



Plan de Igualdad de UGT PV 2018-2021

Junio 2018 (firmado)

Noviembre 2018 modificado

Índice

1. Introducción	Pág. 3
2. Comisión Permanente de Igualdad de UGT PV	Pág. 6
3. Compromiso	Pág. 8
4. Garantías y principios fundamentales	Pág. 12
5. Diagnóstico de situación: resumen, conclusiones generales y propuestas de mejora	Pág. 16
6. Vigencia	Pág. 42
7. Ámbito de aplicación	Pág. 42
8. Medios	Pág. 42
9. Objetivos generales	Pág. 42
10. Programa de objetivos y acciones específicas	Pág. 43
11. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de UGT PV	Pág. 97
12. Calendario de acciones específicas	Pág. 98
13. Glosario	Pág. 100

1 Introducción

La Unión General de Trabajadores es un sindicato de clase donde pueden estar integrados todas las trabajadoras y trabajadores asalariados, las personas trabajadoras asociadas a cooperativas, las trabajadoras y trabajadores autónomos que no tengan personal asalariado y las trabajadoras y trabajadores en desempleo o que hayan cesado en la actividad laboral.

En definitiva, afiliado/afiliada a UGT puede ser toda aquella persona, independientemente de su afiliación política, religiosa, etc. que no tenga personas trabajadoras a su servicio.

En UGT trabajamos en la defensa de los intereses sociopolíticos, económicos, profesionales, sociales y culturales de las trabajadoras y trabajadores. Intentamos unirnos para reivindicar el bienestar social, económico e intelectual de todos los trabajadores y trabajadoras.

UGT es una organización democrática que defiende el Estado social y democrático de derecho y propugna que la libertad, la justicia y la igualdad sean reales y efectivas.

UGT, fundadora de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), a las que pertenece, defiende la acción internacional del conjunto de los trabajadores y trabajadoras. Mantiene relaciones con las organizaciones sindicales de otros países que persigan el mismo fin que la UGT, practicar con ellas la solidaridad.

Nuestra organización es independiente de los gobiernos, los partidos políticos, las confesiones religiosas, las administraciones y los empleadores y empleadoras, se rige única y exclusivamente por la voluntad de sus afiliados y afiliadas.

Para atender las necesidades sectoriales y sociales, UGT-PV, se organiza en dos estructuras: la profesional y la territorial.

Estructura Profesional:

Agrupar a los trabajadores y trabajadoras en función del sector productivo al que pertenezcan (transportes, alimentación, servicios públicos, etc.), cuyo objetivo general es la defensa de las condiciones de trabajo en la empresa y el sector.

En relación al funcionamiento de esta estructura podemos decir que es la más ligada a nuestro puesto de trabajo, facilita una participación directa. Realiza tareas sindicales como negociación colectiva, problemas sectoriales, asesoramiento sindical de delegados/delegadas y comités de empresa, afiliación, etc.

Cada federación tiene autonomía para decidir, mediante los estatutos, su propia organización.

En general, la estructura profesional la integran:

Las Secciones Sindicales, están integradas por las trabajadoras y trabajadores afiliados a la UGT-PV en cada una de las empresas y/o de los centros de trabajo. Las secciones sindicales pueden ser estatales, regionales, provinciales, o de centro de trabajo. Es la representación del sindicato en la empresa y constituye la organización básica de la UGT.

Los Sindicatos Comarcales, constituidos por el conjunto de secciones sindicales de una misma rama de actividad en una comarca.

Las Federaciones Nacionales, constituidas por el conjunto de sindicatos comarcales del mismo sector de actividad existentes en la Comunidad Valenciana.

Estructura territorial:

La estructura territorial, que dependerá orgánica, funcional y económicamente de la UGT-PV, se materializa a través de las Intercomarcas, en las cuales se integran los trabajadores y trabajadoras de un territorio, sin distinción de rama o sector de producción al que pertenecen.

Su fin es coordinar los esfuerzos de todos los organismos existentes en su ámbito y garantizar la solidaridad, la igualdad y la homogeneidad en la atención a las personas afiliadas, representantes del sindicato en los centros de trabajo, así como a las trabajadoras y trabajadores.

La UGT-PV se constituye y forma parte de la Unión General de Trabajadores de España. Suscribe los PRINCIPIOS GENERALES, LA DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y EL OBJETO DE ÉSTA, así como las RESOLUCIONES Y ACUERDOS de los Congresos y de los Órganos de

Dirección de la UGT. Es por ello, que el compromiso, el diagnóstico, el diseño del plan de igualdad de la UGT-PV y su seguimiento y evaluación se inspiran fundamentalmente en la siguiente regulación:

Artículo 42. Plan de Igualdad del Convenio Colectivo marco de la Unión General de Trabajadores 2015-2016 y sus prorrogas:

42.1 Con el fin de promover la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, UGT cuenta con una Plan Marco de Igualdad negociado de acuerdo con lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Dicho Plan Marco de Igualdad incorpora un protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo.

42.2 El citado Plan de Igualdad, junto con el protocolo para la prevención del acoso en el trabajo, se consideran a todos los efectos parte integrante del presente Convenio en la redacción de los mismos publicada en el «Boletín Oficial del Estado» con fecha de 20 de marzo de 2009, por resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de marzo del mismo año.

42.3 Dicho Plan de Igualdad y el protocolo de prevención del acoso mantendrán su vigencia mientras no sean expresamente denunciados por cualquiera de las partes.

42.4 Los organismos enviarán a la Comisión Mixta del Convenio los Planes de Igualdad que acuerden con sus secciones sindicales, así como la composición de los miembros y suplentes de los Comités para la prevención del acoso que designen y sus respectivas modificaciones.

De acuerdo con el Convenio marco de la Unión General de Trabajadores 2007-2011, con la Resolución de 3 de marzo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan Marco de Igualdad de la Unión General de Trabajadores que se incorpora al texto del Convenio colectivo y con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se procedió a la constitución de la COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD DE UGT-PV.

La COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD DE UGT-PV tiene como objetivo fundamental elaborar el diagnóstico de situación, la programación, la implementación, el seguimiento y la evaluación del PLAN DE IGUALDAD DE LA UGT-PV.

La COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD DE UGT PV tiene una composición paritaria porque está integrada por un 50% de mujeres y 50% de hombres. Sus componentes por parte de la CEN-UGT-PV son Guillermo Martí Peris y Pilar Mora Martínez y, por parte de la representación de trabajadoras y trabajadores son Vicente Reolid Serrano y Lara Jiménez Collado.

2 Comisión Permanente de Igualdad de UGT PV

Por la presente se constituye formalmente la Comisión Permanente de Igualdad de UGT PV, la cual va a tener como competencia principal la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo que pudiera existir en la Organización. Así como trabajar de manera activa a favor del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la misma.

Las partes firmantes se reconocen la capacidad legal suficiente para suscribir acuerdos.

Teniendo como marco fundamental la Constitución Española y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes acuerdan el siguiente REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD DE UGT PV:

1. El presente Reglamento tiene como finalidad regular el funcionamiento interno de la Comisión Permanente de Igualdad de UGT PV.
2. La Comisión Permanente de Igualdad de UGT-PV estaba formada por parte de la Organización por Luis Soler Navarro y Petra Araque Catena y, por parte de la Representación de Trabajadoras y Trabajador Margarita García Sánchez y Cristina Cerdán Nadal.

3. La Comisión Permanente de Igualdad, contará con el asesoramiento de personas expertas en las materias que tengan relación con los objetivos de ésta.

4. La Comisión Permanente de Igualdad de UGT PV tendrá las siguientes competencias:

Información y sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Recoger y valorar las iniciativas, opiniones y propuestas de la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Realización del Diagnóstico del Plan de Igualdad de UGT PV (diseño de herramientas indagatorias, análisis de datos cuantitativos y cualitativos, propuestas de mejora, etc.)

Diseño de los Objetivos, las Acciones y los indicadores de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de UGT PV.

Realización del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de UGT PV.

Vigilancia del principio de igualdad en la Organización.

Fomento de medidas contra la violencia de género.

Difusión de los acuerdos de la Comisión.

Proponer y aprobar las modificaciones necesarias para su propio funcionamiento.

5. Para la gestión de la Comisión Permanente de Igualdad de UGT PV se nombrará a una persona como Coordinadora y otra como Secretaria, con el mismo nivel de representatividad.

6. Las partes constituyentes y signatarias de la Comisión Permanente de Igualdad de UG PV acuerdan la celebración de reuniones ordinarias trimestral y extraordinarias a petición de cualquiera de las personas integrantes de la misma.

7. Las reuniones serán celebradas en la Casa del Pueblo de UGT PV, sita en calle Arquitecto Mora nº 7, planta 6ª.

8. Los acuerdos serán tomados por consenso.

9. De cada una de las reuniones se procederá a levantar acta, incluyendo en la misma: las deliberaciones que se hayan producido en la reunión, expresión de cada uno de los acuerdos que se alcancen e indicación de la fecha de la siguiente reunión, así como del Orden del Día. Siendo firmada la misma en la siguiente reunión.

10. Todas las personas integrantes de la Comisión Permanente de Igualdad de UGT PV se comprometen a tratar de manera confidencial toda la información, documentos, datos y cualquier otra cuestión que se lleve a cabo en el seno de la misma.

11. El presente Reglamento entrará en vigor a partir del día de hoy.

Como prueba de conformidad con todo lo señalado anteriormente, se firma con el acuerdo de todas las partes esta Acta de Constitución y Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Permanente de Igualdad de UGT-PV.

Con fecha de 15 de septiembre de 2017 se cambian las personas integrantes de la Comisión Permanente de Igualdad UGT PV, siendo las siguientes:

Por la CEN UGT PV: Guillermo Martí Peris y Pilar Mora Martínez.

Por la Sección sindical: Vicente Reolid Serrano y Lara Jiménez Collado.

3 Compromiso

Reunida hoy la Comisión Permanente de Igualdad de UGT PV para consensuar y acordar unos principios generales respecto al compromiso de establecimiento del Plan de Igualdad de UGT PV.

Las partes firmantes se reconocen la capacidad legal suficiente para suscribir acuerdos.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las trabajadoras y trabajadores de UGT PV.

El compromiso de establecimiento y negociación del Plan de Igualdad de UGT PV se acuerda con la representación de trabajadoras y trabajadores según los principios generales expuestos a continuación:

A) Alcanzar en la Organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (Art. 46.1 LOIEMHY).

B) Prevenir y eliminar cualquier circunstancia o práctica que genere o pueda generar discriminación por razón de sexo (Art. 46.1 LOIEMHY). Tanto directa como indirecta (Art. 6 LOIEMHY). Especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 y 8 LOIEMHY).

C) Se adoptarán medidas de acción positiva específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Art. 11 LOIEMHY).

D) Las fases y metodología de trabajo para la elaboración del Plan de Igualdad de UGT PV seguirán las siguientes directrices:

- 1ª Fase. Realización del diagnóstico de situación (Art. 46.1 LOIEMHY) mediante un análisis de la situación laboral de mujeres y hombres en la Organización. Los datos estarán desagregados por sexos y se emplearán métodos cuantitativos y cualitativos para su indagación, siendo posteriormente estudiados y analizados con la pretensión de diseñar las fases detalladas a continuación. Se establece un plazo máximo para esta fase de seis meses.

- 2ª Fase. Se diseñarán un conjunto ordenado de medidas, se fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución (Art. 46.1 LOIEMHY). Se establece un plazo máximo para esta fase de tres meses desde la finalización del diagnóstico.

Para el diagnóstico de situación y para la consecución de los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar se contemplarán, entre otras, las materias de:

- Acceso al empleo.
- Clasificación Profesional.
- Promoción profesional.
- Formación profesional.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo (Art. 7 y 48 LOIEMHY).
- Violencia de género.
- Salud laboral y prevención de riesgos laborales.
- Pérdida del puesto de trabajo.
- Movilidad geográfica y funcional.
- Causas de suspensión del puesto de trabajo.
- Comunicación y uso del lenguaje e imagen.

Para ello se contará con las siguientes variables:

- Distribución de trabajadoras/es por sexo.
- Número de trabajadoras/es contratados durante el año en curso y años anteriores.
- Distribución de trabajadoras/es con contrato fijo, temporal en cualquiera de sus modalidades, así como a tiempo parcial.
- Número de trabajadoras/es que han promocionado durante el último año y años anteriores.
- Distribución de trabajadoras/es por Grupos Profesionales del Convenio Colectivo.
- Estadísticas desagregadas por sexo sobre la utilización de los derechos de maternidad, paternidad, así como cualquier medida de

conciliación de la vida laboral, familiar y personal existente en la Organización.

- Distribución de las trabajadoras/es que han participado en cursos de formación y seminarios durante el año y años anteriores.
- Distribución de trabajadoras/es por fecha de antigüedad.
- Distribución de trabajadoras/es por edad.
- Estadística de retribución media por sexo y grupos profesionales.
- Otra información que fuera precisa para la realización del diagnóstico de la situación en materia de igualdad de género en la Organización

Con este fin se establecerán los recursos humanos, materiales y económicos necesarios para hacerlas efectivas.

Para hacer efectivo lo indicado se procederá al diseño de un calendario de desarrollo de los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, así como de las estrategias y prácticas a adoptar.

- 3º Fase. Posteriormente se procederá a la puesta en marcha de las medidas, estrategias y prácticas adoptadas cuyos plazos concretos y efectivos están establecidos en cada una de las medidas, estrategias y prácticas.

- 4º Fase. Se establecerán sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (Art. 46.1 LOIEMHY). Se diseñará un calendario de seguimiento y evaluación. El seguimiento se llevará a cabo en reuniones trimestrales por parte de la Comisión Permanente de Igualdad de UGT-PV.

Se emplearán métodos cuantitativos y cualitativos para su seguimiento y evaluación.

Se establece una evaluación anual del Plan de Igualdad donde se volverá a presentar la evaluación cuantitativa (los mismos del diagnóstico para valorar la evolución) y donde se procederá a evaluar el calendario de indicadores de género de cada una de las acciones o medidas correspondientes a ese año y anteriores, con la pretensión de valorar la evolución del Plan de Igualdad de la UGT PV y, en su

caso, proponer nuevas medidas de evaluación y seguimiento, así como medidas o acciones correctoras. Para la consecución de lo indicado se procederá a diseñar un protocolo de seguimiento y evaluación que permitirá una correcta organización de las funciones a realizar en esta fase.

