



I PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE NAVARRA

2024-2028



**I PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIÓN
GENERAL DE TRABAJADORAS Y
TRABAJADORES DE NAVARRA
2024 - 2028**

INTRODUCCIÓN:

El impulso y desarrollo de políticas de igualdad ha sido, es y será un eje prioritario de acción dentro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Navarra. Así, y en aras a responder a las nuevas responsabilidades que como organización sindical hemos asumido, para llevar a cabo la elaboración del **I Plan de Igualdad de UGT Navarra**, se ha tenido en consideración la siguiente **normativa aplicable**:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Diseñar el plan de igualdad implica definir la política de la organización sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación que ha supuesto la primera fase del proceso.

Este Plan de Igualdad tiene como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de UGT-Navarra.

Con esta finalidad se ha definido un conjunto ordenado de medidas evaluables necesarias para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico y se han fijado los 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.

Así, el objetivo principal es la determinación y consecución de una serie de medidas dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se ha elaborado un diagnóstico negociado con la representación legal de las personas trabajadoras que contiene las siguientes materias:

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

Datos de la empresa

Razón Social: UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE NAVARRA
- UGT Navarra

NIF:

Domicilio social: C/ Avda.Zaragoza 12-1

Forma jurídica: Asociación u otros tipos no definidos

Año de constitución: 1974 (refundación)

Responsable de la Entidad

Nombre: Jesús Santos Perez

Cargo: Secretario General

Telf.: 948 29 12 92

e-mail: ugt@navarra.ugt.org

Responsable de Igualdad

Nombre: Marisol Vicente Yoldi

Cargo: Secretaria de Política Sindical, Social e Igualdad

Telf.: 948 291 292 e-mail: ugt@navarra.ugt.org

ACTIVIDAD

Sector Actividad: Actividad Sindical

CNAE: 9420

Dispersión geográfica y ámbito de actuación: **Navarra**

DIMENSIÓN

Personas Trabajadoras:

Mujeres **26** Hombres **19**

Total 45

Centros de trabajo: **Pamplona, Tudela, Tafalla, Estella, San Adrian, Alsasua, Sangüesa y Bera.**

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

Secretaría de Organización y Administración: Augusto Paredes Antón

Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores:

Mujeres 5 Hombres 0

Total 5

INFORMACIÓN BÁSICA DE UGT-NAVARRA:

Características y estructura organizativa:

La Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Navarra (UGT-Navarra) es la organización territorial que la Confederación de UGT establece en Navarra, desde 1974, con el objeto de coordinar la acción de las Federaciones en su ámbito territorial: la FICA, Federación de Industria, Construcción y Agro; la FeSMC, Federación de Servicios, Movilidad y Consumo; y Servicios Públicos. Además, otros objetivos son: asegurar el cumplimiento de las tareas sindicales comunes, dirigir la gestión de los servicios mancomunados que permitan prestar una atención sindical eficaz a todos los afiliados y afiliadas y aplicar las resoluciones y directrices sobre las políticas confederales de UGT, garantizando, con todo ello, la realización efectiva del principio de solidaridad.

Respecto a la **organización territorial**, la UGT-Navarra tiene su sede central en Pamplona, en la Avda. Zaragoza nº 12 y cuenta con sedes en las principales comarcas de la Comunidad Foral de Navarra. La dirección de dichas Delegaciones es de UGT-Navarra, dependen jurídica y orgánicamente de la Comisión Ejecutiva de UGT-Navarra.

La UGT-Navarra entre otras **tareas**, tiene asignados los siguientes cometidos:

a) Desarrollar la acción ante las Instituciones, representando los intereses generales de los trabajadores y trabajadoras en las cuestiones de su exclusiva competencia, análogamente a lo establecido para la Confederación.

- b) Establecer y coordinar, bajo la dirección de la CEC, la administración sindical que, para aquellas federaciones de su ámbito territorial que así lo decidan, se encargue de cumplir con garantías y eficiencia las tareas administrativas básicas del Sindicato relacionadas con la afiliación, el cobro de cuotas y los servicios, todo ello bajo la coordinación de la Comisión Ejecutiva Confederal y la ejecución de las resoluciones congresuales.
- c) Desarrollar una Política de Servicios común para todos los afiliados y afiliadas que marque la Confederación, bajo el principio de solidaridad.
- d) Coordinar en su ámbito de actuación las tareas que afecten a más de una Federación.
- e) Colaborar en la formación sindical de los cuadros, representantes y afiliados, mediante el establecimiento de escuelas de formación propias que se coordinarán con la Escuela de Formación Confederal.
- f) Abrir, mantener, atender y coordinar una red de locales sindicales -Casas del Pueblo- en los municipios, base desde donde irradiará la acción de UGT hacia todas las personas trabajadoras y ciudadanos y ciudadanas.
- g) En el conjunto del territorio, cubrir las carencias de las federaciones con escasa implantación, de acuerdo con la federación estatal y/o regional correspondiente, garantizando las tareas organizativas básicas y la atención a todos sus afiliados y afiliadas según lo establecido por el Servicio Confederal de Gestión.
- h) Garantizar la participación democrática de los afiliados y afiliadas en los órganos establecidos en cada caso.
- i) Colaborar con las Federaciones en la coordinación y estructuración de la Organización en las áreas de producción de bienes o de servicios en las que confluyan un elevado número de trabajadores y trabajadoras, y de empresas, como son los aeropuertos, intercambiadores de transporte; grandes superficies comerciales, de servicios y ocio; polígonos industriales, complejos hospitalarios, universidades, etc. Serán asumidas de manera conjunta, las tareas sindicales necesarias para la obtención de delegados y delegadas y afiliados y afiliadas y para que se atiendan adecuadamente, con los medios que convenga en cada caso.
- j) Coordinar de acuerdo con las Federaciones Estatales el Servicio Básico de Atención a los afiliados y afiliadas, y a los delegados y delegadas que representan a UGT para atender las necesidades que reclamen, con la profesionalidad y diligencia necesarios.
- k) En la UCA, se realizará la ejecución y control de las tareas de los agentes sindicales desarrollando, según las necesidades territoriales y sectoriales fijadas en la Comisión



Territorial de AASS, las líneas maestras establecidas por el Comité Confederal e informando puntualmente de las actividades y de los resultados obtenidos.

l) Coordinar el Servicio Territorial de Gestión (STG).

m) Coordinar el servicio jurídico mancomunado gestionado por las federaciones territoriales, que se integren, y la UGT-Navarra, cuyo reglamento y modelo de financiación se aprobará en el primer Comité Nacional.

n) Desarrollar la Administración Sindical mancomunada, incluyendo los gastos comunes y el mantenimiento de los locales, gestionada por las Federaciones y la UGT-Navarra cuyo Reglamento y modelo de financiación se aprobará en el primer Comité Nacional.

Además, el Congreso y el Comité Nacional podrán asignar a la UGT-Navarra otras tareas adicionales.

Los **órganos** de la UGT-Navarra son:

a) El Congreso Regional, órgano supremo de la UGT-Navarra.

b) El Comité R, órgano supremo de la UGT-Navarra entre los Congresos.

c) La Comisión Ejecutiva, órgano de dirección permanente de la UGT-Navarra, representándola tanto interna como externamente, se elige por el Congreso Nacional.

d) El Consejo Nacional, órgano consultivo de la Comisión Ejecutiva, compuesto por las personas miembros de la Comisión Ejecutiva UGT-Navarra y por las personas que ostentan las Secretarías Generales de las Federaciones.

e) La Comisión de Control Económico, órgano encargado de supervisar la contabilidad de UGT-Navarra, verificar la administración de los medios económicos del Sindicato y controlar que su uso y criterio de gasto se ajuste a las resoluciones de sus órganos de dirección.

