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

Fdo: Recibí (Nombre y DNI)

Nº de expediente

♂ = ♀

A close-up photograph of a person's hands holding a white rectangular sign. The sign features the male symbol (♂) on the left, an equals sign (=) in the center, and the female symbol (♀) on the right. The symbols are rendered in a dark, metallic-looking color with a slight gradient. The background is a blurred outdoor scene with green foliage and a crowd of people, suggesting a public demonstration or protest.

## 16. GUÍA PARA EL DESARROLLO DE MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

### LEY ORGÁNICA 1/2004 ARTÍCULO 1, DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO:

“Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”

### GUÍA PARA EL DESARROLLO DE MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género, La Federación y la parte social de UGT FICA, deciden suscribir el siguiente:

#### ACUERDO DE PREÁMBULO

La sociedad española, a través del poder legislativo, ha tomado conciencia y ha dado un paso significativo en el camino de la erradicación de un problema social de actualidad como es la discriminación de la mujer, como objeto de violencia, por el mero hecho de ser mujer.

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O. 1/2004), supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer víctima de la violencia de género y refuerza el compromiso para la eliminación de la violencia adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Son los poderes públicos los depositarios de la capacidad suficiente para adoptar aquellas medidas, en todos los órdenes, para hacer efectivos los derechos de los que son titulares las mujeres sometidas a situaciones de violencia y, por tanto, de discriminación. En consecuencia, la mencionada Ley Orgánica

especifica las actuaciones y las modificaciones normativas tendentes a hacer real y efectiva la protección a la mujer objeto de violencia.

Estas modificaciones legales también tienen su reflejo en el ámbito del Derecho social previendo la circunstancia de la mujer en el medio laboral. La empresa, en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea que la norma que nos ocupa, más allá de su cumplimiento textual, pueda ser objeto de un desarrollo, y en su caso mejora, en lo que atañe a las relaciones laborales de la mujer trabajadora.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la L.O. 1/2004, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

La Federación insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

### Ámbito Personal

El presente Protocolo tiene por objeto sensibilizar a través de su difusión al personal de FEDERACIÓN contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en la Federación, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

### Ámbito funcional de Actuación

Todas las entidades y centros de trabajo del Grupo.

*L.O. de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*

#### **1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 37.8)**

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción

de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

## 2. Recolocación en otro centro de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 40.4).

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.



La empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

### 3. Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n).

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).

### 4. Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como conse-



cuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 49.1.m))

Conforme a la normativa vigente, el periodo de suspensión y cotizaciones efectuadas durante el mismo computarán como periodo de cotización efectivo a efectos de solicitud de prestaciones de la Seguridad Social, como por ejemplo pueden ser la prestación de desempleo, jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (LGSS, artículo 165, punto 5)

## 5. Acreditación de la situación legal de desempleo

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b))

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de Seguridad Social “LGSS”, artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

Conforme a la normativa vigente (apartado 1 del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

## 6. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4)

No se considerará como causa objetiva a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud.



## 7. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b))

## 8. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3)

## PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA LEY 1/2004

Con el objeto de desarrollar y mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género, proponemos:

### 1. CONDICIÓN PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS.

Para tener la condición de Víctimas de violencia de género las personas trabajadoras, deberán tenerla acreditada judicialmente o administrativamente,

como, por ejemplo: observatorio de la mujer/violencia de género, informes de actuación de trabajadores o trabajadoras sociales o personal médico.

## 2. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria, con una compensación de hasta el 25% durante un periodo máximo de 6 meses. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.

## 3. REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la Federación, dentro de los márgenes horarios establecidos en la organización en cada territorio.

## 4. PERMISOS.

A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

## 5. EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia con un tiempo mínimo de 1 año de servicios previos. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere.

## 6. RECOLOCACIÓN EN OTRA FEDERACIÓN DEL GRUPO.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro del que la Federación disponga, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en alguna de las siguientes modalidades:

Derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro del grupo, por una duración inicial de hasta 12 meses, durante los cuales la Federación tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

En el caso de que no haya vacante dentro de una categoría equivalente la trabajadora tendrá derecho al traslado a cualquier otro puesto de trabajo puesto de trabajo respetando, en todo caso, su retribución de origen.

Si la Federación alegara la imposibilidad del traslado, ésta deberá justificar, demostrar y razonar de manera fehaciente y objetiva, las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, a la Comisión de Seguimiento.

En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y su agresor y éste no haya sido despedido por la Federación, será decisión de la mujer, quién es la persona que se traslada.