E) Se garantiza la participación y el acceso de las personas integrantes de la Comisión Permanente de Igualdad a todos los datos y a toda la información relativa a cada una de las fases de elaboración del Plan de Igualdad de UGT PV sujetas a las obligaciones derivadas de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.

4 Garantías y principios fundamentales

Acciones positivas:

“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley” (art. 11 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

“Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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” (art. 7.1 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

“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” (art. 7.2 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

“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” (art. 7.3 y 4 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

“Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (art. 44.1 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social (art. 44.2 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:

“Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias” (art. 10 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Discriminación:

Total distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombre y mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”. (Convención de la ONU sobre eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979).

Discriminación directa e indirecta:

“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” (art. 6.1 Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres)

“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”. (Art. 6.2 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres)

“En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo” (art. 6.3 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Discriminación por embarazo o maternidad:

“Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad” (art. 8 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:

El principio de igualdad de trato 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 (art. 6.3 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo:

“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos

miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado” (art. 5 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Indemnidad frente a represalias:

“También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en 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 mujeres y hombres” (art. 9 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Inversión de la carga de la prueba:

“De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes (art. 13.1 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales” (art. 13.2 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:

“De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las

condiciones de trabajo entre mujeres y hombres” (art. 43 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social” (art. 44.3 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Tutela judicial efectiva:

“Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (art. 12.1 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos (art. 12.2 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo” (art. 12.3 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

5 Diagnóstico de situación: resumen, conclusiones generales y propuestas de mejora

5.1 Resumen del informe de diagnóstico:

Para la elaboración del INFORME DE DIAGNÓSTICO de situación para el Plan de Igualdad de la UGT-PV se ha procedido a seguir una **metodología de trabajo** que contempla cuatro planteamientos: sindical, estadístico, interpretativo y jurídico.

A su vez, se han procedido a estudiar y analizar una serie de **fuentes de carácter documental** como el convenio colectivo, convocatorias de selección, anuncios de vacantes y ofertas de trabajo, normativa interna de UGT PV, documentación de comunicación interna y externa entre otras.

Asimismo, por una parte, **se han diseñado y cumplimentado tres modelos de encuestas** dirigidas a la **plantilla** en la que se indaga la opinión de la misma con relación a la igualdad de oportunidades, el acceso a UGT PV, el acceso a la formación, la promoción profesional, las retribuciones, la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, el acoso sexual y por razón de sexo, asimismo la necesidad del Plan de Igualdad. Se han contestado un total de 36 encuestas por parte de la plantilla. De ellas, 24 son de mujeres (un 67%), 6 de hombres (16%) y 6 de sexo no binario (16%), a las **personas dirigentes** en la que se indagan: 1º Las características generales de las personas dirigentes, 2º Los usos del tiempo, corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal y 3º la igualdad de género (políticas de igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, violencia de género y discriminación por razón de sexo). Se han contestado un total de 13 encuestas por parte de las personas dirigentes. De ellas, 6 son de mujeres (46%) y 7 son de hombres (54%) y a la **representación de trabajadores y trabajadoras** en la que se indagan: 1º Las características generales de las personas representantes, 2º Los usos del tiempo, corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal y 3º la igualdad de género (políticas de igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, violencia de género y discriminación por razón de sexo). Se han contestado un total de 4 encuestas por parte de la representación de trabajadores y trabajadoras, siendo todas ellas mujeres (100%). Por otra parte, se ha diseñado **una encuesta y un guion** para la recopilación de los datos cuantitativos y cualitativos provenientes de **RRHH** en los que se ha indagado: 1º Las características generales de la plantilla, 2º Las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción profesional, formación profesional, retribuciones, tiempo de trabajo y usos del tiempo, corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, violencia de género, salud laboral y 3º La cultura y políticas de igualdad de UGT PV.

La **composición de los órganos de dirección de UGT PV** por razón de sexo son los siguientes: el Congreso presenta una composición equilibrada, ya que tiene un 40% de mujeres y un 60% de hombres. El Comité tiene una composición casi equilibrada, con un 39% de mujeres y un 61% de hombres. La Comisión de Control tiene un 40% de mujeres y un 60% de hombres, por tanto, su composición es equilibrada. La Comisión Ejecutiva de UGT PV está cercana a la paridad, ya que hay un 55.55% de mujeres y un 44.44% de hombres y las Secretarías Territoriales Intercomarcales están compuestas por un 33.33% de mujeres y un 66.66% de hombres. Estando por debajo de la composición equilibrada, aunque cercana a ella.

La **composición de la representación de trabajadores y trabajadoras** de UGT PV por razón de sexo es la siguiente: La Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical está compuesta por un 25% de hombres y un 75% de mujeres, por tanto, alejada de la composición equilibrada y el Comité de Empresa de UGT PV está compuesto por un 44% de hombres y un 56% de mujeres, ello excede a la composición equilibrada, acercándose a la paritaria.

La **composición de la plantilla de UGT PV por sexo** es de un total de 75 mujeres y 47 hombres. Ello equivale a un 61% de mujeres respecto a un 39% de hombres, por tanto, cercano a la composición equilibrada. La franja de edad donde hay más mujeres es la de "entre 41-50 años" y, en el caso de los hombres la franja es la de "entre 51-65 años". Ello se debe, fundamentalmente, a la política de permanencia en UGT PV. El número de personas con el nivel de estudios universitarios es el más alto, siendo un total de 46 mujeres y 32 hombres. Ello fundamentalmente por la actividad propia de UGT PV. Aunque lo habitual, es la presencia de una mayor formación de la requerida para el puesto de trabajo desempeñado. Finalmente, en cuanto a la plantilla por antigüedad, el grupo mayoritario es el de personas que tienen más de 10 años de antigüedad. Ello se debe, fundamentalmente, a la política de permanencia en UGT PV.

Los resultados alcanzados en las **áreas de análisis indagadas** han sido los siguientes:

- **Usos del tiempo, corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.** Las disposiciones, relativas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, establecidas en el Convenio colectivo marco de la Unión General de Trabajadores 2015-2016 con sus correspondientes prorrogas se establecen en los Arts. 18 y 19. El uso del lenguaje es sexista y no recoge la diversidad familiar existente. Se mejoran algunos de los permisos retribuidos. Ello es positivo, porque se avanza en corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. De todas formas, queda un amplio margen de mejora al efecto.

Con relación a la apreciación de la existencia de políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal los resultados a las preguntas efectuadas en las encuestas son los siguientes:

a) En cuanto a las preguntas realizadas a la **plantilla, ¿se favorece la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?** Las respuestas por sexo han sido las siguientes: en el 100% de encuestas realizadas se ha respondido "sí" en un 38,8% de mujeres, un 5,5% de hombres y 2,7% de no binario. Han respondido "no" un 13,8% de mujeres, 5,5% de hombres y un 13,8% de no binario. Finalmente, en cuanto al epígrafe de "no sé" han respondido un 13,8% de mujeres y 5,5% de hombres.

Con relación a la pregunta, **¿se conocen las medidas de conciliación disponibles?** Los resultados son: con respecto al 100% de encuestas realizadas han respondido "sí" un 22,2% de mujeres, 2,7% de hombres y 5,5% de no binario. Han respondido "no" un 27,7% de mujeres, 11,1% de hombres y un 11,1% de no binario. Finalmente, en cuanto al epígrafe de "no sé" han respondido 16,6% de mujeres y un 2,7% de hombres.

b) Respecto a la pregunta dirigida a las y los **dirigentes,**

grado de satisfacción: ¿Estás satisfecha/satisfecho con las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de UGT PV? Las respuestas desagregadas por sexo son: un 68% de las mujeres dirigentes están “bastante satisfecha”, un 16% “un poco satisfecha” y un 16% “ni satisfechas, ni insatisfechas” con las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de UGT PV. Por otra parte, un 29% de hombres dirigentes están “totalmente satisfecho”, un 57% “bastante satisfecho” y un 14% “ni satisfechos, ni insatisfechos” con las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de UGT PV. Se detectan más obstáculos en las mujeres dirigentes que en los hombres dirigentes. Así como también, lo detectan más ellas respecto al personal.

c) Con relación a la pregunta dirigida a la representación de trabajadores y trabajadoras, grado de satisfacción: ¿Estás satisfecha/satisfecho con las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de UGT PV? Los resultados son: Un 33% de las mujeres representantes están “un poco satisfecha”, un 33% “ni satisfechas, ni insatisfechas” y un 33% “un poco insatisfechas” con las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de UGT PV; además una de ellas no se pronuncia.

d) En cuanto a RRHH se detalla que la jornada a tiempo parcial es mayor en las mujeres; el 81% del total tiene un contrato a tiempo completo, respecto al 19% que lo tiene a tiempo parcial. En cuanto a los hombres, el 91% tiene un contrato a tiempo completo y el 9% a tiempo parcial. Asimismo, las dos únicas reducciones por cuidado de hija/o han sido ejercidas por 2 mujeres.

No existen turnos de trabajo. El horario tipo es de 35 horas semanales. Ello es muy positivo en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Los horarios son de lunes a viernes, de 8.30 horas a 14.30 horas y se realizan dos tardes con el siguiente horario, de 16.00 horas a 18.30 horas.

Quiénes participan en el diseño del sistema de organización del tiempo de trabajo tienen formación en materia de género y políticas de igualdad.

RRHH considera que existe la posibilidad de hacer un uso flexible del horario de trabajo a petición de las trabajadoras y trabajadores. Aunque matiza que “no se han atendido a todos/as los trabajadores/as en cuanto a ajuste de horario flexible igual”.

Con relación a los permisos, reducciones de jornada y excedencias los datos son: dos mujeres han ejercido las reducciones por cuidado de hija/o. Una mujer y cinco hombres han reducido la jornada por jubilaciones parciales y relevos. Y dos mujeres están en excedencia forzosa, porque están ejerciendo cargos políticos. Quiénes implementan las medidas tienen formación en materia de género y políticas de igualdad. También existen beneficios sociales: complemento por IT del 100%. Seguro de invalidez, accidente, responsabilidad civil y vida. Indemnización por jubilación. Descuentos en compras y comerciales. Y posibilidad de solicitar anticipos.

La gestión de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal tiene en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres. RRHH conoce las responsabilidades familiares y personales de las trabajadoras y trabajadores, son concretamente las de hijas e hijos y las de estudio.

RRHH considera que la plantilla sí conoce las medidas de conciliación existentes. Ello diverge de lo respondido por parte de la plantilla.

- **Política social y medioambiental:** Las disposiciones establecidas en el Convenio colectivo marco de la Unión General de Trabajadores 2015-2016 con sus correspondientes prorrogas se contemplan en los Arts. 41 y 43. El uso del lenguaje es sexista y poco inclusivo. Ello requiere ser mejorado. De la lectura detallada del Art. 41 del Convenio, se puede afirmar que el mismo tiene una importante función antidiscriminatoria, así como de fomento de la igualdad. Ello se traduce en previsiones

antidiscriminatorias en materia de sexo, nacionalidad, raza/etnia, religión, orientación sexual, discapacidad, enfermedad o ideología. Así como en la equiparación de las parejas de hecho con los matrimonios, lo cual es una importante previsión en materia de diversidad familiar. A su vez, se fomenta también la diversidad funcional como valor fundamental.

- **Acceso al empleo: tipología de contratos de trabajo.** Ello se detalla en las disposiciones establecidas en el Convenio colectivo marco de la Unión General de Trabajadores 2015-2016, Arts. 10 a 13, con sus correspondientes prorrogas. Se requiere mejoría del lenguaje para que sea no sexista. En tales artículos se describe el proceso de contratación, las modalidades de contrataciones, las bajas voluntarias y la información que se proporciona a las secciones sindicales sobre planes de empleo y contratación. A su vez, los resultados de las encuestas al efecto son:
 - a) Con relación a la pregunta, **¿tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?** Los resultados de la **plantilla** son ,con respecto al 100%, de encuestas realizadas han respondido “sí” un 47,5% de mujeres y un 8,3% de hombres. Han respondido “no” un 2,7% de hombres y un 13,7% de no binario. Finalmente, en cuanto al epígrafe de “no sé” han respondido un 19,4% de mujeres, 5,5% de hombres y 2,7% de no binario.
 - b) Con relación a la pregunta realizada a la representación de trabajadores y trabajadoras, **¿consideras que UGT PV tiene un proceso de selección que garantice la igualdad entre mujeres y hombres?** tres contestan “no sé” y una que “no”; a su vez, realizan aportaciones cualitativas.

- c) Los datos proporcionados por **recursos humanos relativos a los tipos de contratos** entre julio de 2015 a junio de 2017 son:

Tabla nº11 Tipo de contrato	Julio de 2015 a junio de 2016		
	Mujeres	Hombres	Total
Indefinido a tiempo completo	50	34	84
Indefinido a tiempo parcial	9	4	13
Fijo discontinuo	4	3	7
Temporal a tiempo completo	7	12	19
Temporal a tiempo parcial	1	1	2
Contrato de Prácticas	0	0	0
Contrato para la Formación	0	0	0
Contratos realizados a través de ETT	0	0	0
Otros (becas, prácticas de estudios, etc.)	0	0	0
Total	71	54	125

Tabla nº12 Tipo de contrato	Julio de 2016 a junio de 2017		
	Mujeres	Hombres	Total
Indefinido a tiempo completo	48	33	81
Indefinido a tiempo parcial	8	4	12
Fijo discontinuo	4	3	7
Temporal a tiempo completo	5	5	10
Temporal a tiempo parcial	1	1	2
Contrato de Prácticas	0	0	0
Contrato para la Formación	0	0	0
Contratos realizados a través de ETT	0	0	0
Otros (becas, prácticas de estudios, etc.)	0	0	0
Total	66	46	112

La persona que realiza el reclutamiento, selección y contratación tiene formación en género y políticas de igualdad.

El canal de reclutamiento que se emplean en la organización es el envío de un correo electrónico a toda la plantilla. Siempre se envía de manera inicial la oferta a toda la plantilla, si no hubiese personas interesadas, se acude a la bolsa de trabajo interna. La bolsa de trabajo interna está

formada por las trabajadoras y trabajadores que se incluyeron en los diferentes EREs (4 años). No siempre se aplica, ya que ello depende del puesto de trabajo que se oferte.