Desde febrero de 2021, cuando se realizó el último Congreso, la Comisión Ejecutiva está formada por 5 personas, 3 hombres y 2 mujeres. De estas 5 personas, 4 son representantes de las personas trabajadoras en sus respectivas empresas, se trata de delegados y delegadas que llevan a cabo su labor sindical dentro de la propia organización. La quinta personas es trabajadoras de UGT-Navarra.



COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES:

La Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Navarra considera como uno de sus ejes más importantes la defensa de la igualdad de trato y de oportunidades para todas las personas y la no discriminación sea cual sea su condición o circunstancia personal y/o social. Tal y como recoge el propio Estatuto de los Trabajadores, no pueden dar lugar a discriminaciones en las relaciones laborales cuestiones relacionadas con la edad o la discapacidad o por razón de sexo, origen, orientación o condición sexual, entre otras.

Necesitamos y queremos una sociedad más igualitaria. No podemos permitir que las desigualdades sean cada vez más grandes en nuestro entorno cuando estamos abogando por el hecho de que no se puede dejar a nadie atrás.

Es histórico nuestro compromiso para luchar contra la desigualdad que sufren las mujeres en la sociedad y en el mercado de trabajo, Desde que se funda UGT-Navarra, la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres ha ido progresivamente cimentando los pilares de nuestra Organización, hasta convertirse en uno de los ejes centrales de la negociación y reivindicación sindical.

La participación de las mujeres en la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores se remonta a finales del siglo XIX, cuando una minoría de mujeres muy activas se une a la lucha de la clase obrera. En las últimas décadas, gracias entre otras, a la lucha sindical, se han producido grandes avances que se ven ratificados por un marco legislativo como la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres o la Ley integral de violencia de género o, en nuestra organización, con la incorporación de la participación paritaria, la creación de Secretarías de Mujer e Igualdad o la incorporación transversal de la igualdad en la negociación colectiva. Pero la historia nos demuestra que puede haber retrocesos, como los que vivimos en la última crisis económica y social.

Desde UGT-Navarra somos conscientes de nuestro papel como motores de la igualdad laboral y social. Desde nuestra capacidad de vigías de lo que acontece en los centros de trabajo, nos preocupa esencialmente la priorización que sufren las trabajadoras, la brecha salarial, la desigualdad en los cuidados, la feminización de la pobreza o el hecho de que las mujeres sigan ocupando los ámbitos laborales que tradicionalmente se les han asignado: trabajos precarios, poco reconocidos, y con dificultad para la carrera profesional. Trabajamos para combatir y erradicar el acoso sexual o por razón de sexo en los centros de trabajo, pero nos alarma la situación de aquellas mujeres que sufren la violencia machista. Un drama que debemos afrontar con acciones tanto en el ámbito jurídico, educativo, sanitario, social y laboral.

Somos conscientes que nuestro planteamiento feminista no radica solo en la lucha contra la discriminación, sino que es fundamental que las mujeres participen en igualdad en todos los ámbitos, para que las demandas, experiencias, conocimientos, expectativas y soluciones de la mitad formen parte del todo.

Como organización de clase vamos renovando nuestro esfuerzo en la defensa de las mujeres que sufren múltiples discriminaciones por pertenecer a colectivos concretos como las migrantes, refugiadas, mujeres con distintas capacidad, edad, orientación o identidad sexual.

Consideramos que la bandera feminista debe alzarse en pro de una sociedad más justa y solidaria que ha de construirse desde las alianzas con otras organizaciones con las que establecemos vínculos de acción común. Desde las huelgas del 8 de marzo a todo tipo de actuaciones que han logrado una mejora substancial del panorama normativo y de la realidad de la igualdad de género en nuestro entorno, convirtiéndonos en abanderadas de este movimiento global.

Sin embargo, queda mucho camino por recorrer, y es complejo y diverso. Por eso, las acciones de UGT-Navarra en materia de igualdad de género recorren todos los ámbitos en los que nuestra actividad está involucrada dado que, difícilmente, puede encontrarse un ámbito más transversal y poliédrico.

Hemos ido afianzando las políticas de género también en nuestra organización, implementando medidas efectivas de igualdad de género que permitan incorporar en la agenda sindical los intereses y propuestas de las mujeres trabajadoras, reforzando los instrumentos, áreas y estructuras específicas, reforzando la conciliación de la vida sindical y laboral con la familiar y personal.

Así mismo, vimos imprescindible que se conozca y reconozca la contribución de las mujeres al desarrollo de la historia del sindicato, y se elimine cualquier forma de discriminación sexista en el funcionamiento interno, así como las prácticas que puedan dificultar el acceso efectivo a la participación sindical de las mujeres.

Para ello, a nivel interno, hemos trabajado y continuamos trabajando para:

- Consolidar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad en todos los ámbitos y niveles del sindicato, fomentando su presencia en cargos que habitualmente no ocupan.
- Incrementar la afiliación de mujeres a través de campañas específicas y mantener o crear estructuras de igualdad de género en todos los ámbitos y niveles del sindicato.



- Mejorar la presencia de mujeres en las mesas de negociación, estableciendo una representación paritaria por sexo, siempre que sea posible.
- Potenciar la participación de mujeres en las secciones sindicales, así como fomentar su incorporación en las listas de candidaturas para las elecciones sindicales, favoreciendo las listas cremalleras en donde sea posible.
- Dedicación de recursos de la organización para poder abordar la negociación de Planes de Igualdad, creando departamentos de asesoramiento específico.
- Impulsar una Red de Agentes Sindicales para la Igualdad en las secciones sindicales, en los comités de empresa y en las juntas de personal, dotándoles de los recursos suficientes, para impulsar, planificar, desarrollar y hacer el seguimiento de las medidas de igualdad en las empresas, vigilando el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación, y actuando en defensa de los derechos de igualdad de género.
- Elaborar y publicar una Auditoria de Género, en el que se analizará, entre otras cuestiones la composición de la afiliación, el tanto por ciento de delegados y delegadas, las políticas de igualdad de género adoptadas por el sindicato y el grado de representación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones.

Todo esto ya formaba parte de nuestro compromiso con la Igualdad de mujeres y hombres, en el que llevamos trabajando durante mucho tiempo, ahora, con este Plan de Igualdad, llegamos al colofón de estas actuaciones dotándonos de una herramienta para el impulso de la igualdad dentro de nuestra propia organización y con respecto a las compañeras y compañeros que forman parte de nuestro equipo.

Por otro lado, a nivel externo, uno de nuestros objetivos principales es incrementar el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, con empleos dignos, estables y seguros. La igualdad, además de ser un derecho fundamental y una cuestión de justicia, constituye una necesidad social y de nuestra economía.

Las mujeres acceden al mercado laboral en peores condiciones que los hombres, promocionan menos a puestos de responsabilidad, reciben salarios más bajos y siguen asumiendo casi en solitario las responsabilidades familiares. Lejos de reducirse, las brechas de género en el empleo aumentan.

Defendemos la negociación colectiva y el dialogo social como cauce imprescindible para que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sea un derecho real y efectivo, fomentando la negociación de medidas y planes de igualdad que incluyan acciones en los procesos de selección, clasificación profesional, promoción y formación, así como medidas dirigidas a eliminar las diferencias retributivas entre mujeres y hombres.

Solo legislando adecuadamente será posible que las mujeres hagan efectivo su derecho fundamental a cobrar lo mismo que los hombres cuando realizan trabajos iguales o de igual valor. Así mismo, también trabajamos por incrementar la corresponsabilidad en las tareas de cuidados. La falta de corresponsabilidad y la asunción de las responsabilidades familiares mayoritariamente por parte de las mujeres son unos de los principales obstáculos que les dificulta acceder y mantenerse en el mercado de trabajo.