## 7. AYUDAS ECONÓMICAS.

Se acordarán ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género en los supuestos:

Se pondrá a disposición una ayuda de 1000 euros en los casos de traslado y movilidad de la trabajadora a otro territorio, tanto si el desplazamiento es temporal como definitivo, pudiéndose acordar otras medidas económicas de acompañamiento.

## 8. VACACIONES.

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

## 9. GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a dicha trabajadora a una persona dentro de la organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en la L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de estas.

La dirección deberá informar a la Comisión de Seguimiento del número de casos de violencia de género que se traten en el seno de la Federación, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.



## 10. MEDIDAS DE SEGURIDAD.

Se negociarán medidas de protección tales como: teleasistencia o asistencia al trabajo.

Si la pareja de la mujer víctima de violencia de género trabaja en la misma Federación, esta tomara las medidas legales necesarias para garantizar la seguridad de esta.

### Seguimiento y vigencia del acuerdo

Este acuerdo está, en principio, vinculado a la vigencia de la L.O. 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género. En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género sigan existiendo en la sociedad española haciendo necesaria la continuidad de dicha normativa legal, este acuerdo tiene una vocación de estabilidad.

No obstante, las medidas de mejora de la Ley Orgánica 1/2004 que se recogen en el presente acuerdo estarán en función de la orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

Se revisarán periódicamente las condiciones que dieron lugar a la concesión de que se trate, prolongándose en función de la evolución de las circunstancias de la interesada.



## 17. GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Acciones positivas:** Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (LOIOEMH, Art.11)

**Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (LOIOEMH, Art.7).

**Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (LOIOEMH, Art.7)

**Brecha de género:** Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.

**Brecha salarial:** Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

**Comisión de Igualdad:** equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, negociación, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representación de la empresa y representación de los trabajadores.

**Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** Es el concepto con el que se designa el conjunto de políticas, medidas o iniciativas orientadas a lograr un equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

**Corresponsabilidad:** En relación con la conciliación, concepto con el que se define el reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y de las tareas de cuidado entre mujeres y hombres. En relación a las políticas, son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

**Desagregación de datos por sexo:** Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, visibilizando la discriminación.

**Desigualdad de género:** Es aquella que influye de tal forma que adscribe a las mujeres a ocupar posiciones no equitativas respecto a las que ocupan los hombres, en las mismas situaciones. La lectura desde el género explica cómo la construcción social de la identidad de género influye directamente en los roles que adoptan los hombres y las mujeres.

**Diagnóstico de situación:** El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. La legislación sobre los planes de igualdad establece que:

“Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: a) Proceso de selección y contratación. b) Clasificación profesional. c) Formación. d) Promoción profesional. e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. g) Infra-representación femenina. h) Retribuciones. i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.» (RD6/2019).

**Discriminación directa por razón de sexo:** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que

sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (LOIOEMH, Art.6.1).

**Discriminación indirecta por razón de sexo:** Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOIOEMH, Art. 6.2)

**Discriminación salarial:** Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

**División sexual del trabajo:** Hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño del trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que las mujeres asumen la mayoría de la carga de trabajo y la mayoría del trabajo no remunerado, mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.

**Doble jornada:** Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado laboral, sigue asumiendo en exclusiva o en gran medida la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.

**Estereotipos de género:** Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

**Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma.

**Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (LOIOEMH, Art.3).

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social. Igualdad legal La igualdad jurídica responde a la voluntad de adecuar legislativamente el principio de no discriminación por razón de sexo entre hombres y mujeres, directa o indirecta. Se trata de igualdad formal.

**Igualdad efectiva:** Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

**Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor:** se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. El RDL 6/2019 establece que se trata de trabajos de igual valor cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

**Infrarrepresentación femenina:** Ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores.

**Impacto de género:** consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

**Indicador de género:** aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

**Participación equilibrada de mujeres y hombres:** Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

**Perspectiva de género:** Análisis de las variables teniendo en consideración y prestando atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención. Explicar cualquier actividad desde una posición que haga visible el mundo femenino y su realidad.

**Plan de igualdad de la empresa:** Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (LOIOEMH, Art.46). Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (RD 6/2019).

**Salud laboral con perspectiva de género:** Análisis de las condiciones y riesgos laborales que tiene en cuenta las características propias de cada sexo.

**Segregación horizontal:** En el marco laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleo o estudios que se presuponen típicamente femeninos –servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

**Segregación vertical:** Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones generalmente dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad, y donde las mujeres quedan relegadas a puestos de menor relevancia, o sea, la existencia de una barrera no formal que impide a las mujeres alcanzar puestos para los que algunas tienen méritos suficientes.