Los criterios que se tienen en cuenta en los procesos de selección son: los que determina la normativa, la formación académica, la experiencia profesional y el aporte de valores. No se realiza ninguna pregunta relativa a la situación personal o familiar de la persona candidata.

Las causas de baja en UGT PV han sido el despido, la finalización de contrato, la jubilación y la excedencia forzosa para ostentar cargo político. No ha habido ninguna vinculada con cuestiones de crianza y cuidado.

- o **Clasificación profesional.** Ella se establece en el Art. 29 del Convenio. Se recogen todos los criterios de clasificación profesional, de encuadramiento y se describen los grupos profesionales. Ello es positivo, pero requiere una mejora del lenguaje y una revisión desde la perspectiva de género.

Finalmente, se detecta la existencia de segregación ocupacional horizontal y vertical. Las mujeres están mayoritariamente en el nivel de "Técnico Medio C y D". En cambio, los hombres son mayoría en el nivel "Sup. A", 15 respecto a 7 mujeres.

- o **Promoción profesional.** Las disposiciones están establecidas en el Convenio colectivo marco de la Unión General de Trabajadores 2015-2016, Art. 29.5 y 29.6, con sus correspondientes prorrogas. Se requiere mejoría del lenguaje para que sea no sexista, así como un avance en incorporación de la perspectiva de género. Asimismo, los resultados de las encuestas son:

- a) En cuanto a la pregunta, **¿promocionan trabajadores y trabajadoras por igual?** Las respuestas por sexo, de la plantilla, han sido las siguientes: en cuanto al 100% de encuestas realizadas han respondido "sí" un 22,2% de mujeres y un 2,7% de hombres. Han respondido "no" un 11,1% de mujeres, 25,5% de hombres y un 11,1% de no

binario. Finalmente, en cuanto al epígrafe de “no sé” han respondido un 33,3% de mujeres, 8,3% de hombres y un 5,5% de no binario.

- b) Con relación a la pregunta realizada a la representación, **¿consideras que UGT PV tiene un proceso de promoción que garantiza la igualdad entre mujeres y hombres?** tres han respondido “no sé” y una “no”, asimismo se realizan aportaciones con carácter cualitativo.
- c) En referencia a las respuestas de **RRHH** se detalla que se está en un período de estancamiento económico y se ha paralizado temporalmente.

Quienes intervienen en el proceso tienen formación en materia de género y políticas de igualdad.

Los canales de publicación no son siempre los mismos. Cuando se realiza es mediante el Departamento de RRHH y la Sección Sindical de UGT PV. Suele enviarse a toda la plantilla por correo. Los criterios que se tienen en cuenta para la promoción son:

- Necesidad del servicio.
- Vacante de puesto.
- Principios de transparencia, mérito y objetividad.
- Se prioriza la promoción interna.
- Tienen acceso preferente a las vacantes quienes hayan desempeñado funciones para la organización.
- La antigüedad en bolsa interna para las personas despedidas en los EREs.

En el período de julio de 2016 a junio de 2017 se han recibido 4 candidaturas de mujeres y 1 de hombres. No existe diferencia respecto a las candidaturas de unas u otros. No se incluyen preguntas relativas a la situación

personal o familiar de las personas candidatas. UGT PV no desarrolla planes de carrera para la plantilla.

- o **Formación profesional.** Las disposiciones establecidas en el Convenio colectivo marco de la Unión General de Trabajadores 2015-2016 con sus correspondientes prorrogas se establecen en los Arts. 30 y 31. El uso del lenguaje ha de ser mejorado. Es destacable el Art. 30.4, ya que prioriza la necesidad de impartir cursos sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como en prevención de la violencia de género. Los resultados de las encuestas son:

a) Con relación a la pregunta realizada a la plantilla, **¿acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?** Los resultados son: con respecto al 100% de encuestas realizadas han respondido "sí" un 50% de mujeres y un 8,3% de hombres. Han respondido "no" un 2,7% de hombres y un 16,6% de no binario. Finalmente, en cuanto al epígrafe de "no sé" han respondido un 16,6% de mujeres y un 5,5% de hombres. La plantilla no ha recibido formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, ni de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tampoco de prevención de la violencia de género. Es por ello, que sería conveniente que recibieran formación sobre dichas temáticas.

b) En cuanto a la pregunta efectuada a las personas dirigentes, **¿has recibido formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres?** Los resultados alcanzados son: con relación al 100% de encuestas realizadas, han respondido "sí" un 38% de mujeres y un 64% de hombres. Han respondido "no" un 8% de mujeres y un 8% de hombres. Entre quienes responden que sí han recibido formación, tanto mujeres como hombres, se presenta una gran diversidad de formaciones. Algunas han sido impartidas en UGT PV, otras son formaciones externas que nada han tenido que ver con UGT PV. Ocurre lo mismo con respecto a las duraciones y tipología, hay una gran variedad que va desde formación

universitaria a cursos o talleres. Todo ello, junto a quienes no han recibido formación hace conveniente homogenizar al efecto.

c) Acerca de las preguntas realizadas por la representación, **¿has recibido formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres?** Los resultados son dos mujeres "sí", una "no" y otra "no sé". De nuevo, sería conveniente homogenizar al respecto. Sobre la pregunta, **¿has tenido algún problema para acceder a la formación?** Dos contestan que "sí" y otras dos que "no sé"; aportándose, a su vez, apreciaciones y propuestas de mejora.

d) En relación con las aportaciones de **RRHH** se detalla lo siguiente:

En cuanto al lugar de realización: cinco mujeres y dos hombres han recibido la formación fuera del centro de trabajo, en academias privadas. También se han efectuado cinco formaciones a hombres de manera semipresencial. Y a una mujer on line.

En cuanto al horario formativo: dos hombres han recibido la formación dentro de la jornada de trabajo. Una mujer fuera del horario de trabajo, por las tardes de manera presencial y semipresencial.

El plan formativo lo elabora los organismos a nivel estatal y nacional. Se desconoce si quienes diseñan, gestionan y organizan la formación tienen formación en materia de género y políticas de igualdad.

El canal empleado para dar a conocer la oferta formativa es el correo electrónico siempre. Para detectar las necesidades de la plantilla se emplean sondeos, encuestas, charlas con jefaturas de departamento, etc.

El Plan formativo deviene del convenio colectivo, es decir, se establece a nivel estatal. Y en los ámbitos inferiores se realiza la parte específica. Para el diseño del Plan formativo se tienen en consideración las características

del puesto que desempeña la trabajadora o trabajador. La conciliación de la vida laboral, familiar y personal del trabajador o trabajadora. El nivel de formación académico de la trabajadora o trabajador. Y la actividad de la organización. A su vez, las pretensiones de la oferta formativa son: facilitar y promover el desarrollo personal. Facilitar y promover el desarrollo de carrera de las trabajadoras y trabajadores. Y facilitar la mejora de la cualificación de quienes integran la organización.

En cuanto a las solicitudes formativas no existe ninguna diferencia respecto al sexo de la persona solicitante. Las solicitudes llegan por escrito a RRHH, con la autorización de la persona responsable. Los criterios de admisión y acceso son el orden de llegada de las solicitudes y que se ajuste a los criterios establecidos.

La obligación de la formación depende de que el responsable del departamento considere que el trabajador o trabajadora lo necesite para las funciones que desempeña.

El acceso a acciones formativas no es clave para promocionar en la organización.

La tipología de la formación ha sido de especialización técnica, desarrollo de carrera, formación genérica, formación transversal, formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y otras formaciones. En cuanto al total de quienes han accedido a la formación: 7 son mujeres y 2 son hombres. El total de horas es de 679, aunque ello no es un dato de mucho valor, porque uno de los cursos tiene 500 horas. La categoría profesional de quienes han recibido la formación es de una Técnica Sup. A+ y un Técnico Sup. A+. De un Técnico Sup. A. De una Técnica Sup. B. De cuatro Técnicas Medias C. Y de una Responsable Administrativa.

- **Retribuciones:** se detallan en las disposiciones establecidas en el Convenio colectivo marco de la Unión General de Trabajadores 2015-2016, Arts. 20 a 28 y disposición transitoria quinta, con sus correspondientes prorrogas. Se

requiere mejoría del lenguaje para que sea no sexista. Los resultados de las encuestas son:

- a) Con relación a la pregunta efectuada a la plantilla, **¿cobra menos que su compañero/a?** Los resultados son: con respecto al 100% de encuestas realizadas han respondido "sí" un 16,6% de mujeres y un 2,7% de hombres. Han respondido "no" un 19,4% de mujeres, 25,5% de hombres y un 11,1% de no binario. Finalmente, en cuanto al epígrafe de "no sé" han respondido un 30,5% de mujeres, un 8,3% de hombres y un 5,5% de no binario.
- b) En cuanto a la pregunta realizada a la representación, **¿consideras que las trabajadoras y trabajadores de UGT PV cobran igual a trabajos de igual valor?** Dos han respondido "No" y otras dos han respondido "No sé". Se han efectuado también aportaciones cualitativas.
- c) **RRHH** señala que no existen brechas salariales, porque se valora la profesionalidad, los estudios, etc. y no se incentiva por razón de sexo. Se desconoce si quienes participan en el diseño del sistema salarial tienen formación en género y políticas de igualdad. El sistema empleado para los aumentos salariales son el incremento estipulado en el convenio colectivo y el IPC anual. Los complementos salariales, con carácter anual, existentes en UGT PV son: el plus de responsabilidad, con una cuantía de 3.453,34 euros. El incentivo fijo, con una cuantía de 24.837,25 euros. La antigüedad consolidada, con una cuantía de 59.120,53 euros. El plus de dedicación, con una cuantía de 13.618,92 euros. La mejora V., con una cuantía de 530,28 euros y la prima seguro, con una cuantía de 829, 53 euros. No existen criterios diseñados para la percepción de los complementos salariales.

La retribución desagregada por sexo se establece a continuación:

Tabla nº 20 Retribuciones desagregadas por sexo					
Categoría profesional	Salario Base €	Complementos obligatorios € anual	Complementos voluntarios € anual	M	H
Técnico Sup. A+	2049,54	1802,12	1642,8	4	3
Técnico Sup. A	1962,15	175,7	6354,37	7	15
Técnico Sup. B	1822,36	178,68	431,25	1	2
Técnico Medio C	1773,82	123,36	3572,65	16	6
Técnico Medio D	1667,04	108	2245,53	13	6
Organizador Sindical	1500,66	0	200,20	1	1
Responsable Administrativo	1525,42	1080,46	1110,67	4	5
Especialista Administrativo	1453,55	11,30	122,56	12	1
Administrativo	1257,57	1904,96	265,85	11	3
Especialista Oficios Varios	1373,85	183,35	0	2	2

Del análisis de los datos obtenidos, se sigue confirmando la existencia de segregación ocupacional vertical y horizontal por razón de sexo; afectando ello a las retribuciones por sexo, a su vez.

- **Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.** Las disposiciones del Convenio colectivo marco de la

Unión General de Trabajadores 2015-2016, Art. 40 y disposición transitoria quinta, con sus correspondientes prorrogas relativas a la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Se requiere mejoría del lenguaje para que sea no sexista. El mandato del Art. 40 fue desarrollado mediante la Resolución de 3 de marzo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan Marco de Igualdad de la Unión General de Trabajadores y el Protocolo de Actuación para la Prevención del Acoso en el Trabajo que se incorporan al texto del Convenio colectivo. En ella se efectúa una importante vinculación entre la eliminación de la violencia en el trabajo con la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Aunque el punto más destacable en la materia de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo es el séptimo, relativo al Protocolo de Prevención del Acoso en el Trabajo. La estructura es la siguiente:

1. Introducción
2. Ámbitos
3. Principios y conceptos
4. Procedimiento de actuación:
 - 4.1 Principios rectores y garantías del procedimiento
 - 4.2 Intervinientes
 - 4.3 Incompatibilidades
 - 4.4 Desarrollo del procedimiento
 - 4.4.1 Denuncia
 - 4.4.2 Procedimiento informal
 - 4.4.3 Procedimiento formal
 - 4.4.4 Resolución del expediente
5. Disposiciones varias: falsas denuncias, represalias y protección de datos

6. Medidas preventivas

7. Interpretación

Los resultados de las encuestas son:

a) En cuanto a la pregunta efectuada a la plantilla, **¿sabe qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo?** Las respuestas por sexo han sido las siguientes: en cuanto al 100% de encuestas realizadas han respondido "sí" un 44,4% de mujeres, un 5,5% de hombres y 8,3% de no binario. Han respondido "no" un 11,1% de mujeres, 5,5% de hombres y un 8,3% de no binario. Finalmente, en cuanto al epígrafe de "no sé" han respondido un 11,1% de mujeres y 5,5% de hombres.

b) Las contestaciones a las preguntas de la encuesta de las personas **dirigentes** son las siguientes:

Tabla nº 22 Preguntas sobre la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo			
¿Sabrías qué hacer si sufrieras un acoso sexual o un acoso por razón de sexo en el trabajo?			
Sexo	Sí	No	No sé
Mujeres	6 (100%)	0	0
Hombres	6 (86%)	1 (14%)	0
¿Sabrías a quién te dirigirías si sufrieras un acoso sexual o un acoso por razón de sexo en el trabajo?			
Sexo	Sí	No	No sé
Mujeres	6 (100%)	0	0
Hombres	4 (57%)	2 (29%)	1 (14%)
¿Sabes si existe un Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en UGT PV?			
Sexo	Sí	No	No sé
Mujeres	3 (50%)	2 (33%)	1 (17%)
Hombres	2 (29%)	1 (14%)	4 (57%)
¿Sabrías qué hacer si un trabajador o trabajadora que sufriera un acoso sexual o un acoso por razón de sexo en UGT PV se dirigiera a ti para comunicártelo?			
Sexo	Sí	No	No sé
Mujeres	5 (83%)	0	1 (17%)
Hombres	6 (86%)	0	1 (14%)

En cuanto a los resultados obtenidos, se observa la necesidad de seguir profundizando en sensibilización y formación en materia de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Así como, avanzar en información y publicidad.

c) Con respecto a las contestaciones de la **representación**, tres mujeres sabrían que hacer si padecieran un acoso y una no. En cuanto a quién dirigirse, las cuatro mujeres afirman que "sí" lo sabrían. Finalmente, en cuanto a si conocen la existencia del Protocolo una no responde, otra señala que "en UGT PV no existe, pero es aplicable el Acuerdo Marco de 2009 y que integra nuestro convenio colectivo marco". Otras dos señalan que no lo saben. Con relación a las posibles mejoras, señalan la necesidad de tener más información. Es por todo ello, que se requiere seguir profundizando en sensibilización y formación en materia de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Así como, avanzar en información y publicidad.