La brecha salarial y, por tanto, la percepción de un menor salario, así como la mayor presencia de las mujeres en el tiempo parcial constituyen, en el seno de la familia, factores determinantes a la hora de tomar la decisión de quien hace uso de permisos, excedencias y reducciones de jornada. A pesar de la equiparación de la duración de los permisos por nacimiento y cuidado del menor hasta los 12 meses para ambas personas progenitoras, adoptantes, y cuidadoras, estas medidas siguen siendo insuficientes puesto que la legislación no ha resuelto la protección y garantías de las personas trabajadoras que ejercen los derechos de conciliación y continúan existiendo importantes déficits en el cuidado de familiares.

Otro ámbito del que nos ocupamos es que haya más igualdad en la protección social de las trabajadoras. El empleo a tiempo parcial sigue siendo mayoritariamente femenino y la brecha entre mujeres y hombres sigue creciendo. La regulación de este tipo de contrato en materia de protección social resulta preocupante, ya que además de suponer menores ingresos para las mujeres, implica una discriminación en el acceso a las prestaciones contributivas de la Seguridad Social. Por otra parte, los permisos por cuidado de familiares, también disfrutados mayoritariamente por mujeres, no tienen el mismo nivel de protección social que los permisos por cuidado de hijos e hijas. Tampoco hemos olvidado en toda nuestra trayectoria la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus formas, ya que es la manifestación más brutal de la discriminación que persiste en las leyes o en la práctica y las desigualdades en el marco de un sistema en el que siguen perviviendo la relación de dominación de hombres sobre mujeres. Es un compromiso de nuestra organización luchar contra todas las formas que adopta esta violencia, reclamando que se adopten las medidas legales y se pongan los medios humanos y materiales necesarios para erradicar esta lacra, no permitiendo la invisibilización de cualquier forma de violencia contra las mujeres y mejorando la protección de las víctimas.

Desde UGT-Navarra también luchamos contra el acoso sexual y/o por razón de sexo. La negociación colectiva es una herramienta para luchar contra la discriminación por razón de sexo y contra el acoso sexual en ámbito laboral, por ello, es ahí a donde estamos llevando todos nuestros esfuerzos en este tema.

A lo largo de nuestra historia son muchas las acciones y proyectos que se han ido desarrollando en favor de la igualdad tal y como hemos ido viendo. Desde las sucesivas



Secretarías de Igualdad, que se van renovando cada 4 años, se realiza trabajo técnico para la elaboración de guías y materiales que puedan servir a nuestros delegados y delegadas en su labor de representación de los trabajadores y trabajadoras y a nuestros afiliados y afiliadas para la resolución de sus dudas y problemas respecto a cuestiones relacionadas con la igualdad o la conciliación en sus puestos de trabajo.

Se ha reconocido el papel fundamental de las mujeres en la lucha por la igualdad en el ámbito laboral homenajando a delegadas de distintos sectores por su gran labor en los actos que realizamos año tras año el día 8 de marzo.

Respecto a la lucha por la igualdad retributiva, todos los años, llevamos a cabo la campaña “Yo trabajo gratis” para poner de manifiesto los días que las mujeres trabajamos gratis considerando la diferencia de salarios entre hombres y mujeres. Además, con motivo del Día por la Igualdad salarial entre hombres y mujeres realizamos informes sobre brecha de género, no solo durante nuestra vida laboral, sino también en las pensiones por jubilación.

El 25 de noviembre es otro de los días en los que salimos a la calle para mostrar nuestra repulsa a la violencia ejercida contra las mujeres y realizamos también informes sobre violencia de género.

Realizamos cursos sobre la igualdad en el ámbito laboral dentro de nuestra Formación Sindical. Vemos como algo fundamental la formación y también la sensibilización en materia de igualdad de Oportunidades. De esta necesidad surgieron las diferentes acciones formativas que hemos ido desarrollando, ya que encontramos muy importante el poder dotar a los y las representantes sindicales de instrumentos para la negociación colectiva relacionada con temas de igualdad y conciliación.

Los objetivos que nos planteamos eran los siguientes:

- Profundizar en la importancia de la negociación colectiva como instrumento de acción sindical corrector de desigualdades y discriminaciones por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Detectar en la negociación colectiva los problemas en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y con el acoso para subsanarlos.
- Proporcionar estrategias negociadoras para implementar en los convenios colectivos medidas de igualdad y criterios para la implantación de planes de igualdad en las empresas y el desarrollo de protocolos de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

- Proporcionar los conocimientos y recursos necesarios para la elaboración y negociación de Planes de Igualdad y Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Desde la aprobación de las Leyes de Igualdad, tanto Navarra como nacional, hemos incrementado nuestra oferta formativa sobre este tema y hemos ido programando cursos teniendo en cuenta las diferentes actualizaciones que nos imponía la legislación que se iba aprobando sobre el tema. Así, hicimos cursos sobre las modificaciones que impuso en la Ley de Igualdad 3/2007 y en el Estatuto de los Trabajadores el Real Decreto-Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Y, en los últimos años nuestra oferta normativa se ha centrado en los Reales Decretos aprobados en octubre de 2020 desarrollando la legislación anterior sobre Planes de Igualdad y sobre la Igualdad Retributiva.

PACTO DE PAÍS POR LA IGUALDAD Y VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES:

La Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Navarra ha tomado parte activa en la iniciativa **Generation Equality** diseñada por ONU Mujeres para celebrar el 25 aniversario de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing con el objetivo de lograr un gran **Pacto de país por la igualdad y vidas libres de violencia contra las mujeres**. Se pusieron en marcha procesos participativos de reflexión interna y/o en conjunto con otras organizaciones de nuestra sociedad Navarra desde una perspectiva interseccional, holística e intergeneracional. Se procedió a analizar la situación de cada organización en materia de igualdad e identificar los avances que se han producido en los últimos 25 años y los retos futuros en materia de igualdad, estableciendo un conjunto de compromisos concretos a alcanzar para 2026.

COMPROMISO:

Continuar trabajando en defensa de la igualdad de trato y de oportunidades para las mujeres en los ámbitos en que desarrollamos nuestra labor: el ámbito laboral, sindical e institucional. Haciendo hincapié en la justicia y los derechos económicos con la eliminación de la brecha salarial y velando por un empleo de calidad, inclusivo e igualitario; en la erradicación de la violencia de género y de los acosos en el ámbito laboral; y fomentando el empoderamiento y el liderazgo feminista.

ACCIONES EN LAS QUE SE CONCRETA EL COMPROMISO A DESARROLLAR HASTA 2028:

EJE 1: Justicia y Derechos económicos:

Como se recoge en nuestro Programa de Acción del XII Congreso de UGT-Navarra continuaremos trabajando en el impulso del Diálogo Social y de la Negociación Colectiva para la adopción efectiva de medidas de igualdad en el empleo.

Acción 1.- Calidad en el empleo. Trabajo de cuidados:

- Identificar y eliminar las prácticas discriminatorias y los estereotipos discriminatorios de género. Abogar por la mejora en el acceso, las condiciones de trabajo y la promoción de las mujeres en el empleo, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia.

- Negociación Colectiva. Negociación, seguimiento y evaluación de Planes de Igualdad.

- Trabajar en visibilizar y dar valor a los cuidados. Reconocerlos como una dimensión central e indispensable para la sostenibilidad de la vida y el bienestar de las personas. Desmontar los mandatos patriarcales y estereotipos que sostienen que las mujeres cuiden de otras personas.

- Negociación Colectiva, Diálogo Social, realización de charlas y jornadas.

- Visibilizar, reconocer y redistribuir el trabajo doméstico y de cuidados: seguir reivindicando la cobertura pública de los cuidados con desarrollo y aumento de servicios y las políticas públicas para conciliar la vida personal, familiar y laboral y trabajar en el fomento de la corresponsabilidad de los hombres con el trabajo doméstico y de cuidados. Representación y garantía de derechos laborales de personas que trabajan en esos sectores.

- Negociación Colectiva, Diálogo Social, realización de charlas, jornadas, infografías, guías.

8 de Marzo: realización de informes y manifiestos sobre la situación de las mujeres en la sociedad y en el ámbito laboral en particular. Organización de Jornadas y concentraciones.