**Trabajo de igual valor:** Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

**Transversalidad:** supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

**Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. No ha de ser confundida con el concepto de violencia doméstica o intrafamiliar.



## UGT FICA ANDALUCÍA

Blas Infante, 4. 41011. Sevilla  
Teléfono: 954 50 63 93  
Fax: 954 91 51 32  
Email: andalucia@fica.ugt.org

## UGT FICA ARAGÓN

Cl. Costa, 1, 2ª. 50001. Zaragoza  
Teléfono: 976 70 01 08  
Fax: 976 70 01 07  
Email: fica@ugtficaaragon.org

## UGT FICA ASTURIAS

Pza General Ordóñez, 1, 3ª. 33005. Oviedo  
Teléfono: 985 25 31 98  
Fax: 985 27 55 83  
Email: asturias@fica.ugt.org

## SOMA FITAG UGT ASTURIAS

Pza La Salve, 14. 33909. Langreo  
Teléfono: 985 68 28 33  
Fax: 985 69 04 76  
Email: org@somafitagugt.es

## UGT FICA BALEARES

Cl. Font i Monteros, 8, 3ª. 07003. Palma de Mallorca  
Teléfono: 971 75 50 26  
Fax: 971 76 13 24  
Email: baleares@fica.ugt.org

## UGT FICA CANARIAS

Avda. Primero de Mayo, 21 - 2º. 35002. Las Palmas  
Teléfono: 922 28 89 55  
Fax: 922 28 89 36  
Email: fica@canarias.ugt.org

## UGT FICA CANTABRIA

Cl. Rualasal, 8 - 4ª. 39001. Santander  
Teléfono: 942 22 79 28  
Fax: 942 22 70 35  
Email: cantabria@fica.ugt.org

## UGT FICA CASTILLA-LA MANCHA

Cl. Cuesta Carlos V, 1 - 2º Dcha. 45001. Toledo  
Teléfono: 925 28 30 19  
Fax: 925 28 43 49  
Email: clm@fica.ugt.org

## UGT FICA CASTILLA Y LEÓN

Cl. Gamazo, 13 - 2º. 47004. Valladolid  
Teléfono: 983 32 90 08  
Fax: 983 32 90 36  
Email: cyl@fica.ugt.org

## UGT FICA CATALUNYA

Rambla del Raval, 29 - 35 2ª. 08001. Barcelona  
Teléfono: 933 01 83 62  
Fax: 933 02 06 25  
Email: fica@ugtfica.cat

# DIRECCIONES DE UGT FICA



## UGT FICA EUSKADI

Cl. Colón de Larreategui, 46 bis - 3ª 48011. Bilbao  
Teléfono: 944 25 56 00  
Fax: 901 70 71 00  
Email: fica.bilbao@ugteuskadi.org

## UGT FICA EXTREMADURA

Cl. Obispo Segura Sáez, 8. 10001. Cáceres  
Teléfono: 927 21 38 14  
Fax: 927 77 05 92  
Email: extremadura@fica.ugt.org

## UGT FICA GALICIA

Cl. Miguel Ferro Caaveiro, 12 - 2º. 15707. Santiago de Compostela  
Teléfono: 981 58 97 43 - Fax: 981 58 97 58  
Email: galicia@fica.ugt.org

## UGT FICA LA RIOJA

C/ Milicias, 1 Bis. 26003. Logroño  
Teléfono: 941 27 76 54  
Fax: 941 25 58 60  
Email: ugtfica@larioja.ugt.org

## UGT FICA MADRID

Avenida de América, 25 - 4ª. 28002. Madrid  
Teléfono: 915 89 73 50  
Fax: 915 19 25 01  
Email: madrid@fica.ugt.org

## UGT FICA MURCIA

C/ Santa Teresa, 16. 30005. Murcia.  
Teléfono: 968 28 12 30  
Fax: 968 28 20 68  
Email: murcia@fica.ugt.org

## UGT FICA NAVARRA

Avda de Zaragoza, 12 - 1º. 31003. Pamplona  
Teléfono: 948 29 06 24  
Fax: 948 24 28 28  
Email: navarra@fica.ugt.org

## UGT FICA PAIS VALENCIÀ

C/ Arquitecto Mora, 7 - 4º. 46010. Valencia  
Teléfono: 963 88 41 10  
Fax: 963 93 20 62  
Email: fica@ficapv.ugt.org