d) En cuanto a la encuesta de **RRHH** se señala que sí se sabría qué hacer y a quién acudir si se padeciera acoso. Se conoce, a su vez, el contenido del Protocolo, aunque no lo han tenido que aplicar nunca. No se ha presentado ninguna queja y/o denuncia al efecto; aunque sí se ha conocido algún caso de manera informal. Se ha efectuado un análisis y seguimiento del clima laboral y una evaluación de riesgos psicosociales. Se han emprendido acciones de información, formación y sensibilización dirigidas a la plantilla, mandos y dirigentes y para RRHH.

o **Prevención de la violencia de género.** Las disposiciones establecidas en el Convenio colectivo marco de la Unión General de Trabajadores 2015-2016, Arts. 18.3 c) y 30.4 con sus correspondientes prorrogas relativas a la prevención de la violencia de género hacen referencia a uno de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, la reducción de jornada. Asimismo, se pone de relieve la necesidad de recibir formación. Además, se incluye la prevención de la violencia de género dentro de la relación de las medidas y acciones concretas como instrumentos necesarios para alcanzar los objetivos de igualdad que se establezcan en el organismo concreto. Ello se dispone en el

Art. 6.3.3 de la Resolució de 3 de març de 2009, de la Direcció General de Treball, per la que se registra i publica el Plan Marco de Igualdad de la Unió General de Treballadors i el Protocolo de Actuació per a la Prevenció del Acoso en el Treball que se incorporen al text del Convenio colectivo, esto es fundamental puesto que la violencia de género es el principal obstáculo para la igualdad real en la sociedad en su conjunto, y muy especialmente en el ámbito laboral. Ello está directamente relacionado con el hecho de que para UGT es una prioridad combatir cualquier manifestación de violencia contra las mujeres tanto en el plano nacional como internacional como se enuncia en la Carta Sindical por la Igualdad del 40º Congreso de la UGT. Se pone el énfasis en la necesidad de trabajar en red, ya que se es consciente que la violencia de género es una lacra mundial que padecen las mujeres por el simple hecho de ser mujeres. Fruto de dicho compromiso UGT PV participa en numerosos actos de carácter sensibilizador, informativo, formativo y reivindicativo en contra de la violencia de género: la manifestación del 25N, Día Internacional contra la violencia hacia las mujeres. Participación en la concentración mensual contra la Violencia de Género, en la puerta del Ayuntamiento de Valencia. Concentraciones de urgencia cada vez que hay un asesinato de mujeres, en Alicante. Organización e impartición de jornadas, talleres y cursos en materia de prevención de la violencia de género. Participación en campañas. También, se ha firmado y se participa en el seguimiento del Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista: <https://www.sumatalpacte.com/>

a) Las personas dirigentes han respondido a la pregunta, **¿sabrías qué hacer si una trabajadora que sufriera violencia de género se dirigiera a ti para comunicarlo?** Cinco mujeres responden que sí (83%) y una "No sé" (17%). Cinco hombres responden que sí (72%), un hombre responde que "no" (14%) y otro hombre responde que "no sé" (14%).

b) La **representación** ha respondido a la siguiente pregunta, **¿sabes si existen medidas a favor de las mujeres víctimas de violencia de género?** Tres de ellas responden que “sí y una que no sabe. La propuesta de mejora que se realiza es “ampliar las medidas”.

c) Respecto a **RRHH**, se sabría cómo responder si una trabajadora acudiera a comunicarlo. Se han realizado acciones de información, formación y sensibilización al respecto. No se ha producido ninguna atención a una trabajadora víctima de violencia de género.

- o **Salud laboral.** Disposiciones establecidas en el Convenio colectivo marco de la Unión General de Trabajadores 2015-2016, Art. 30.4 y disposición transitoria quinta, con sus correspondientes prorrogas relativas a la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Se requiere mejoría del lenguaje para que sea no sexista. En cuanto a los reconocimientos médicos, en el Art. 37 se observa un esfuerzo para introducir la perspectiva de género en la salud laboral, aunque el mismo ha de ser mejorado mediante la introducción de una previsión equivalente a la establecida en el punto segundo para los trabajadores. Ya que una correcta implementación de la perspectiva de género en la salud laboral requiere tener en cuenta las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, las diferencias en la salud de unas y otros, así como los riesgos laborales entre otras. También, se pone especial énfasis en la protección del embarazo en el Art. 38. Ello es garantía de salud laboral, pero también es garantía antidiscriminatoria; ya que la discriminación por embarazo es la que más se suele padecer por parte de las trabajadoras en todos los ámbitos económicos y productivos existentes en nuestra sociedad. Es destacable la visibilización de los acosos como riesgos laborales.

RRHH señala que se puede mejorar en la aplicación de la perspectiva de género en la identificación, análisis y evaluación de riesgos psicosociales. También, en el diseño de los planes de prevención. A su vez, en la consideración las diferencias entre mujeres y hombres en la vigilancia de la

salud. Y en cuanto a la inclusión de la prevención de la violencia de género.

Se considera el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como riesgos laborales.

- o **Comunicación interna y externa.** Las disposiciones establecidas en el Convenio Colectivo Marco de la UGT se recogen en el Art. 34.7. Hace referencia a la posibilidad de gestionar un espacio WEB por parte de la Sección sindical. Además, se incluye el fomento de un lenguaje inclusivo dentro de la relación de las medidas y acciones concretas como instrumentos necesarios para alcanzar los objetivos de igualdad que se establezcan en el organismo concreto. Ello se dispone en el Art. 6.3.3 de la Resolución de 3 de marzo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el Protocolo de Actuación para la Prevención del Acoso en el Trabajo que se incorporan al texto del Convenio colectivo, esto es un gran acierto puesto que un uso no sexista del lenguaje está siempre libre de roles y estereotipos sexistas, así como fomenta la igualdad entre mujeres y hombres de manera activa. También se establece en la Carta Sindical por la Igualdad, en su Art. 7 la importancia de un uso no sexista del lenguaje como medida para hacer efectiva la igualdad. A continuación, se detallan los resultados alcanzados en la materia:

a) WEB de UGT PV: <http://www.ugt-pv.es>

El uso del lenguaje y la imagen en la página WEB de UGT-PV tiene las siguientes características:

- el valenciano es la lengua más empleada en la estructura de la WEB. En cambio, en el contenido la más utilizada es el castellano.
- De manera general, se detecta un esfuerzo por emplear un lenguaje no sexista: se intentan evitar los sujetos exclusivos masculinos, la invisibilización de las mujeres, la invisibilización de la aportación de las mismas a la organización y a la sociedad. Aunque se requiere

mejorar la concordancia gramatical, el orden del masculino y femenino empleado y evitar el uso de adjetivos estereotipados.

- En cuanto a los términos específicos con función apelativa se requiere su mejoría. Por ejemplo, podemos citar el siguiente: “nombre de usuario”. Ello es especialmente importante porque se trata del acceso a un área personal, con la importante función sensibilizadora con relación a las personas afiliadas.

- Con relación a las publicaciones efectuadas en la WEB son de diferentes fuentes y personas dirigentes, por lo que se puede convertir en un obstáculo para un uso no sexista del lenguaje y la imagen. Ello requiere la formación en comunicación no sexista de todas ellas.

- En cuanto al uso de la imagen en la web de UGT-PV se detecta un esfuerzo por no identificar a las mujeres y los hombres con roles tradicionales y segregados, así como en la visibilización de las mujeres como dirigentes; pero se han detectado representaciones no paritarias y algunas pocas con connotaciones sexistas.

b) El uso del lenguaje y la imagen en el Facebook de UGT-PV <https://www.facebook.com/ugtpv/> y en el Twitter <https://twitter.com/UGTPV> tienen las siguientes características:

- el valenciano es la lengua más empleada

- De manera general, se detecta un esfuerzo por emplear un lenguaje no sexista.

- Con relación a las publicaciones efectuadas en la WEB son de diferentes fuentes y personas dirigentes, por lo que se puede convertir en un obstáculo para un uso no sexista del lenguaje y la imagen. Ello requiere la formación en comunicación no sexista de todas ellas. Es por ello, que cuando se comparten se puede reproducir lo indicado.

- En cuanto al uso de la imagen en el Facebook y Twitter de UGT-PV se detecta un esfuerzo por no identificar a las mujeres y los hombres con roles tradicionales y segregados, así como en la visibilización de las mujeres como dirigentes; pero se han detectado representaciones no paritarias.

c) Los canales de comunicación son:

- Página WEB de UGT PV
- Facebook de UGT PV
- Twitter de UGT PV
- Intranet
- Circulares
- Correo electrónico
- Sección sindical
- RRHHPV
- Boletines
- Tablones

Recursos Humanos envía la gran mayoría de la información y comunicaciones necesarias vía e-mail. Todas las trabajadoras y trabajadores de UGT PV las reciben. Casi todas contemplan un uso no sexista del lenguaje. El e-mail de Recursos Humanos es: rrhh@pv.ugt.org.

La Sección Sindical envía toda la información y comunicaciones necesarias vía e-mail. Todas las trabajadoras y trabajadores de la UGT-PV las reciben. Ellas tienden a hacer un uso no sexista del lenguaje. El e-mail de la sección sindical es: ssindical@pv.ugt.org.

5.2 Conclusiones generales:

- Se detectan algunos obstáculos para hacer efectiva la

corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Porque, a veces, se desconocen las medidas ya existentes.

- El uso del lenguaje, en cuanto a conciliación de la vida laboral, familiar y personal, es sexista y no recoge la diversidad familiar existente.
- Se mejoran algunos de los permisos para conciliar; pero la percepción es que se requiere su mejora y ampliación.
- Se requiere mejora del proceso de acceso y promoción, se requiere más participación de la representación de la Sección Sindical. Así como, la aplicación de la perspectiva de género.
- No existe una entrevista antidiscriminatoria de baja en la organización.
- Uso del lenguaje no inclusivo con relación a la clasificación profesional.
- Existencia de segregación ocupacional vertical y horizontal por razón de sexo.
- No se desarrollan planes de carrera para la plantilla.
- La plantilla no ha recibido formación en materia de género y políticas de igualdad.
- Existencia de diferentes grados de información, formación y sensibilización de las personas dirigentes, se requiere homogenización.
- La formación, a veces, es fuera de la jornada de trabajo.
- En ocasiones, se refiere falta de publicidad de la oferta formativa.
- El acceso a la formación siempre requiere de la firma de la persona responsable de la cual se depende.
- Existe la percepción de que no se retribuyen igual, trabajos de igual valor.

- Inexistencia de RPT con perspectiva de género.
- Se detectan carencias en las definiciones de los complementos salariales.
- Falta de publicidad del Protocolo de prevención contra los acosos, asimismo se desconoce a las personas responsables del mismo.
- Falta de conocimiento de existencia del Protocolo. Falta de información y publicidad.
- La plantilla no ha recibido información, formación y sensibilización en prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Falta de información sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.
- La plantilla no ha recibido formación en prevención de la violencia de género.
- Carencias en cuanto a la aplicación de la perspectiva de género en la vigilancia de la salud, en la identificación, análisis y evaluación de riesgos psicosociales. Y también, en el diseño de los planes de prevención.
- Se detectan carencias en cuanto al uso del lenguaje e imagen inclusiva y no sexista en la comunicación interna y externa.
- En ocasiones, se refiere desconocimiento sobre el compromiso de UGT PV en género y políticas de igualdad. Así como, respecto a las políticas antidiscriminatorias por razón de sexo.
- Desconocimiento en cuanto a la gestión de las políticas de igualdad. No está homogenizado en todas las áreas de UGT PV.
- Se requieren mejoras en cuanto a la información sobre políticas de igualdad y no discriminación por razón de sexo en UGT PV.

5.2. Propuestas de mejora:

- Se requiere la ordenación de los datos desagregados por sexo con relación a todas las materias indagadas en el presente diagnóstico. Se ha de mejorar/crear un registro estadístico desagregado por sexo al efecto.
- Se ha de mejorar el uso del lenguaje para que sea más inclusivo en todas las materias indagadas.
- Se requiere una mejor difusión de los permisos para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Ello dirigido a trabajadoras y trabajadores. Y con perspectiva de diversidad familiar y de género.
- Se requiere establecer horas de inicio y fin de las reuniones para la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Se requiere una reorganización del tiempo de trabajo para la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Se requiere formar en materia de género y políticas de igualdad, prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, prevención de la violencia de género y en uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la imagen. Ello dirigido a toda la plantilla y a todas las personas dirigentes, con el objetivo de homogeneizarlo.
- Se requiere un plan de formación para toda la plantilla: regulado, consensuado y publicitado.
- Se requiere que la formación sea en horario de jornada laboral.
- Se requiere diseñar una RPT general e incluir, la perspectiva de género.
- Se requiere la incorporación de la perspectiva de género al acceso al empleo y a la promoción profesional.
- Se requiere un análisis de la estructura salarial y la definición de todos los complementos desde la perspectiva de género.

- Se requiere la actualización y publicidad del Protocolo de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Se requiere una formación específica dirigida a quienes vayan a gestionar el Plan de Igualdad de UGT PV y el Protocolo contra los acosos.
- Se requiere la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral y PRL (clima laboral, evaluación de riesgos, vigilancia de la salud, ...).
- Se requiere la elaboración de un Protocolo contra la violencia de género.
- Se requiere que se difundan las medidas dirigidas a las trabajadoras en materia de prevención de la violencia de género.
- Se requiere que la comunicación interna y externa tenga un uso del lenguaje y de la imagen no sexista e inclusivo.
- Se requiere la elaboración de una guía de estilo para la comunicación interna y externa desde la perspectiva de género.
- Se requiere incorporar un apartado de gestión de la diversidad.

6 Vigencia

El presente Plan de Igualdad de UGT PV, es un conjunto ordenado de medidas, orientadas a alcanzar los objetivos y acciones establecidas, con su correspondiente sistema de seguimiento y evaluación. Las partes entienden que el Plan de Igualdad de UGT PV tendrá la duración de cuatro años, del 2018 al 2021. En los últimos cuatro meses de vigencia del mismo se procederá a iniciar la negociación del siguiente. Mientras tanto, se mantendrá el contenido del Plan de Igualdad de UGT PV.