Acción 2.- Brechas de género:

- Garantizar la igualdad de derechos y oportunidades de las mujeres en las leyes, políticas y prácticas laborales con el fin de conseguir el acceso y promoción laboral, la igualdad salarial

para los trabajos de igual valor y el acceso a la protección social.

- Disminuir la brecha salarial y de pensiones.
 - Para la consecución de estos fines seguiremos abogando por políticas inclusivas, con perspectiva de género en todo el proceso de negociación de los convenios colectivos, con la adopción dentro de los mismos, de medidas que conlleven la igualdad de mujeres y hombres. Continuaremos con la negociación, seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad, incluyendo las auditorías salariales. Consideramos fundamental nuestra implicación en la elaboración de todas estas herramientas esenciales para que esa igualdad sea efectiva.
 - Formación de nuestros delegados y delegadas para la negociación de convenios colectivos con perspectiva de género y de Planes de Igualdad con auditorías salariales, con la realización de cursos y la elaboración de guías. Sensibilización de nuestra afiliación con los temas relativos a igualdad de mujeres y hombres en general y en el ámbito laboral en particular, con la realización de Jornadas, charlas...
 - **22 de febrero:** realización de informes sobre la desigualdad retributiva de mujeres y hombres. Organización de Jornadas y concentraciones.

EJE 2: Violencia de género:

Compromiso en la lucha para prevenir y eliminar la violencia de género y el acoso contra las mujeres en el mundo laboral, incorporando un enfoque inclusivo, integrador y transformador de género en todos los sectores y creando entornos laborales seguros y saludables que reconozcan el derecho de todas las personas a trabajar libres de violencia y acoso.

Acción 1.- Violencia de género:

- Incidir para con las Administraciones e instituciones en la importancia de la eliminación de la violencia contra las mujeres. Abogar por la mejora y/o creación de servicios o recursos para la detección de la violencia machista y la atención a las víctimas, exigiendo servicios integrales, coordinados, accesibles y de calidad.
 - Diálogo Social

- Capacitar en materia de igualdad y detección y eliminación de violencia machista contra las mujeres al conjunto de nuestros agentes sindicales. Incrementar la prevención y sensibilización en materia de violencia machista entre los trabajadores.
 - Formaciones y jornadas.
- Profundizar en el conocimiento de la violencia machista.
 - Realización de estudios e informes.
 - **25 de noviembre: realización de informes y manifiestos sobre la violencia de género. Organización de Jornadas y concentraciones. Concentraciones de repulsa cuando se produzcan casos de violencia contra las mujeres en Navarra**

Acción 2.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- Detectar y dar adecuada respuesta a las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.
 - Adopción de medidas para su prevención en los Planes de Igualdad y elaboración de Protocolos de actuación en las empresas.
- Formar y sensibilizar a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en estos temas.
 - Realización de cursos de formación y de jornadas. Elaboración de guías.

EJE 3: Liderazgo feminista:

UGT-Navarra feminista

- Incorporar la perspectiva de género en las acciones y actuaciones de nuestra organización, como un elemento transversal en todos los ámbitos de trabajo en los que nos movemos. Afianzar nuestras políticas de género, implementando medidas efectivas de igualdad, incorporando en la agenda sindical intereses y propuestas de las mujeres trabajadoras y reforzando instrumentos, áreas y estructuras.
- Promover la participación y el liderazgo de las mujeres en nuestra organización. Mayor formación en igualdad y en empoderamiento feminista para las mujeres.



PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD:

La elaboración del Plan de Igualdad se ha llevado a cabo en el seno de la Comisión negociadora en la que han participado, tal y como determina el RD 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras:

En representación de la empresa:

Secretaria de Política Sindical-Social e Igualdad de UGT-Navarra

Secretario de Organización y Administración de UGT-Navarra

y en representación de las personas trabajadoras:

Eva Azanza Bengoechea

Arantxa Soria Gimeno

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL:

Este plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la organización.

El ámbito territorial del plan de igualdad es autonómico, con vigencia en todos los centros de trabajo de Navarra

El periodo de vigencia del plan de igualdad es de 4 años, entrando en vigor desde el 15 de Noviembre de 2024, fecha de la firma del acuerdo respecto al mismo.

INFORME DIAGNÓSTICO:

El **diagnóstico de situación** es: “el resultado del proceso de toma y recogida de datos, como **primera fase de elaboración del plan de igualdad**, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables



que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento. **Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas se incluyen en este informe que forma parte del plan de igualdad.**

El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que este se preste.

El análisis deberá extenderse también a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.”

Partiendo de esta definición, para la **elaboración del diagnóstico**, se han recogido datos referidos a nuestra organización y se han llevado a cabo conclusiones extraídas de los resultados del documento diagnóstico elaborado para conocer nuestra realidad, con el fin de proponer ese conjunto ordenado de medidas evaluables, dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres dentro de la misma, y a eliminar la discriminación por razón de sexo que pudiese existir en UGT-Navarra.

Por lo tanto, este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de UGT Navarra y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose principales problemas y dificultades detectadas, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro Plan de igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación.

Para ello, se ha procedido a la recogida de información y al debate interno que permita, finalmente, formular las propuestas de mejora que se incluyen en el plan de igualdad.

Para su elaboración se ha tenido en cuenta la **perspectiva de género**, tanto en la recogida de la información como en el análisis de los resultados. Entendido, este análisis, como el 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 mujeres y hombres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado. Esto ha generado una información que ha permitido evaluar de qué manera nuestra gestión y actividad puede impactar de forma diferenciada en mujeres y hombres, o puede producir, en su caso, efectos discriminatorios o diferencias en mujeres y hombres, así como en qué medida podemos contribuir a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Respecto a los **objetivos y finalidad** del Diagnóstico, con carácter general, el **objetivo** es identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y, de manera específica:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión empresarial.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta.
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.
- Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integran el plan de igualdad.

La **finalidad** del diagnóstico ha sido, por tanto, la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos que puedan darse en UGT-Navarra, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

La **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad** ha sido la encargada de realizar el diagnóstico y este informe de resultados que se integra en el Plan y también ha determinado las medidas prioritarias a la luz del propio diagnóstico.

En lo que concierne al **desarrollo de actuaciones** para la elaboración del diagnóstico, se han seguido los siguientes pasos:

1, Planificación: asignación del personal que ha proporcionado la documentación y dinamizado el proceso de recogida de información y selección de las herramientas a utilizar para la recopilación de datos que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad ha considerado necesarios para diagnosticar cada una de las materias.

2, Recopilación y análisis de la información: se ha recopilado la información y documentación disponible, y procedido a su análisis, señalándose los puntos fuertes, las propuestas de mejora y las prioridades e identificando los aspectos en que se producen desigualdades, las causas que las generan y las medidas de mejora para solventarlas.

3, Informe de diagnóstico: elaboración de este informe que resume el análisis llevado a cabo y sus principales conclusiones y propuestas, el cual forma parte del contenido del Plan de Igualdad.

Los datos a los que se hace referencia en el Diagnóstico se refieren al año 2024 y se han recopilado y recogido a lo largo del primer semestre de 2024. Una vez comenzado el proceso de elaboración del Plan de Igualdad de UGT.-Navarra y formada la Comisión Negociadora, se ha procedido a la realización y negociación del Diagnóstico.

→ Conclusiones y propuestas de mejora

Nos encontramos con una plantilla eminentemente femenina, con el 57,78% de mujeres y el 42,22% de hombres. En las incorporaciones en los últimos años se ve que hay un equilibrio en las contrataciones, ya que el 50% son mujeres y el otro 50% son hombres. De modo que se constata que a la hora de la contratación, en general, en la organización no se da discriminación por razón de sexo.