7 Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad de UGT PV es de aplicación a la totalidad de las personas dirigentes y a la plantilla de UGT PV, a todos los

centros de trabajo presentes y futuros; sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo, si así se requiriese, tal como establece el art. 46.3 de la LOIEMH.

8 Medios

Para el cumplimiento del presente Plan de Igualdad, UGT PV se compromete a facilitar los medios materiales y humanos precisos, en especial: los medios materiales necesarios para su implementación, seguimiento y evaluación. El personal necesario al efecto. Concretamente, los Departamentos responsables serán detallados en cada uno de los objetivos y acciones del presente Plan de Igualdad. Así como cualquier otro que se acuerde como necesario.

El presupuesto económico estimado es de un total de 40.000 euros, en partidas anuales de 10.000 euros. Ello será cubierto con medios propios.

9 Objetivos generales

- Alcanzar en UGT PV la igualdad de condiciones, de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Garantizar la ausencia de cualquier circunstancia o práctica que genere o pueda generar discriminación por razón de sexo, sea directa y/o indirecta. Especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y las condiciones laborales.
- Adoptar medidas de acción positiva específicas para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de un sexo u otro. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- Seguir promoviendo la presencia equilibrada de mujeres y hombres en UGT PV.
- Promover una carrera profesional con perspectiva de género.

- Sensibilizar a todas las personas dirigentes y a toda la plantilla de UGT PV en materia de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo.
- Promover la igualdad salarial entre mujeres y hombres.
- Promover una comunicación no sexista e inclusiva en todos los niveles y centros de trabajo de UGT PV.
- Prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y el acoso moral, así como cualquier otra forma de violencia en el ámbito del trabajo.
- Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Fomentar la diversidad como un valor de UGT PV.
- Garantizar la ausencia de cualquier circunstancia o práctica que genere o pueda generar discriminación por razón de nacimiento, raza/etnia, religión, opinión, orientación sexual, identidad y/o expresión de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

10 Programa de objetivos y acciones específicas

A partir del diagnóstico de situación efectuado en UGT PV, de fecha de mayo de 2018, se desarrollan en este apartado las áreas pertinentes. En el programa de acción se recogen los objetivos y acciones específicas, siendo las siguientes:

10.1 Área de acceso al empleo

10.1 Área de acceso al empleo:

10.1.1 Comunicación a las personas candidatas de la existencia en UGT PV de un procedimiento de acceso desde la perspectiva de género

Objetivo/s:

- Incorporar la perspectiva de género en el acceso al empleo.
- Uso inclusivo del lenguaje y la imagen en materia de acceso a UGT PV.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los grupos profesionales de UGT PV.

Descripción y metodología: redacción y entrega de una hoja informativa sobre la aplicación de la perspectiva de género en el acceso al empleo, en UGT PV. Se difundirá, también, en el apartado sobre el Plan de Igualdad de UGT PV en la WEB y en la Intranet.

Personas destinatarias: personas candidatas.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad.

Despacho.

Medios informáticos.

Material de oficina.

Fotocopiadora.

Copia/s de la hoja informativa.

Entrega individual.

Difusión colectiva:

WEB: <http://www.ugt-pv.es/cms/>

Intranet de UGT PV.

Área responsable de su implementación: RRHH y Comisión Permanente de Igualdad.

Calendario: cada vez que haya un proceso de acceso. Y, permanentemente, en la WEB y la Intranet.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número y % de hojas informativas por sexo. Contenido de la misma.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Disminución de la segregación vertical y horizontal.

10.1.2 Se garantizará que las personas intervinientes en los procedimientos de acceso al empleo tengan formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención de la discriminación por razón de sexo, gestión de la diversidad y en implementación de la perspectiva de género en selección de personal

Objetivo/s:

- Incorporar la perspectiva de género en el acceso al empleo.
- Uso inclusivo del lenguaje y la imagen en materia de acceso a UGT PV.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los grupos profesionales de UGT PV.

Descripción y metodología: se impartirá una formación, de una duración de al menos 30 horas, a las personas intervinientes en el proceso de acceso a UGT PV.

Personas destinatarias: personas intervinientes en el proceso de acceso a UGT PV.

Recursos necesarios:

Docente especializada en género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad.
Aula con cañón y pantalla.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Formación dentro del horario laboral.
Convocatoria individual mediante correo electrónico.

Área responsable de su implementación: RRHH y Comisión Permanente de Igualdad.

Calendario: segundo semestre de 2018.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Contenidos de la formación impartida.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Número y % de mujeres y hombres formados.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.

10.1.3 Creación de un registro en materia de acceso al empleo**Objetivo/s:**

- Detección y prevención de brechas en el acceso al empleo por sexo.

Descripción y metodología: creación de un registro de datos desagregado por sexo.

Personas destinatarias: personas intervinientes en el proceso de acceso a UGT PV.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad.
Despacho.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Registro, y sus actualizaciones, incorporado a la Intranet.

Área responsable de su implementación: RRHH y Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: anualmente, en el segundo semestre de cada año.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número y % de mujeres y hombres para las candidaturas.
Número y % de mujeres y hombres que han sido seleccionados.
Número y % de mujeres y hombres contratados por departamentos.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.

10.1.4 Se fomentará la incorporación del sexo infrarrepresentado según clasificación profesional**Objetivo/s:**

- Incorporar la perspectiva de género en el acceso al empleo.
- Uso inclusivo del lenguaje y la imagen en materia de acceso a UGT PV.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los grupos profesionales de UGT PV.

Descripción y metodología: a igualdad de mérito y capacidad tendrá prioridad el sexo infrarrepresentado.

Personas destinatarias: personas candidatas.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad.

Despacho.

Medios informáticos.

Material de oficina.

Registro, y sus actualizaciones, incorporado a la Intranet.

Convocatoria por correo electrónico al personal de UGT PV. Si no hubiera candidatura se ofertará en la WEB. Finalmente, si ello no fuera posible, se recurriría al LABORA.

Área responsable de su implementación: RRHH y Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: cada vez que haya un proceso de acceso. Y, permanentemente, en la Intranet.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número y % de mujeres y hombres para las candidaturas.

Número y % de mujeres y hombres que han sido seleccionados.

Número y % de mujeres y hombres contratados por departamentos.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Disminución de la segregación vertical y horizontal.

Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.

10.1.5 Se garantizará un control antidiscriminatorio previo al momento de la pérdida del puesto de trabajo**Objetivo/s:**

- Garantizar un control antidiscriminatorio en el momento previo de la pérdida del puesto de trabajo.

Descripción y metodología: se realizará un control antidiscriminatorio previo al momento de la pérdida del puesto de trabajo. Ello se realizará mediante una entrevista de salida.

Personas destinatarias: personal que se encuentren en dicha circunstancia.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad.

Despacho.

Espacios de reunión.

Documentos de UGT PV.

Medios informáticos.

Material de oficina.

Área responsable de su implementación: RRHH y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: si se produjera el hecho.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número y % de mujeres y hombres entrevistados.

Contenido de la misma.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.

10.2 Área de clasificación profesional

10.2. Área de Clasificación profesional:

10.2.1 Elaboración de una RPT general con perspectiva de género. Y realizar una evaluación bianual de la clasificación y encuadramiento profesional de UGT PV
Objetivo/s: <ul style="list-style-type: none">• Aplicar la perspectiva de género en la materia de clasificación profesional.• Uso inclusivo del lenguaje y la imagen en la clasificación profesional de UGT PV.• Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los grupos profesionales de UGT PV.
Descripción y metodología: realización de una evaluación de la clasificación y encuadramiento profesional (RPT desde la perspectiva de género) en el segundo semestre del año 2018 y en el segundo semestre de 2020.
Personas destinatarias: Plantilla.
Recursos necesarios: Personal técnico con formación en materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad. Despacho. Espacios de reunión. Documento que recoge la clasificación y el encuadramiento en UGT PV. Medios informáticos. Material de oficina.
Área responsable de su implementación: RRHH y Comisión Permanente de Igualdad
Calendario: Segundo semestre de 2018. Segundo semestre de 2020.
Indicadores de seguimiento y evaluación: Número y % de mujeres y hombres por encuadramiento y clasificación profesional. Resultados de la evaluación desagregados por sexo. Grado de adecuación de los medios materiales y humanos. Disminución de la segregación vertical y horizontal. Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.

10.2.2 Se garantizará que las personas intervinientes en los procedimientos de clasificación profesional tengan formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención de la discriminación por razón de sexo, gestión de la diversidad y en implementación de la perspectiva de género

Objetivo/s:

- Aplicar la perspectiva de género en la materia de clasificación profesional.
- Uso inclusivo del lenguaje y la imagen en la clasificación profesional de UGT PV.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los grupos profesionales de UGT PV.

Descripción y metodología: se impartirá una formación, de una duración de al menos 30 horas, a las personas intervinientes en el proceso de clasificación profesional de UGT PV.

Personas destinatarias: personas intervinientes en el procedimiento de clasificación profesional.

Recursos necesarios:

Docente especializada en género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad.
Aula con cañón y pantalla.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Formación dentro del horario laboral.
Convocatoria individual mediante correo electrónico.

Área responsable de su implementación: RRHH y Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: segundo semestre de 2018.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Contenidos de la formación impartida.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Número y % de mujeres y hombres formados.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.

10.2.3 Creación de un registro en materia de clasificación profesional**Objetivo/s:**

- Detección y prevención de brechas en la clasificación profesional por sexo.

Descripción y metodología: creación de un registro de datos desagregado por sexo.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad.

Despacho.

Medios informáticos.

Material de oficina.

Registro, y sus actualizaciones, incorporado a la Intranet.

Área responsable de su implementación: RRHH y Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: anualmente, en el segundo semestre de cada año.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número y % de mujeres y hombres por RPT de UGT PV.

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Disminución de la segregación vertical y horizontal.

Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.

10.2.4 Se fomentará la incorporación del sexo infrarrepresentado según clasificación profesional**Objetivo/s:**

- Aplicar la perspectiva de género en la materia de clasificación profesional.
- Uso inclusivo del lenguaje y la imagen en la clasificación profesional de UGT PV.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los grupos profesionales de UGT PV.

Descripción y metodología: a igualdad de mérito y capacidad tendrá prioridad el sexo infrarrepresentado.

Personas destinatarias: personas candidatas.

Recursos necesarios:

Personal técnico especializado en género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad.
Despacho.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Convocatoria por correo electrónico al personal de UGT PV. Si no hubiera candidatura se ofertará en la WEB. Finalmente, si ello no fuera posible, se recurriría al LABORA.

Área responsable de su implementación: RRHH y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: cada vez que haya un proceso de clasificación profesional. Y, permanentemente, en la WEB y la Intranet.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.
Número de mujeres y hombres que se han incorporado por departamentos.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.

10.3. Área de Promoción profesional

10.3. Área de Promoción profesional:

10.3.1 Se garantizará que las personas intervinientes en los procedimientos de promoción profesional tengan formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención de la discriminación por razón de sexo, gestión de la diversidad y en implementación de la perspectiva de género
Objetivo/s: <ul style="list-style-type: none">• Incorporar la perspectiva de género en la promoción profesional.• Uso inclusivo del lenguaje y la imagen en promoción profesional en UGT PV.• Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de UGT PV.
Descripción y metodología: se impartirá una formación, de una duración de al menos 30 horas, a las personas intervinientes en el proceso de promoción profesional de UGT PV.
Personas destinatarias: personas intervinientes en el proceso de promoción profesional.
Recursos necesarios: <p>Docente especializada en género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad. Aula con cañón y pantalla. Medios informáticos. Material de oficina. Formación dentro del horario laboral. Convocatoria individual mediante correo electrónico.</p>
Área responsable de su implementación: RRHH y Comisión Permanente de Igualdad.
Calendario: segundo semestre de 2018.
Indicadores de seguimiento y evaluación: <p>Contenidos de la formación impartida. Grado de adecuación de los medios materiales y humanos. Número y % de mujeres y hombres formados. Disminución de la segregación vertical y horizontal. Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.</p>

10.3.2 Creación de un registro en materia de promoción profesional

Objetivo/s:

- Detección y prevención de brechas en la promoción profesional por sexo.

Descripción y metodología: creación de un registro de datos desagregado por sexo.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad.

Despacho.

Medios informáticos.

Material de oficina.

Registro, y sus actualizaciones, incorporado a la Intranet.

Área responsable de su implementación: RRHH y Comisión Permanente de Igualdad.

Calendario: anualmente, en el segundo semestre de cada año.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número y % de mujeres y hombres que se han presentado a las promociones.

Número y % de mujeres y hombres que han sido seleccionados.

Número y % de mujeres y hombres promocionados por departamentos.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Disminución de la segregación vertical y horizontal.

Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.

10.3.3 Se fomentará la incorporación del sexo infrarrepresentado en la promoción profesional**Objetivo/s:**

- Incorporar la perspectiva de género en la promoción profesional.
- Uso inclusivo del lenguaje y la imagen en promoción profesional en UGT PV.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de UGT PV.

Descripción y metodología: a igualdad de mérito y capacidad tendrá prioridad el sexo infrarrepresentado en la promoción.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad.

Despacho.

Medios informáticos.

Material de oficina.

Convocatoria por correo electrónico al personal de UGT PV.

Área responsable de su implementación: RRHH y Comisión Permanente de Igualdad.

Calendario: cada vez que haya un proceso de promoción. Y, permanentemente, en la WEB y la Intranet.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número y % de mujeres y hombres que se han presentado a las promociones.

Número y % de mujeres y hombres que han sido seleccionados.

Número y % de mujeres y hombres promocionados por departamentos.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Disminución de la segregación vertical y horizontal.

Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.

10.3.4 Se habilitará mecanismo para evitar que el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por parte de trabajadoras y trabajadores, tengan impacto negativo en la promoción profesional

Objetivo/s:

- Incorporar la perspectiva de género en la promoción profesional.
- Uso inclusivo del lenguaje y la imagen en promoción profesional en UGT PV.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de UGT PV.

Descripción y metodología: se computará como tiempo efectivo de trabajo, a los efectos de la promoción profesional, el tiempo dedicado a ejercer los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal (excedencias, reducciones de jornada o cualquier otro).

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad.
Despacho.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Convocatoria por correo electrónico al personal de UGT PV.

Área responsable de su implementación: RRHH y Comisión Permanente de Igualdad.

Calendario: cada vez que haya un proceso de promoción.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número y % de mujeres y hombres que se han presentado a las promociones.
Número y % de mujeres y hombres que han sido seleccionados.
Número y % de mujeres y hombres promocionados por departamentos.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.

10.3.5 Se habilitará mecanismo para evitar que el ejercicio de los derechos que derivan de la situación de víctima de género, por parte de las trabajadoras, tengan impacto negativo en la promoción profesional

Objetivo/s:

- Incorporar la perspectiva de género en la promoción profesional.
- Uso inclusivo del lenguaje y la imagen en promoción profesional en UGT PV.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de UGT PV.

Descripción y metodología: se computará como tiempo efectivo de trabajo, a los efectos de la promoción profesional, el tiempo dedicado a ejercer los derechos que derivan de la situación de víctima de violencia de género.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad.
Despacho.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Convocatoria por correo electrónico al personal de UGT PV.

Área responsable de su implementación: RRHH y Comisión Permanente de Igualdad.

Calendario: cada vez que haya un proceso de promoción.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número y % de mujeres y hombres que se han presentado a las promociones.
Número y % de mujeres y hombres que han sido seleccionados.
Número y % de mujeres y hombres promocionados por departamentos.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.

10.4. Área de Formación profesional

1.4. Área de Formación profesional:

<p>10.4.1 Se garantizará que las personas intervinientes en los procedimientos de formación profesional tengan formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención de la discriminación por razón de sexo, gestión de la diversidad y en implementación de la perspectiva de género</p>
<p>Objetivo/s:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incorporar la perspectiva de género en la formación profesional. • Sensibilizar en género y políticas de igualdad. • Uso inclusivo del lenguaje y la imagen en materia de formación profesional en UGT PV. • Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de UGT PV.
<p>Descripción y metodología: se impartirá una formación, de una duración de al menos 30 horas, a las personas intervinientes en el procedimiento de formación profesional de UGT PV.</p>
<p>Personas destinatarias: personas intervinientes en el procedimiento de formación profesional.</p>
<p>Recursos necesarios: Docente especializada en materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad. Aula con cañón y pantalla. Medios informáticos. Material de oficina. Formación dentro del horario laboral. Convocatoria individual mediante correo electrónico.</p>
<p>Área responsable de su implementación: RRHH y Comisión Permanente de Igualdad</p>
<p>Calendario: segundo semestre de 2018.</p>
<p>Indicadores de seguimiento y evaluación: Contenido de la formación impartida. Número y % de mujeres y hombres que se han presentado a las formaciones. Y que efectivamente han participado en la formación. Canales de difusión de la oferta formativa. Grado de adecuación de los medios materiales y humanos. Disminución de la segregación vertical y horizontal. Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.</p>

10.4.2 Creación de un registro en materia de formación profesional**Objetivo/s:**

- Detección y prevención de brechas en la formación profesional por sexo.

Descripción y metodología: creación de un registro desagregado por sexo.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad.

Despacho.

Medios informáticos.

Material de oficina.

Registro, y sus actualizaciones, incorporado a la Intranet.

Área responsable de su implementación: RRHH y Comisión Permanente de Igualdad.

Calendario: anualmente, en el segundo semestre de cada año.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número y % de mujeres y hombres que se han presentado a las formaciones.

Número y % de mujeres y hombres que han sido seleccionados para las formaciones.

Canales de difusión de la oferta formativa.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Disminución de la segregación vertical y horizontal.

Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.

10.4.3 Informar, formar y sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres al personal dirigente, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla

Objetivo/s:

- Incorporar la perspectiva de género en la formación profesional.
- Sensibilizar en género y políticas de igualdad.
- Uso inclusivo del lenguaje y la imagen en materia de formación profesional en UGT PV.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de UGT PV.

Descripción y metodología: Se impartirá una formación, de una duración de al menos 10 horas, al personal dirigente, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla. Ello se realizará dentro de la jornada laboral, teniendo en cuenta los diferentes turnos u horarios de las personas participantes.

Personas destinatarias: personal dirigente, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla.

Recursos necesarios:

Docente especializada en materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad.
Aula con cañón y pantalla.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Formación dentro del horario laboral.
Convocatoria individual mediante correo electrónico.

Área responsable de su implementación: RRHH y Comisión Permanente de Igualdad.

Calendario: primer semestre de 2019.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número y % de mujeres y hombres que se han presentado a las formaciones.
Canales de difusión de la oferta formativa.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.

10.4.4 Se facilitará la asistencia, a toda la plantilla de UGT PV, a los eventos, actos, jornadas, etc. relacionados con la igualdad, diversidad y no discriminación que se convoquen desde UGT PV

Objetivo/s:

- Incorporar la perspectiva de género en la formación profesional.
- Sensibilizar en género y políticas de igualdad.
- Uso inclusivo del lenguaje y la imagen en materia de formación profesional en UGT PV.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de UGT PV.

Descripción y metodología: se facilitará la asistencia a los mismos.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Convocatorias al efecto.
Asistencia dentro del horario laboral.
Convocatoria individual mediante correo electrónico.

Área responsable de su implementación: RRHH y Comisión Permanente de Igualdad.

Calendario: cada vez que se convoque un evento, acto, jornada, etc.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número y % de mujeres y hombres que han participado.
Canales de difusión de la oferta formativa.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.

10.4.5 Se facilitará la asistencia, a toda la plantilla de UGT PV, a la conmemoración del 25 de noviembre, Día Internacional contra las Violencias sobre las Mujeres, del 22 de febrero, Día Europeo por la Igualdad Salarial y del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres Trabajadoras

Objetivo/s:

- Incorporar la perspectiva de género en la formación profesional.
- Sensibilizar en género y políticas de igualdad.
- Uso inclusivo del lenguaje y la imagen en materia de formación profesional en UGT PV.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de UGT PV.

Descripción y metodología: se facilitará la asistencia a los mismos.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Convocatorias al efecto.
Asistencia dentro del horario laboral.
Convocatoria individual mediante correo electrónico.

Área responsable de su implementación: RRHH y Comisión Permanente de Igualdad.

Calendario: cada vez que se convoque un evento, acto, jornada, etc.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número y % de mujeres y hombres que han participado.
Canales de difusión.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.

10.4.6 Envío de correos informativos al personal de UGT PV recordando el Día Internacional de Tolerancia Cero con la Mutilación Genital Femenina (6 de febrero), Día Europeo contra la Discriminación Salarial (22 de febrero), Día Internacional de las Mujeres Trabajadoras (8 de marzo), Día Internacional contra la LGTBI fobia (17 de mayo), Día Internacional por la Salud de las Mujeres (28 de mayo), Día Internacional contra la Explotación Sexual y la Trata de Personas (23 de septiembre), Día Internacional de las Niñas (11 de octubre) y Día contra las Violencias sobre las Mujeres (25 de noviembre)

Objetivo/s:

- Incorporar la perspectiva de género en la formación profesional.
- Sensibilizar en género y políticas de igualdad.
- Uso inclusivo del lenguaje y la imagen en materia de formación profesional en UGT PV.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de UGT PV.

Descripción y metodología: se enviará un correo electrónico recordándolos.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Convocatoria individual mediante correo electrónico.

Área responsable de su implementación: RRHH y Comisión Permanente de Igualdad.

Calendario: en las fechas señaladas.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de correos electrónicos enviados por sexo.

Canales de difusión.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.

10.5. Área de Retribuciones

10.5. Área de Retribuciones:

<p>10.5.1 Se garantizará que las personas intervinientes en la estructura salarial tengan formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención de la discriminación por razón de sexo, gestión de la diversidad y en implementación de la perspectiva de género.</p>
<p>Objetivo/s:</p> <ul style="list-style-type: none">• Incorporar la perspectiva de género en las retribuciones.• Retribuir igual, trabajos de igual valor.• Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de UGT PV.
<p>Descripción y metodología: se impartirá una formación, de una duración de al menos 30 horas, a las personas intervinientes en la materia de retribuciones.</p>
<p>Personas destinatarias: personas intervinientes en el estudio y análisis de la estructura retributiva.</p>
<p>Recursos necesarios: Docente especializada en materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad. Aula con cañón y pantalla. Medios informáticos. Material de oficina. Formación dentro del horario laboral. Convocatoria individual mediante correo electrónico.</p>
<p>Área responsable de su implementación: RRHH y Comisión Permanente de Igualdad.</p>
<p>Calendario: segundo semestre de 2018.</p>
<p>Indicadores de seguimiento y evaluación:</p> <p>Contenido de la formación impartida. Grado de adecuación de los medios materiales y humanos. Número y % de mujeres y hombres formados. Disminución de la segregación vertical y horizontal. Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.</p>

10.5.2 Creación de un registro en materia de retribuciones**Objetivo/s:**

- Detección y prevención de brechas en las retribuciones por sexo.

Descripción y metodología: creación de un registro de datos desagregados por sexo.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad.

Despacho.

Medios informáticos.

Material de oficina.

Registro, y sus actualizaciones, incorporado a la Intranet.

Área responsable de su implementación: RRHH y Comisión Permanente de Igualdad.

Calendario: anualmente, en el segundo semestre de cada año.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Sistema retributivo (cuantías) desagregado por sexo y RPT anualmente.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Disminución de la segregación vertical y horizontal.

Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.

10.6. Área de Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal

10.6. Área de Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

<p>10.6.1 Se garantizará que las personas intervinientes en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal tengan formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención de la discriminación por razón de sexo, gestión de la diversidad y en implementación de la perspectiva de género</p>
<p>Objetivo/s:</p> <ul style="list-style-type: none"> Fomento de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
<p>Descripción y metodología: se impartirá una formación, de una duración de al menos 30 horas, a las personas intervinientes en la materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</p>
<p>Personas destinatarias: personas intervinientes en el proceso de conciliación de la vida laboral, familiar y personal</p>
<p>Recursos necesarios: Docente especializada en materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad. Aula con cañón y pantalla. Medios informáticos. Material de oficina. Formación dentro del horario laboral. Convocatoria individual mediante correo electrónico.</p>
<p>Área responsable de su implementación: RRHH y Comisión Permanente de Igualdad.</p>
<p>Calendario: segundo semestre de 2018.</p>
<p>Indicadores de seguimiento y evaluación: Contenido de la formación impartida. Grado de adecuación de los medios materiales y humanos. Número y % de mujeres y hombres formados. Disminución de la segregación vertical y horizontal. Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.</p>

10.6.2 Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.**Objetivo/s:**

- Fomento de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Descripción y metodología:

Medidas que se podrán solicitar, por escrito, a RRHH:

- Horario de entrada y/o salida de 60 minutos de margen.
- Las reuniones de trabajo se realizarán en el horario de trabajo.
- Las reuniones de trabajo tendrán hora de inicio y final.
- Las vacaciones se devengan entre el 1 de enero al 31 de diciembre.
- Las vacaciones podrán acumularse al permiso de maternidad y al permiso de paternidad.
- Las vacaciones, que coincidan con una IT, se podrán ejercer al finalizar la IT o en fecha posterior, ello a elección de la persona trabajadora.
- Se establece un permiso no retribuido para poder acompañar a las consultas médicas a familiares hasta tercer grado.
- Se establece un permiso no retribuido, para el cuidado de personas dependientes, mayores y/o enfermas hasta tercer grado, sin suspensión del contrato de trabajo, con el máximo de siete días hábiles anuales.
- Se establece un permiso no retribuido, para acudir a las tutorías de los centros escolares, de los menores de 16 años. Cuando las mismas coincidan con el horario laboral.

Personas destinatarias: Plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad.

Despacho.

Espacios de reunión.

Medios informáticos.

Material de oficina.

Registro, y sus actualizaciones, incorporado a la Intranet.

Área responsable de su implementación: RRHH y Comisión Permanente de Igualdad.

Calendario: cada vez que se soliciten.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número y % de derechos y permisos desagregados por sexo y departamentos.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Disminución de la segregación vertical y horizontal.

Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.

10.6.3 Promover e impulsar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en UGT PV**Objetivo/s:**

- Fomento de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Descripción y metodología:

- Elaboración y difusión de un díptico en el que se publiciten los derechos y permisos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de UGT PV (se incluirán los establecidos en las normas, los mejorados establecidos en el Convenio colectivo y los ampliados a través del presente Plan de Igualdad de UGT PV.

La difusión será individual y, también a través de la WEB e Intranet de UGT PV.

- Realización de campañas informativas, especialmente dirigidas a los trabajadores.
- Redacción de una guía de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a todas las personas trabajadoras.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad.

Despacho.

Medios informáticos.

Material de oficina.

Espacios de reunión.

Difusión individual.

Difusión colectiva:

WEB: <http://www.ugt-pv.es>

Intranet de UGT PV.

Área responsable de su implementación: RRHH y Comisión Permanente de Igualdad.

Calendario: durante el primer y segundo semestre del año 2019.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número y % de derechos y permisos desagregados por sexo y departamentos.
Contenido de la campaña.
Contenido de la guía de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.

10.6.4 Creación de un registro en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal**Objetivo/s:**

- Detección y prevención de brechas en conciliación de la vida laboral, familiar y personal por sexo.

Descripción y metodología: creación de un registro de datos desagregados por sexo.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad.

Despacho.

Medios informáticos.

Material de oficina.

Registro, y sus actualizaciones, incorporado a la Intranet.

Área responsable de su implementación: RRHH y Comisión Permanente de Igualdad.

Calendario: anualmente, en el segundo semestre de cada año.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número y % de mujeres y hombres que han solicitado permisos.

Número y % de mujeres y hombres por tipología de permisos ejercidos.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Disminución de la segregación vertical y horizontal.

Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.

9.7. Área de Salud laboral y PRL desde la perspectiva de género

10.7 Área de salud laboral y PRL desde la perspectiva de género:

10.7.1 Se efectuará una evaluación de los riesgos laborales teniendo en cuenta las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales

Objetivo/s:

- Incorporar la perspectiva de género en la salud laboral.
- Revisión del procedimiento de evaluación de riesgos laborales desde la perspectiva de género.

Descripción y metodología:

Se efectuará una evaluación de los riesgos laborales teniendo en cuenta las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales.

Ello dará lugar a la puesta en marcha de medidas de promoción de la salud laboral y de PRL desde la perspectiva de género.