Sin embargo, no existe un procedimiento estandarizado u homogéneo de criterios para la gestión de la selección de personal y la contratación. En términos de contratación, no se llevan a cabo medidas de acción positiva específicas que favorezcan la contratación del género menos representado. Asimismo, en lo que respecta a las salidas de la empresa, no se analizan de forma particular las posibles causas asociadas a una posible desigualdad de oportunidades.

Propuestas de mejora:

- Fijar un procedimiento marco de criterios para la gestión de los procesos de selección, teniendo en cuenta el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, identificando la necesidad de incluir medidas de acción positiva en aquellos niveles profesionales en los que fuera necesario.
- Se deben aplicar criterios de transparencia en los procesos de selección: publicación de vacantes con determinación de los canales pertinentes e información a candidatos y candidatas sobre el estado de las candidaturas.
- Se debe establecer un sistema de indicadores que permita el seguimiento de los procesos de selección, en aras a contribuir al cumplimiento de la política en materia de igualdad de oportunidades y de trato de la organización.
- Las personas que toman parte en los procesos de selección deben tener formación específica en materia de igualdad, para evitar discriminaciones por razón de sexo, y ser un equipo paritario, con igual representación de mujeres y hombres.

◆ Clasificación profesional

De acuerdo a su sistema de valoración de puestos de trabajo las personas trabajadoras que presten sus servicios en la organización son encuadradas teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, iniciativa, grado de autonomía, responsabilidad, mando y supervisión y complejidad de las actividades profesionales pactadas y / o desarrolladas y de conformidad con las normas que se contienen sistema de clasificación profesional, todo ello, en base a criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

No se produce una discriminación jerárquica ya que de 5 personas en el equipo directivo 2 son mujeres.

Respecto a los Grupos profesionales que componen la Clasificación profesional, personal técnico, cuenta con la mayoría de la plantilla, 41 personas, de las que 22 son mujeres y 19 son hombres. De modo que, el 53,66% % de las trabajadoras ocupan un puesto en este grupo Personal técnico, el que cuenta con mayores cuantías en la tabla salarial. En personal administrativo desempeñan sus funciones 4 personas, de las que 4 son mujeres

Propuestas de mejora:

- Ante cualquier oportunidad de cobertura de vacantes o nuevas vacantes, hacer previamente un análisis de la composición hombres/mujeres del área/centro de trabajo afectada.

◆ Formación

→ Conclusiones y propuestas de mejora

La formación que realizamos es una formación sindical dirigida tanto a delegados y delegadas de nuestro sindicato como a las personas que conforman la plantilla, sin embargo percibimos que la participación de ésta no es amplia. Se trata de una formación en la que se garantiza el acceso igualitario de mujeres y hombres a los diferentes programas formativos, las actividades formativas tienen lugar dentro de la jornada de trabajo y no hay diferencias en los contenidos formativos y en los objetivos que persigue la formación según asistan más mujeres o más hombres. El número de horas de las acciones formativas se distribuye por igual entre mujeres y hombres y se realiza una difusión que llega por igual a mujeres y hombres.

En esta Formación se programan cursos sobre Igualdad de mujeres y hombres, pero no es una Formación específica para la plantilla. Se facilitan permisos retribuidos necesarios para la asistencia a exámenes y pruebas, tanto profesionales como académicas y las personas trabajadoras tienen derecho a treinta y cinco horas anuales de formación profesional.

No existe un procedimiento formal de detección de las necesidades de formación de la plantilla. Asimismo, no existe un mecanismo o un canal de solicitud de formación para canalizar las posibles solicitudes que quieran trasladar las personas trabajadoras.

Propuestas de mejora:

- Incidir en la difusión de las acciones formativas entre la plantilla y recoger datos de asistencia diferenciados entre delegados y delegadas y las personas que conforman la plantilla.
- Realizar acciones formativas en el ámbito de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres específicas para la plantilla.
- Articular un procedimiento formal de detección de las necesidades de formación de la plantilla y un canal de solicitud de formación para canalizar las posibles solicitudes que quieran trasladar las personas trabajadoras.

◆ **Promoción profesional**

➔ **Conclusiones y propuestas de mejora**

En el período estudiado se han producido 11 ascensos de categoría profesional.

1 en el nivel directivo que es mujer. Por lo que no existen diferencias por sexo a la hora de promocionar

10 en el nivel técnico y administrativo, de las que 6 son mujeres, y 4 hombres, por lo que no existen diferencias por sexo a la hora de promocionar. Además, las necesidades de conciliación familiar no afectan al acceso a puestos de responsabilidad y/o mejora de empleo, en ambos casos, la promoción se ha llevado a cabo de manera equilibrada.

Sin embargo, no existe un procedimiento determinado de promoción, ni canales de información y/o de comunicación específicos. No se ha tenido en cuenta que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto y que tengan formación en igualdad entre mujeres y hombres.

Propuestas de mejora:

- Articular un procedimiento determinado de promoción, sobre los principios de transparencia e igualdad de oportunidades, con canales de información y/o de comunicación específicos.



- El equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal para posibles promociones debe ser mixto y que tener formación en igualdad de mujeres y hombres.
- Articular mecanismos de identificación y gestión del talento (desempeño, promoción profesional) que permitan tomar decisiones sobre las promociones en base a evidencias concretas de manera sólida y objetiva, con garantía de que no son tomadas bajo condicionantes inconscientes como, por ejemplo, sesgos en cuanto a género.

◆ Condiciones de trabajo

→ Conclusiones y propuestas de mejora

Los contratos que encontramos son indefinidos fundamentalmente, el 88,89%. De los 5 contratos temporales existentes, 2 corresponden a jubilaciones parciales y los otros 3 tienen carácter eventual sujetos a programas. Por lo que podemos hablar de una plantilla estable.

Propuestas de mejora:

- Implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos y su posible impacto con perspectiva de género.
- Se recomienda la revisión en profundidad de los procedimientos que regulan las condiciones laborales para evitar posibles sesgos inconscientes de género.

◆ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

→ Conclusiones y propuestas de mejora

En el período estudiado no encontramos personas en excedencia para el cuidado de hijos o hijas o familiares ni tampoco con personas con reducción de jornada para cuidado de familiares.

Se utiliza el teletrabajo como medida generalizada para la distribución del trabajo que puede contribuir a la conciliación y también la flexibilidad en los horarios de entrada y salida.

Propuestas de mejora:

- Asegurarse de que todas las personas trabajadoras son conocedoras de las medidas de conciliación existentes en la organización y en la normativa correspondiente.
- Garantizar el conocimiento mediante el registro de todas las medidas de conciliación solicitadas por la plantilla.
- Valorar la incorporación de medidas que faciliten el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, así como medidas de adaptación de jornada que no conlleven pérdida retributiva para la persona trabajadora.
- Acciones para que aumente el compromiso de los hombres de la plantilla con el cuidado y también hagan uso de las medidas para la conciliación.

→ Conclusiones y propuestas de mejora

La plantilla está formada fundamentalmente por mujeres, del total de 45 personas trabajadoras. En 2 Grupos profesionales, técnico y administrativo, encontramos más mujeres que hombres.

Propuestas de mejora:

- La posibilidad de que ante una vacante o nueva incorporación donde se de infrarrepresentación femenina se contemple una acción positiva para la promoción o contratación de una mujer.

◆ Retribuciones y auditoría salarial entre mujeres y hombres

El **sistema retributivo** queda fijado por nuestro Convenio colectivo a nivel estatal. Así se determina que las retribuciones de las personas trabajadoras están constituidas por el «salario base» y los «complementos de puesto de trabajo»; así como por el «complemento ad personam» y la «antigüedad consolidada».

El «**salario base**» es la percepción económica que se percibe en función del grupo profesional y nivel salarial. Dicha retribución se entiende referida a la jornada laboral anual.

Complementos de puesto de trabajo:

a) Por el desempeño de las tareas en distintas condiciones que las del resto de puestos de trabajo de igual denominación, se adjudicarán unos determinados complementos salariales, que se denominarán «complementos de puesto de trabajo».