Se considerarán, entre otras, la doble presencia, la doble jornada, las violencias contra las mujeres, los acosos.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad.

Personal especializado en salud laboral y PRL

Despacho.

Medios informáticos.

Material de oficina.

Espacios de reunión.

Área responsable de su implementación: RRHH, Comisión Permanente de Igualdad y Comité de Seguridad y Salud.

Calendario: primer semestre de 2019.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.

Tipo de riesgos desagregados por sexo.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.

10.7.2 Vigilancia de la salud desde la perspectiva de género

Objetivo/s:

- Incorporar la perspectiva de género en la salud laboral.
- Revisión del procedimiento de evaluación de riesgos laborales desde la perspectiva de género.

Descripción y metodología:

En la vigilancia de la salud se considerarán las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad.

Personal especializado en salud laboral y PRL, y también, en medicina del trabajo. Despacho.

Medios informáticos.

Material de oficina.

Espacios de reunión.

Área responsable de su implementación: RRHH, Comisión Permanente de Igualdad y Comité de Seguridad y Salud.

Calendario: según establezca el especialista en medicina del trabajo.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.

Vigilancias de la salud desagregadas por sexo.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Disminución de la segregación vertical y horizontal.

Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

10.7.3 Actualización y publicación del procedimiento de intervención contra los acosos en UGT PV

Objetivo/s:

- Sensibilizar en materia de prevención de los acosos.
- Prevenir, y en su caso, erradicar los acosos en la UGT PV.

Descripción y metodología:

El procedimiento contra los acosos será actualizado.

Se adjuntará una copia del procedimiento de prevención de los acosos a cada una de las trabajadoras y trabajadores de la empresa en la nómina del primer mes de de la actualización del mismo.

Se va a introducir en la Intranet y en la WEB.

Se realiza una sesión informativa sobre el contenido del mismo.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad.

Personal especializado en salud laboral y PRL

Despacho.

Medios informáticos.

Material de oficina.

Espacios de reunión.

Difusión individual.

Difusión colectiva:

WEB: <http://www.ugt-pv.es>

Intranet de UGT PV.

Área responsable de su implementación: RRHH, Comisión Permanente de Igualdad y Comité de Seguridad y Salud.

Calendario: segundo semestre de 2020.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de difusiones. Contenido sesión informativa.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.

10.7.4 Informar, formar y sensibilizar en materia de prevención de los acosos al personal dirigente, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla**Objetivo/s:**

- Sensibilizar en materia de prevención de los acosos.
- Prevenir, y en su caso, erradicar los acosos en la UGT PV.

Descripción y metodología: Se impartirá una formación, de una duración de al menos 10 horas, al personal dirigente, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla. Ello se realizará dentro de la jornada laboral, teniendo en cuenta los diferentes turnos u horarios de las personas participantes.

Personas destinatarias: personal dirigente, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla.

Recursos necesarios:

Docente especializada en materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad.
Docente especializada en salud laboral y PRL.
Aula con cañón y pantalla.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Formación dentro del horario laboral.
Convocatoria individual mediante correo electrónico.

Área responsable de su implementación: RRHH, Comisión Permanente de Igualdad y Comité de Seguridad y Salud.

Calendario: primer semestre de 2019.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número y % de mujeres y hombres que se han presentado a las formaciones.
Canales de difusión de la oferta formativa.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.

10.7.5 Promover e impulsar la prevención de los acosos en UGT PV**Objetivo/s:**

- Sensibilizar en materia de prevención de los acosos.
- Prevenir, y en su caso, erradicar los acosos en la UGT PV.

Descripción y metodología:

- Elaboración y difusión de un díptico para la prevención de los acosos en UGT PV.

La difusión será individual y, también a través de la WEB e Intranet de UGT PV.
- Realización de campañas informativas al efecto.

Personas destinatarias: plantilla.**Recursos necesarios:**

Personal técnico con formación materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad.
Personal especializado en salud laboral y PRL.
Despacho.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Espacios de reunión.
Difusión individual.
Difusión colectiva:
WEB: <http://www.ugt-pv.es>
Intranet de UGT PV.

Área responsable de su implementación: RRHH, Comisión Permanente de Igualdad y Comité de Seguridad y Salud.**Calendario:** primer semestre de 2020.**Indicadores de seguimiento y evaluación:**

Contenido de las campañas.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.

10.7.6 Creación de un registro en materia de prevención de los acosos**Objetivo/s:**

- Sensibilizar en materia de prevención de los acosos.
- Prevenir, y en su caso, erradicar los acosos en la UGT PV.

Descripción y metodología: creación de un registro de datos desagregados por sexo.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad.
Personal especializado en salud laboral y PRL
Despacho.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Registro, y sus actualizaciones, incorporado a la Intranet.

Área responsable de su implementación: RRHH, Comisión Permanente de Igualdad y Comité de Seguridad y Salud.

Calendario: anualmente, en el segundo semestre de cada año.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número y porcentajes de denuncias y/o quejas presentadas por sexo
Tipos de medidas de protección y/o cautelares emprendidas por sexo.
Tipos procedimientos instruidos por sexo.
Resolución de los procedimientos instruidos por sexo.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.

10.8 Área de prevención de la violencia de género

10.8 Prevención de la violencia de género:

10.8.1 Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Objetivo/s:

- Prevenir la violencia de género.
- Fomentar una cultura de prevención de la violencia de género.
- Informar, formar y sensibilizar en materia de prevención de violencia de género.

Descripción y metodología:

Elaboración y difusión de un díptico en materia de prevención y sensibilización de la violencia de género: derechos laborales de las mujeres en situación de violencia de género.

Cualquiera de dichos derechos que sean solicitados, se aplicarán de manera urgente y preferente.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad.

Despacho.

Medios informáticos.

Material de oficina.

Espacios de reunión.

Difusión individual.

Difusión colectiva:

WEB: <http://www.ugt-pv.es>

Intranet de UGT PV.

Área responsable de su implementación: RRHH y Comisión Permanente de Igualdad.

Calendario: segundo semestre de 2019.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.

Tipo de difusiones realizadas y su contenido.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.

10.8.2 Informar, formar y sensibilizar en materia de prevención de la violencia de género al personal dirigente, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla**Objetivo/s:**

- Prevenir la violencia de género.
- Fomentar una cultura de prevención de la violencia de género.
- Informar, formar y sensibilizar en materia de prevención de violencia de género.

Descripción y metodología: Se impartirá una formación, de una duración de al menos 10 horas, al personal dirigente, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla. Ello se realizará dentro de la jornada laboral, teniendo en cuenta los diferentes turnos u horarios de las personas participantes.

Personas destinatarias: personal dirigente, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla.

Recursos necesarios:

Docente especializada en materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad.
Aula con cañón y pantalla.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Formación dentro del horario laboral.
Convocatoria individual mediante correo electrónico.

Área responsable de su implementación: RRHH y Comisión Permanente de Igualdad.

Calendario: primer semestre de 2019.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número y % de mujeres y hombres que se han presentado a las formaciones.
Canales de difusión de la oferta formativa.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.

10.8.3 Se establecerá un protocolo de actuación y apoyo para redirigir a las instancias competentes a las trabajadoras víctimas de violencia de género**Objetivo/s:**

- Prevenir la violencia de género.
- Fomentar una cultura de prevención de la violencia de género.
- Informar, formar y sensibilizar en materia de prevención de violencia de género.

Descripción y metodología: se diseñará un protocolo de actuación y apoyo para redirigir a las instancias competentes a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Personas destinatarias: plantilla

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad.

Despacho.

Medios informáticos.

Material de oficina.

Espacios de reunión.

Difusión individual.

Difusión colectiva:

WEB: <http://www.ugt-pv.es>

Intranet de UGT PV.

Área responsable de su implementación: RRHH y Comisión Permanente de Igualdad.

Calendario: segundo semestre de 2019.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de actuaciones realizadas y tipología.

Contenido de las mismas.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.

10.9 Área de comunicación interna y externa

10.9 Comunicación interna y externa:

10.9.1 Se garantizará que las personas intervinientes en los procedimientos de comunicación tengan formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención de la discriminación por razón de sexo, gestión de la diversidad y en implementación de la perspectiva de género
Objetivo/s: <ul style="list-style-type: none">Fomentar la comunicación interna y externa no sexista e inclusiva de UGT PV
Descripción y metodología: se impartirá una formación, de una duración de al menos 30 horas, a las personas intervinientes en la materia de comunicación interna y externa.
Personas destinatarias: personas intervinientes en el proceso de comunicación.
Recursos necesarios: Docente especializada en materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad. Aula con cañón y pantalla. Medios informáticos. Material de oficina. Formación dentro del horario laboral. Convocatoria individual mediante correo electrónico.
Área responsable de su implementación: RRHH y Comisión Permanente de Igualdad.
Calendario: segundo semestre de 2018.
Indicadores de seguimiento y evaluación: Número y % de formaciones impartidas desagregadas por sexo. Número y % de mujeres y hombres que han participado en los cursos por departamentos Contenido de las mismas. Grado de adecuación de los medios materiales y humanos. Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.

10.9.2 Creación de una guía de estilo para una comunicación interna y externa no sexista e inclusiva en UGT PV**Objetivo/s:**

- Fomentar la comunicación interna y externa no sexista e inclusiva de UGT PV

Descripción y metodología: Se diseñará una guía de estilo de comunicación interna y externa no sexista e inclusiva. Se emplearán como fuentes, las recogidas por el Instituto de la Mujer, del Gobierno de España http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/GuiasLengNoSexista/docs/GuiaSlenguajenosexista_.pdf

Posteriormente, se procederá a su difusión e incorporación a la WEB e Intranet de UGT PV.

Personas destinatarias: plantilla

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad.

Personal de comunicación de UGT PV.

Despacho.

Medios informáticos.

Material de oficina.

Espacios de reunión.

Difusión individual.

Difusión colectiva:

WEB: <http://www.ugt-pv.es>

Intranet de UGT PV.

Área responsable de su implementación: RRHH y Comisión Permanente de Igualdad.

Calendario: primer semestre de 2021.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de difusiones.

Número y % de mujeres y hombres que acceden a ella.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Disminución de la segregación vertical y horizontal.

Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.

10.9.3 Análisis de todos los canales de comunicación en la empresa y, en su caso, mejorarlos para hacer efectivo un uso no sexista del lenguaje y de la imagen**Objetivo/s:**

- Fomentar la comunicación interna y externa no sexista e inclusiva de UGT PV

Descripción y metodología:

Estudio y análisis de la comunicación interna y externa: valoración de la existencia de criterios objetivos, técnicos y neutros. Detección de posibles discriminaciones por razón sexo, edad, orientación sexual, estado civil, nacimiento, raza o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Valoración del nomenclátor. Posterior se diseñarán mejoras, si se requieren.

Personas destinatarias: plantilla

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad.
Personal de comunicación de UGT PV.
Despacho.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Espacios de reunión.

Área responsable de su implementación: RRHH y Comisión Permanente de Igualdad.

Calendario: primer semestre de 2020

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.
Análisis del lenguaje y la imagen empleada en los canales de difusión interna y externa.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas y, si procede, soluciones aportadas.

10.9.4 Se creará un apartado específico en la WEB e Intranet de UGT PV con la denominación: Plan de Igualdad UGT PV**Objetivo/s:**

- Fomentar la comunicación interna y externa no sexista e inclusiva de UGT PV.

Descripción y metodología:

Diseño de un apartado específico en abierto en la WEB de UGT PV. En el mismo se “subirán” el Plan de Igualdad de UGT PV y todo su desarrollo.

Diseño de un apartado específico en la Intranet de UGT PV. En el mismo se “subirán” el Plan de Igualdad de UGT PV y todo su desarrollo, así como cualesquiera otros que considere oportunas la Comisión Permanente de Igualdad UGT PV

Personas destinatarias: público en general y plantilla, respectivamente.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad.

Personal de comunicación de UGT PV.

Despacho.

Medios informáticos.

Material de oficina.

Espacios de reunión.

Difusión individual.

Difusión colectiva:

WEB: <http://www.ugt-pv.es>

Intranet de UGT PV.

Área responsable de su implementación: RRHH y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: segundo semestre de 2018 y actualizaciones pertinentes.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de visitas a la WEB.

Contenido de los mismos.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

10.9.5 Se instalará en todos los ordenadores de UGT PV el Programa “Nombrada en Red”
Objetivo/s: <ul style="list-style-type: none">Fomentar la comunicación interna y externa no sexista e inclusiva de UGT PV.
Descripción y metodología: <p>Se instalará en todos los ordenadores de UGT PV el Programa “Nombrada en Red” http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/materiales/nombradaEnRed.htm</p>
Personas destinatarias: plantilla.
Recursos necesarios: <p>Personal técnico con formación materia de género, políticas de igualdad y antidiscriminatoria y gestión de la diversidad. Personal de comunicación de UGT PV. Personal de informática de UGT PV. Despacho. Medios informáticos. Material de oficina. Espacios de reunión. Instalación individual.</p>
Área responsable de su implementación: RRHH y la Comisión Permanente de Igualdad
Calendario: segundo semestre de 2018 y actualizaciones posteriores.
Indicadores de seguimiento y evaluación: <p>Número y % de mujeres y hombres que lo usan. Contenido de los mismos. Grado de adecuación de los medios materiales y humanos. Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.</p>

10.9.6 Se creará y difundirá un correo electrónico dirigido a la Comisión Permanente de Igualdad de UGT PV**Objetivo/s:**

- Fomentar la comunicación interna y externa no sexista e inclusiva de UGT PV.

Descripción y metodología:

Se creará y difundirá un correo electrónico dirigido a la Comisión Permanente de Igualdad de UGT PV. Se difundirá, mediante una circular, a la plantilla su existencia, así como, que se pueden hacer sugerencias al mismo.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal de informática de UGT PV.
Despacho.
Medios informáticos.

Área responsable de su implementación: RRHH y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: segundo semestre de 2018 y actualizaciones posteriores.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número y % de mujeres y hombres que lo usan.
Contenido de los mismos.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

11. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de UGT PV:

La Comisión Permanente de Igualdad será la encargada del seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de UGT PV, para lo que, de manera trimestral, y con el fin de aportar mejoras y/o corregir posibles desajustes en su ejecución, o en el logro de sus objetivos, realizará un seguimiento. Asimismo, se realizará una evaluación final en el año 2021.