Tendrán la consideración de complementos de puesto de trabajo, entre otros, los importes que se perciban por coordinación, idiomas, etc.

b) Cada complemento al puesto de trabajo se valorará con un porcentaje sobre el salario base, con carácter no absorbible.

c) La cuantificación de los complementos de puesto de trabajo y el desarrollo de su contenido serán objeto de negociación en cada Organismo.

El «**complemento ad personam**» es el concepto salarial consolidado con carácter personal por determinadas personas trabajadoras proveniente de la anterior estructura de la nómina, no absorbible ni compensable y revisable anualmente.

El concepto «**antigüedad consolidada**», es el concepto ad personam proveniente de la anterior estructura de la nómina, no compensable ni absorbible, que retribuye la antigüedad consolidada por determinados trabajadores cuyo importe fue reflejado en sus nóminas en el año 2012. Este concepto será revisado anualmente por negociación colectiva.

También se determina en el Convenio Colectivo que cada uno de los organismos llevará su propio **registro de salarios**, en el cual se incluirá la totalidad de retribuciones percibidas por las personas trabajadoras en el año natural inmediatamente anterior. Se distribuirá por conceptos retributivos, y desagregado por sexo, y distribuido por grupos profesionales y niveles salariales. Este registro se elaborará durante los meses de enero y febrero de cada año en relación al inmediatamente anterior, entregando una copia del mismo a la sección sindical correspondiente antes del día 1 de marzo de cada año.

También teniendo en cuenta el RD 902/2020 de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres, conforme al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. El registro retributivo deberá incluir: los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo. A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo, convenientemente desglosadas por sexo: la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido.

Así, se ha tenido en cuenta el **Registro Salarial de 2024**, con las medias y medianas de cada Grupo profesional desagregado por sexo, además, se ha realizado el cálculo de la Brecha salarial también en cada Grupo y Total.

Grupo I Personal Técnico: teniendo en cuenta la media de todas las percepciones, nos da una diferencia en favor de los hombres de 0,81% Estudiando los salarios de los puestos que componen este Grupo, vemos que el grupo técnico superior A, es donde mayor brecha salarial existe (18,93%) podemos justificar esta diferencia en que aquí se encuentra el personal jurídico donde contamos con 2 abogados y 1 abogada, siendo el personal masculino en que cuenta con mayor antigüedad.

Grupo II Personal Administrativo: teniendo en cuenta todas las personas trabajadoras en este grupo son mujeres, no existe brecha salarial

Total: la media de lo que cobran los hombres y la media de lo que cobran las mujeres nos da una diferencia de 129.44 € a favor de las mujeres-

En el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, al cual ya hemos hecho referencia, se dice que “cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.”

→ Conclusiones y propuestas de mejora

La auditoría salarial arroja unos resultados en los que se evidencia que no existe brecha salarial, sin embargo habrá que hacer un especial seguimiento de aquellas categorías donde si existe una brecha salarial y de infrarrepresentación de las mujeres

Propuestas de mejora:

- Al Realizar un análisis más profundo del sistema retributivo para identificar las causas de la brecha salarial no ajustada y ajustada en los complementos salariales y extra salariales y tomar, si es necesario, acciones correctivas, especialmente en el análisis por puesto, ya que las causas de las brechas salariales pueden deberse a múltiples motivos.

- Realizar periódicamente estudios internos de equidad con perspectiva de género para identificar las posibles causas de las diferencias salariales que pudieran generarse en un futuro y desarrollar un plan de acción concreto con medidas para corregir esas desigualdades.

◆ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

→ Conclusiones y propuestas de mejora

No se han detectado casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en la organización. Existía un protocolo marco de la Unión de Trabajadoras y Trabajadores, pero al abordar la elaboración del Plan de Igualdad se realizó también un **Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo (Anexo a este Plan de Igualdad y con su misma vigencia)**, que debe ser informado a la plantilla para su conocimiento.

Propuestas de mejora:

- Programar acciones encaminadas a la descripción de los procedimientos y medidas de sensibilización, a la prevención y a la actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, de modo que la plantilla reciba información sobre todas estas cuestiones.

◆ Violencia de género

→ Conclusiones y propuestas de mejora

No se conocen casos de víctimas de violencia de género en la organización, por lo que las medidas que se recogen en nuestro Convenio respecto a derechos laborales de las víctimas no se han implantado. Se ha constatado que dichas medidas no son conocidas por la plantilla.

Propuestas de mejora:

- Dar a conocer a la plantilla las medidas con las que cuentan las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral

OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS:

El objetivo principal del I Plan de Igualdad de UGT-Navarra es conseguir la plena igualdad de mujeres y hombres en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de objetivos generales en el desarrollo del plan como son:

- Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas los grupos profesionales y niveles. Favorecer la promoción interna y la selección con el objeto de alcanzar una representación equilibrada de las mujeres en la plantilla.
- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla. Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de la plantilla.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
- Proteger a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordados para cada una de las áreas que serán desarrollados a continuación a través de distintas medidas:

- **Proceso de selección y contratación:**

- Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección y contratación del personal, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos transparentes, objetivos y homogéneos.
- Garantizar que el equipo de personas que realizan las selecciones de personal y las contrataciones con igual representación de mujeres y hombres y con formación y sensibilización en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, con la finalidad de evitar discriminaciones por razón de sexo.
- **Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina:**
 - Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional, incorporando la perspectiva de género.
 - Establecer el perfil profesional adecuado para cada puesto de trabajo y evitar así la vinculación del puesto de trabajo a un sexo determinado.
 - Analizar el equilibrio de mujeres y hombres del grupo profesional/nivel para el que se apertura un proceso de selección o promoción con el fin de garantizar la igualdad y poder optar a establecer medidas correctoras de acción positiva donde exista infrarrepresentación femenina.
 - Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
- **Formación:**
 - Crear una cultura de organización basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas con perspectiva de género.
 - Conseguir que trabajadoras y trabajadores tengan las mismas posibilidades de acceso a la formación.
 - Formación en igualdad entre mujeres y hombres a toda la plantilla, así como a la Comisión Ejecutiva.
 - Seguimiento y estudio de formaciones realizadas a través del registro de las mismas.
 - Crear una cultura de organización basada en la igualdad y no discriminación cuidando el

contenido de los materiales que se utilizan en las acciones formativas programadas por la organización.

- Informar adecuadamente sobre la realización de Formación.
- **Promoción profesional:**
 - Generar transparencia en el proceso de promoción profesional garantizando el principio de igualdad. Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.
 - Dar prioridad a la plantilla para cubrir los puestos vacantes. Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.
 - Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la promoción, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos transparentes, objetivos y homogéneos.
 - Garantizar que el equipo de personas que realizan las promociones de personal con igual representación de mujeres y hombres y con formación y sensibilización en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, con la finalidad de evitar discriminaciones por razón de sexo.
- **Condiciones de trabajo:**
 - Instaurar un sistema de organización del tiempo de trabajo y unas condiciones laborales con perspectiva de género, sin discriminaciones por razón de sexo.
 - Instaurar una cultura laboral con perspectiva de género que acompañe al trabajo a distancia, evitando que el teletrabajo pueda generar una brecha de género.
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:**
 - Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla.
 - Conocer el uso de las medidas de conciliación de toda la plantilla. Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar, personal y laboral.
 - Conseguir que las trabajadoras y los trabajadores conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.

- **Retribuciones y auditoría retributiva:**

- Aplicar una política salarial clara, objetiva, basada en el desempeño y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.
- Mantener un sistema de retribución que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo.

- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:**

- Dar a conocer al conjunto de la plantilla el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, creando un ambiente laboral en el que se proteja la dignidad tanto de mujeres como de hombres.
- Realizar píldoras formativas o acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre acoso sexual y/o por razón de sexo.