La Comisión Permanente de Igualdad se regirá por el Reglamento contenido en el presente Plan de Igualdad de UGT PV.

La Comisión Permanente de Igualdad de UGT PV desarrollará las siguientes funciones en materia de seguimiento y evaluación:

- Diseño de un Protocolo de Seguimiento y Evaluación.
- Diseño de la ficha de seguimiento.
- Diseño de la ficha de evaluación final: evaluación de resultados, impacto y proceso.
- Interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos y las acciones desarrolladas.
- Seguimiento y evaluación de los indicadores cuantitativos y cualitativos de igualdad del presente Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación de la aplicación del Plan de igualdad de UGT PV.
- Seguimiento y evaluación de los medios materiales y personales empleados.
- Proposición de nuevas medidas y modificación de las incluidas en el presente Plan de Igualdad de UGT PV, si procede.
- Cada dos años, se efectuará un encuesta a la plantilla relativa al Plan de Igualdad de UGT PV.
- Elaboración de un Informe Anual de Seguimiento del Plan de Igualdad de UGT PV.
- Elaboración del Informe Final de Evaluación del Plan de Igualdad de UGT PV.
- Resolución de dudas e interpretaciones relativas al Plan de Igualdad de UGT PV.
- Cualesquiera otras que puedan requerirse en materia de seguimiento y evaluación.

Si del seguimiento y evaluación realizada se entiende que la competencia pertenece la Comisión Paritaria del Convenio. La Comisión Permanente de Igualdad de UGT PV procederá a elaborar las recomendaciones que entienda pertinentes dirigidos al mismo.

12 Calendario de acciones específicas:

Acciones	2018	2019	2020	2021
10.1 Área de acceso al empleo				
10.1.1	Cada vez que haya un proceso de acceso			
10.1.2	2º Sem. 2018			
10.1.3	Anualmente, en el segundo semestre de cada año			
10.1.4	Cada vez que haya un proceso de acceso			
10.1.5	Cada vez que se produjera el hecho			
10.2 Área de clasificación profesional				
10.2.1	2º Sem. 2018		2º Sem. 2020	
10.2.2	2º Sem. 2018			
10.2.3	Anualmente, en el segundo semestre de cada año			
10.2.4	Cada vez que hay un proceso de clasificación profesional			
10.3 Área de promoción profesional				
10.3.1	2º Sem. 2018			
10.3.2	Anualmente, en el segundo semestre de cada año			
10.3.3	Cada vez que haya un proceso de promoción profesional			
10.3.4	Cada vez que haya un proceso de promoción profesional			
10.3.5	Cada vez que haya un proceso de promoción profesional			
10.4 Área de formación profesional				
10.4.1	2º Sem. 2018			
10.4.2	Anualmente, en el segundo semestre de cada año			
10.4.3		1er Sem. 2019		
10.4.4	Cada vez que se convoque un evento, acto, jornada, etc.			
10.4.5	Cada vez que se convoque un evento, acto, jornada, etc			
10.4.6	En las fechas señaladas de cada año.			

Acciones	2018	2019	2020	2021
10.5 Retribuciones				
10.5.1	2º Sem. 2018			
10.5.2	Anualmente, en el segundo semestre de cada año			
10.6 Área de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal				
10.6.1	2º Sem. 2018			
10.6.2	Cada vez que se soliciten			
10.6.3		1er y 2º Sem. 2019		
10.6.4	Anualmente, en el segundo semestre de cada año			
10.7 Área de salud laboral y PRL desde la perspectiva de género				
10.7.1		1er Sem. 2019		
10.7.2	Según establezca el/la especialista en medicina del trabajo			
10.7.3			2º Sem. 2020	
10.7.4		1er Sem. 2019		
10.7.5.			1er Sem. 2020	
10.7.6	Anualmente, en el segundo semestre de cada año			
10.8 Área de prevención de la violencia de género				
10.8.1		2º Sem. 2019		
10.8.2		1er Sem. 2019		
10.8.3		2º Sem. 2019		
10.9 Área de comunicación interna y externa				
10.9.1	2º Sem. 2018			
10.9.2				1er Sem. 2021
10.9.3			1er Sem. 2020	
10.9.4	2º Se. 2018 y actualizaciones posteriores			
10.9.5	2º Se. 2018 y actualizaciones posteriores			
10.9.6	2º Sem. 2018			

11 Glosario:

Análisis por género: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Análisis en función de género: Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a como aplican criterios relacionados con el "género.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Cuota: Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o a puestos de trabajo.

Datos desagregados por sexo: Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo/ análisis teniendo en cuenta las especialidades del género.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Decisión: En el ámbito del Derecho comunitario, como su propio nombre indica, son decisiones que adopta el Consejo, resultando obligatorias en todos sus elementos, pero únicamente para los destinatarios designados en las mismas y sin que sea necesaria su adaptación a la legislación interna nacional.

Para su aplicación basta con la adopción de las medidas correspondientes para ejecutar o poner en práctica el contenido de las mismas.

Déficit democrático: Repercusión que, entre otras causas, una participación desequilibrada de hombres y mujeres tiene en la legitimidad de la democracia.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Democracia paritaria: Concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cual unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40% y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático es un principio de democracia.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Desegregación del mercado de trabajo: Políticas con las que se pretende reducir o suprimir la segregación vertical/horizontal en el mercado de trabajo.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Dimensión de género: En cualquier situación, aspecto relativo a las diferencias en las vidas del hombre y la mujer debido a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Directiva: Norma comunitaria aprobada por el Consejo que son de obligado cumplimiento para todos los estados miembros pero que necesitan ser adaptadas a la legislación interna de los estados miembros para poder ser aplicadas.

Directivas sobre igualdad de trato, amplían y desarrollan el alcance del principio de igualdad de trato recogido en los tratados constitutivos de Unión Europea.

División sexual del trabajo: División del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Empleo/trabajo atípico: Trabajo que no se ejerce a jornada completa y de manera permanente: a tiempo parcial, de noche, o en fines de semana, con contrato de duración determinada, trabajo temporal o en subcontratación en la propia casa, teletrabajo y trabajo a domicilio.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Empleo/Trabajo remunerado irregular y precario: Empleo ocasional y generalmente no regido por un contrato en regla ni reglamento salarial o de protección social.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Economía sumergida/Trabajo sumergido: Actividad profesional, única o secundaria, remunerada y no ocasional, pero no (o raramente) sometida a obligaciones estatutarias, reglamentarias o contractuales, con exclusión de las actividades sumergidas propias de la economía delictiva.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Estadísticas desagregadas por sexo: Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Estereotipo: Construcciones mentales que reproducen una concepción esquemática y simplificadora del mundo social, son elementos determinantes de nuestros pensamientos, sentimientos y acciones. Estos varían en función de las épocas, y las culturas, aunque hay aspectos que se mantienen constantes, como son los que conllevan a la discriminación de la mujer.

Los estereotipos son ideas, actitudes y valores preconcebidos que se tienen respecto a una persona o grupo de personas, en función de la edad, el sexo la etnia u otras características. Suelen ser irracionales, erróneos,

rígidos y presentan una gran resistencia al cambio. Además suponen una generalización excesiva de una característica o aspectos de grupo o la persona a que se refieren.

Estereotipos de género: En todas las sociedades existe una idea más o menos estereotipada de cómo son las mujeres y como son los hombres, es decir de sus respectivos conjuntos de virtudes y defectos. Estos conjuntos o paradigmas se denominan estereotipo de género.

La psicóloga feminista Victoria Sau describió en su libro "*Ser mujer: el fin de una imagen tradicional*" los elementos que definen los estereotipos de género masculino y femenino.

Masculino

- Estabilidad emocional

- Mecanismos de autocontrol

- Dinamismo

- Agresividad

- Tendencia al dominio

- Afirmación del yo

- Aspecto afectivo poco definido

- Aptitud para las ciencias

- Racionalidad

- Franqueza

- Valentía

Femenino

- Inestabilidad emocional

- Falta de control

- Pasividad

- Ternura

- Sumisión

- Dependencia

- Muy marcado

- Intuición

- Intuición

- Frivolidad

- Miedo

De acuerdo con estos estereotipos se atribuyen unas determinadas características a la mujer trabajadora como forma de justificar su sobreexplotación. Muchos son los

estereotipos que se asocian a las mujeres en el mundo del trabajo:

- **Tienen menos dedicación a la empresa**
- **Son sumisas, tienen capacidad de obedecer**
- **Participan menos en las actividades sindicales**
- **No están disponibles a viajar o a cambiar de residencia**
- **No tienen capacidad de liderazgo**
- **Son excesivamente emotivas**
- **No pelean por salario**
- **Utiliza poco las palabras dinero y poder**
- **La mujer despedida aguanta y el hombre reacciona**
- **Las mujeres en puestos de dirección son "hombres con falda", son agresivas**
- **Las mujeres que triunfan están solas y con problemas de relación**
- **Desempeñan mejor trabajos manuales, administrativos y de atención**
- **Desempeñan peor trabajos que requieran esfuerzos físicos**

Evaluación del impacto en función de género: Examen de las propuestas políticas, para analizar si afectarán a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Evaluación global teniendo en cuenta el género: Control de cualquier propuesta política para

verificar que se hayan evitado sus posibles efectos discriminatorios y que se promueva la igualdad.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Feminización de la pobreza: Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Formación profesional: Toda forma de educación con vistas a la cualificación para una profesión, un oficio o un empleo dados, o que proporciona las competencias exigidas para los mismos.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

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

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Horario flexible: Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajos diarios, semanales, mensuales o anuales.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Igualdad: Es el principio que concede idénticos derechos a todos los seres humanos, con independencia de su raza, sexo, religión condición social, ideología o circunstancia personal.

Igualdad formal: Supone la prohibición normativa o legal de discriminar por razón de cualquier a una persona por razón de cualquier rasgo físico, psicológico o cultural. La

igualdad formal garantiza legalmente los derechos humanos y de ciudadanía de cualquier ser humano.

Igualdad real: Conjunto de medidas, políticas y acciones necesarias para que la igualdad sea efectiva, intentando transformar aquellos límites y obstáculos culturales, económicos, políticos y sociales.

Igualdad de retribución: "1.-Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

2.- La igualdad de retribución sin discriminación por razón de sexo, significa:

- a) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida.
- b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo".

(Art. 141 del Tratado de la Unión Europea, según nueva formulación del mismo, así como de los constitutivos y actos conexos, realizada por el Tratado de Ámsterdam, firmado el 2 de octubre de 1.997 y en vigor desde el 1 de mayo de 1.999)

"El principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos que figura en el Art. 119 del Tratado y que, en lo sucesivo, se denominará principio de igualdad de retribución, implica para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo.

En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema deberá basarse sobre criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos y establecerse de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo".

(Art. 1 del Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los

Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos)

Mainstreaming de género: Integración de la perspectiva de género en el diseño, elaboración, e implementación de las políticas de género. El término también se traduce por transversalidad.

Es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

(Grupo de especialistas sobre mainstreaming creado por el Consejo de Europa 1995)

En la comunicación de la Comisión Europea sobre mainstreaming COM (96) 67 FINAL DE 21/02/96 afirma que el mainstreaming implica "la movilización de todas las medidas y políticas generales específicas con el propósito de lograr la igualdad teniendo en cuenta de forma activa y abierta en la etapa planificadora sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de hombres y mujeres (la perspectiva de género)".

Participación equilibrada: Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, DO L 319).

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Planes de Igualdad de las empresas: "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”.

(Art. 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Permiso parental: Derecho individual –y en principio, no transferible- de todos los trabajadores, hombres y mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo del nacimiento o adopción de un hijo. (Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996. DO L 145 DE 19/6/1999).

Permiso por razones familiares: Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares.

Perspectiva de género: Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbitos dados de una política.

Presencia o composición equilibrada: “Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

(Disposición Adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Prohibición de discriminación: La prohibición de discriminación se extiende tanto a las discriminaciones directas como a las indirectas

Recomendaciones y dictámenes: son actos no vinculantes aprobados en el ámbito del Derecho Comunitario, por el Consejo o por la Comisión, que no entrañan obligación jurídica para los destinatarios. Revisten ante todo un significado político y psicológico. Pueden llegar a producir efectos jurídicos indirectos cuando crean las condiciones previas para medidas posteriores.

Reglamento: Norma de Derecho Comunitario aprobadas por el Consejo o por la Comisión en caso de habilitación

para ello, de obligado cumplimiento para los Estados Miembros, en los mismos términos en los que se encuentran recogidos; y de aplicación directa sin que sea necesario realizar una trasposición al derecho interno nacional.

Resoluciones: En el ámbito del Derecho Comunitario, son compromisos políticos del Consejo que permiten a la Comisión presentar posteriormente propuestas de decisión, de directiva o reglamento sobre el asunto que tratan. Contiene principios generales que deben servir a la Comisión para elaborar una medida posterior de carácter jurídico.

Retribución: "Se entiende por retribución, el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquier otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo".

(Art. 2 del Tratado de la Unión Europea, según nueva formulación del mismo, así como de los constitutivos y actos conexos, realizada por el Tratado de Ámsterdam, firmado el 2 de octubre de 1.997 y en vigor desde el 1 de mayo de 1.999).

Segregación en el trabajo / en el empleo: Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Segregación horizontal: Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Segregación vertical: Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Sexo: Características biológicas que distinguen al hombre de la mujer. Se refiere exclusivamente al ámbito de lo biológico y lo natural, a las diferencias biológicas entre personas, las que determinan la presencia del cromosoma X o Y en el cuerpo humano.

Sistema de géneros: Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y a mujeres,

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Trabajo de igual valor: Se consideran trabajos de igual valor aquéllos a los que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a capacidades (conocimientos, aptitudes e iniciativa), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre la seguridad y el bienestar de las personas) y condiciones de trabajo.

Techo de cristal: Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes o de mayor responsabilidad.

Violencia contra las mujeres/ violencia de género: Designa todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino, que causa o es susceptible de causar a las mujeres daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, e incluye las amenazas de tales actos y la restricción o privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como privada".

(Declaración sobre eliminación de la violencia contra las mujeres, ONU 1993)

Violencia de género: Según la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, "el objeto de la ley es actuar contra la 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.

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad”.

(Art. 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

Fuente del Glosario: UGT Artemisa

<http://portal.ugt.org/Mujer/artemisa/artemisaconceptos.html>