- **Violencia de género:**

- Visibilizar las diferentes violencias de género que sufrimos en nuestra sociedad con acciones para su erradicación.
- Mejorar el conocimiento de la plantilla frente a los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD:

A continuación se describen las medidas a llevar a cabo a lo largo de la vigencia del presente Plan, determinando los objetivos que persiguen, las personas destinatarias, el cronograma de implantación, órgano/s responsable/s, recursos asociados e indicadores de seguimiento:

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 1	Establecer un procedimiento estandarizado para la selección y contratación con perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección y contratación del personal, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos transparentes, objetivos y homogéneos.
Descripción detallada de la medida	Fijar un procedimiento marco de criterios (objetividad, transparencia, perspectiva de género) para la gestión en los procesos de selección y contratación, teniendo en cuenta el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, identificando la necesidad de incluir medidas de acción positiva en aquellos niveles profesionales en los que sea necesario. Eliminando en el proceso cualquier cuestión de índole personal.
Personas destinatarias	Candidatos y candidatas a la selección. Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Primer semestre tras la firma del plan de igualdad.
Responsable	Secretaría de Organización y Administración / Secretaría, Política Sindical Social e Igualdad
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales de dichas Secretarías.
Indicadores de seguimiento	Procedimiento de selección y contratación.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 2	Seguimiento de los procesos de selección y contratación en aras a contribuir al cumplimiento de la política en materia de igualdad de oportunidades y de trato de la organización.
Objetivos que persigue	Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección y contratación del personal, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos transparentes, objetivos y homogéneos.
Descripción detallada de la medida	Revisión y seguimiento de procesos de selección y contratación en el marco de criterios (objetividad, transparencia, perspectiva de género) para su gestión, teniendo en cuenta el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. Eliminando cualquier cuestión que vulnere el principio de igualdad de mujeres y hombres.
Personas destinatarias	Candidatos y candidatas a la selección. Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan de igualdad.
Responsable	Secretaría Política Sindical-Social e Igualdad
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales de dicha Secretaría.
Indicadores de seguimiento	N.º de procesos de selección y contratación seguidos. Correcciones que se han dado en los mismos.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 3	Transparencia en los procesos de selección y contratación: Información a toda la plantilla de las vacantes, asegurando que las ofertas lleguen por igual a mujeres y hombres.
Objetivos que persigue	Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección y contratación del personal, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos transparentes, objetivos y homogéneos.
Descripción detallada de la medida	Se deben aplicar criterios de transparencia en los procesos de selección: publicación de vacantes internas, asegurando que las ofertas lleguen por igual a mujeres y hombres.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan de igualdad.
Responsable	Secretaría de Organización y Administración.
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales de la Secretaría.
Indicadores de seguimiento	N.º de vacantes informadas

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medida 4	Formación en igualdad de las personas que toman parte en los procesos de selección, para evitar discriminaciones por razón de sexo. Equipo con igual representación de mujeres y hombres.
Objetivos que persigue	Equipo de personas que realizan las selecciones de personal y las contrataciones con igual representación de mujeres y hombres y con formación y sensibilización en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, con la finalidad de evitar discriminaciones por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Realización de acciones de sensibilización y formación en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres dirigidas a las personas que realizan las selecciones de personal y las contrataciones
Personas destinatarias	Equipo de selección y contratación.
Cronograma de implantación	Primer semestre 2025.
Responsable	Secretaría de Organización y Administración / Secretaría de Secretaría Política Sindical-Social e Igualdad
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales de dichas Secretarías.
Indicadores de seguimiento	Nº de acciones realizadas. N.º de personas formadas.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Medida 5	Actualizar y revisar la clasificación profesional teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo, en base a la actualización de perfiles con perspectiva de género.
----------	--

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Medida 6	Análisis previo y seguimiento de la composición de las diferentes áreas /centros de trabajo para conseguir un equilibrio entre hombres y mujeres
Objetivos que	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional, incorporando la perspectiva de género.
medida	haciendo que los factores que los definen sean aplicables a todos los puestos de trabajo bajo los criterios de totalidad, adecuación y objetividad.
Personas destinatarias	Todos los puestos de trabajo de la organización.
Cronograma de implantación	Durante el año 2026
Responsable	Secretaría de Organización y Administración / Secretaría de Secretaría Política Sindical-Social e Igualdad
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales de dichas Secretarías.
Indicadores de seguimiento	Valoración de puestos de trabajo. Descripción de perfiles de puestos de trabajo.

persigue	Establecer el perfil profesional adecuado para cada puesto de trabajo y evitar así la vinculación del puesto de trabajo a un sexo determinado
Descripción detallada de la medida	Analizar el equilibrio de mujeres y hombres del grupo profesional/nivel para el que se abra un proceso de selección o promoción con el fin de garantizar la igualdad y poder optar a establecer medidas correctoras de acción positiva donde exista infrarrepresentación
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Secretaría de Organización y Administración / Secretaría de Política Sindical – Social e Igualdad
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales de dichas Secretarías
Indicadores de seguimiento	Nº de análisis realizados ante la cobertura de vacante. Nº de acciones positivas implementadas para evitar la desigualdad

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Medida 7	Implementar una nomenclatura de los grupos profesionales/niveles/categorías profesionales con un lenguaje neutro no sexista.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional, incorporando la perspectiva de género. Establecer el perfil profesional adecuado para cada puesto de trabajo y

	evitar así la vinculación del puesto de trabajo a un sexo determinado.
Descripción detallada de la medida	Revisar y modificar, si fuera necesario, la nomenclatura utilizada para nombrar los grupos profesionales/niveles/categorías profesionales para emplear un lenguaje inclusivo y no sexista.
Personas destinatarias	Todos los puestos de trabajo/todos los grupos profesionales/niveles.
Cronograma de implantación	Primer semestre desde la firma del plan de igualdad
Responsable	Secretaría de Organización y Administración / Secretaría Política Sindical-Social e Igualdad
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales de dichas Secretarías.
Indicadores de seguimiento	Revisión de nomenclatura N.º de nomenclaturas modificadas

FORMACIÓN

Medida 8	Formar presencialmente a la plantilla y a la Comisión Ejecutiva en materia de políticas de igualdad, la igualdad en la empresa, acoso sexual y acoso por razón de sexo y violencia de género.
Objetivos que persigue	Crear una cultura de organización basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas con perspectiva de género.

Descripción detallada de la medida	Realización de acciones formativas en materia de igualdad, en general, para formar a la plantilla y a las personas que conforman la Comisión Ejecutiva.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras y las que integran la Comisión Ejecutiva.
Cronograma de implantación	Curso 2025-2027.
Responsable	Secretaría de Secretaría Política Sindical-Social e Igualdad
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales de dichas Secretarías.
Indicadores de seguimiento	N.º de personas formadas Horas de formación

FORMACIÓN	
Medida 9	Estudio de detección de necesidades de formación para toda la plantilla.
Objetivos que persigue	Crear una cultura de organización basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas con perspectiva de género.
Descripción detallada de la medida	Elaborar e implementar un estudio de detección de necesidades de formación para toda la plantilla, a través de un sistema formal y homogéneo, en el que se recojan las opiniones de las personas

	trabajadoras sobre necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación para la promoción, etc.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual, durante la vigencia del plan de igualdad.
Responsable	Secretaría de Igualdad, Políticas Sindical-Social e Igualdad
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales de dichas Secretarías.
Indicadores de seguimiento	Resultados del Estudio de necesidades de formación: <ul style="list-style-type: none"> • N.º de contestaciones desagregadas por sexo • Preferencias de formación

FORMACIÓN	
Medida 10	Información y difusión respecto a la Formación que se realiza en la organización para el acceso adecuado de mujeres y hombres de la plantilla. Registro, desagregado por sexos, de personas trabajadoras asistentes a dicha Formación.
Objetivos que persigue	Acceso de trabajadoras y trabajadores de la organización a la Formación desarrollada en la organización con igualdad de oportunidades. Seguimiento y estudio de formaciones realizadas a través del registro de

	las mismas.
Descripción detallada de la medida	Informar adecuadamente sobre la realización de Formación en la organización, así como registrar las asistencias de las personas trabajadoras a dicha Formación con el fin de estudiar sus preferencias y necesidades.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan de igualdad
Responsable	Secretaría Política Sindical-Social e Igualdad
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales de dicha Secretaría.
Indicadores de seguimiento	N.º de difusiones llevadas a cabo en cada programación formativa. N.º de personas formadas en cada programación formativa.

FORMACIÓN	
Medida 11	Revisión y adaptación del lenguaje, imágenes y contenido de los materiales formativos desde la perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Crear una cultura de organización basada en la igualdad y no discriminación cuidando el contenido de los materiales que se utilizan en las acciones formativas programadas por la organización.
Descripción detallada de la medida	Revisar el lenguaje, las imágenes y el contenido de los materiales formativos desde la perspectiva de género con el fin de que no resulten contrarios a la igualdad de mujeres y hombres. Corregir posibles

	desviaciones que se encuentren
Personas destinatarias	Todo el alumnado de la Formación.
Cronograma de implantación	Durante el desarrollo de la programación formativa.
Responsable	Secretaría Política Sindical-Social e Igualdad
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales de dichas Secretarías.
Indicadores de seguimiento	N.º de materiales revisados. N.º de materiales corregidos

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida 12	Establecer un procedimiento estandarizado para la promoción profesional con perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la promoción, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos transparentes, objetivos y homogéneos.

Descripción detallada de la medida	Fijar un procedimiento marco de criterios (objetividad, transparencia, perspectiva de género) para la gestión en los procesos de promoción, teniendo en cuenta el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, identificando la necesidad de incluir medidas de acción positiva en aquellos niveles profesionales en los que sea necesario. Eliminando en el proceso cualquier cuestión de índole personal.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Primer semestre tras la firma del plan de igualdad.
Responsable	Secretaría de Organización y Administración / Secretaría Política Sindical-Social e Igualdad
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales de dichas Secretarías.
Indicadores de seguimiento	Procedimiento de promoción: <ul style="list-style-type: none"> ◆ índice (%) del avance del diseño ◆ índice (%) de implementación

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida 13	Formación en igualdad de las personas que toman parte en los procesos de promoción, para evitar discriminaciones por razón de sexo. Equipo con igual representación de mujeres y hombres.
Objetivos que persigue	Equipo de personas que realizan las promociones de personal con igual representación de mujeres y hombres y con formación y

	sensibilización en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, con la finalidad de evitar discriminaciones por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Realización de acciones de sensibilización y formación en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres dirigidas a las personas que realizan las promociones.
Personas destinatarias	Personas que realizan y deciden las promociones profesionales.
Cronograma de implantación	Primer semestre 2025.
Responsable	Secretaría de Organización y Administración / Secretaría de Secretaría Política Sindical-Social e Igualdad.
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales de dichas Secretarías.
Indicadores de seguimiento	Nº de acciones realizadas. N.º de personas formadas.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Medida 14	Crear un registro de las vacantes en los diferentes centros de trabajo, para poder realizar coordinación con perfiles de personas trabajadoras sin discriminación por razón de sexo y decisiones sin sesgos de género.
-----------	---

Objetivos que persigue	Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.
Descripción detallada de la medida	Desarrollo de un registro estadístico de todas las vacantes de promoción que se den en cada centro de trabajo que permita estudiar la adecuación de perfiles candidatos sin discriminación por razón de sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan de igualdad.
Responsable	Secretaría de Organización y Administración / Secretaría Política Sindical-Social e Igualdad
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales de dichas Secretarías.
Indicadores de seguimiento	Registro creado con n.º vacantes y de promociones realizadas- centro de trabajo-sexo; origen- destino; grupo profesional -nivel; contrato- jornada; responsabilidades familiares.

CONDICIONES DE TRABAJO

Medida 15	Registro y revisión de sistemas de organización del trabajo, estudios de tiempos y distribución de la jornada de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Instaurar un sistema de organización del tiempo de trabajo y una condiciones laborales con perspectiva de género, sin discriminaciones por

	razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Se evaluarán las diferentes distribuciones, adaptaciones y flexibilidad de jornada, viendo en qué áreas y centros de trabajo se dan unas y otras y cuales utilizan las mujeres y los hombres.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anualmente durante la vigencia del plan de igualdad.
Responsable	Secretaría de Organización y Administración / Secretaría de Secretaría Política Sindical-Social e Igualdad
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales de dichas Secretarías.
Indicadores de seguimiento	Estudio de sistemas de organización del trabajo. N.º de hombres y mujeres con adaptaciones o distribuciones de jornada acordadas.

CONDICIONES DE TRABAJO

Medida 16	Estudio respecto a posibilidades de teletrabajo: identificación de puestos susceptibles de teletrabajo con indicación de si son ocupados por hombres y mujeres.
Objetivos que	Instaurar una cultura laboral con perspectiva de género que acompañe al trabajo a distancia, evitando que el teletrabajo pueda generar una brecha

persigue	de género.
Descripción detallada de la medida	Se evaluarán los puestos de trabajo con identificación de las funciones a fin de determinar cuál de estos puede realizarse mediante trabajo a distancia y en qué condiciones podría prestarse el trabajo mediante teletrabajo.
Personas destinatarias	Todos los puestos de trabajo de la organización.
Cronograma de implantación	Durante 2025
Responsable	Secretaría de Organización y Administración / Secretaría Política Sindical-Social e Igualdad
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales de dichas Secretarías.
Indicadores de seguimiento	Puestos susceptibles de teletrabajo. N.º de personas con teletrabajo desagregadas por sexo, grupos profesionales/niveles; tipo y jornada de contrato; responsabilidades familiares; centro de trabajo.

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

Medida 17	Realizar un estudio sobre el uso de las medidas para la conciliación por parte de la plantilla y su seguimiento centralizado mediante su registro.
Objetivos que persigue	Conocer el uso de las medidas de conciliación de toda la plantilla.

Descripción detallada de la medida	Se creará un registro con los indicadores necesarios (sexo, grupo profesional, nivel profesional, tipo de contrato, jornada, porcentaje de jornada, responsabilidades familiares, centro de trabajo) para conocer de forma centralizada las medidas de conciliación a las que se acogen las personas trabajadoras de la organización.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anualmente durante la vigencia del plan de igualdad.
Responsable	Secretaría de Organización y Administración / Secretaría Política Sindical-Social e Igualdad
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales de dichas Secretarías.
Indicadores de seguimiento	Estudio realizado. Registro de medidas de conciliación.

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

Medida 18	Difundir entre la plantilla los diferentes permisos, derechos y medidas de conciliación de las que dispone teniendo en cuenta el ET y el Convenio Colectivo.
-----------	---

Objetivos que persigue	Conocer las medidas de conciliación de las que se dispone.
Descripción detallada de la medida	Se procederá a la difusión de permisos, derechos y medidas de conciliación a través de una guía de la que dispondrá toda la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Realización de la guía durante el primer semestre de 2025. Difusión durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Secretaría Política Sindical-Social e Igualdad
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales de dicha Secretaría.
Indicadores de seguimiento	Guía realizada. N.º de trabajadoras y trabajadores a quienes llega la información.

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

Medida 19	Difundir y fomentar entre la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares y de cuidado a través de campañas de sensibilización o acciones formativas dirigidas a hombres para que hagan uso de las medidas y derechos de conciliación.
Objetivos que persigue	El ejercicio corresponsable de los derechos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Descripción detallada de la medida	Se llevarán a cabo campañas de sensibilización y concienciación y/o acciones formativas dirigidas a los hombres de la plantilla para la difusión y el fomento de la corresponsabilidad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan de igualdad.
Responsable	Secretaría Política Sindical-Social e Igualdad
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales de dicha Secretaría.
Indicadores de seguimiento	Campañas y/o formaciones realizadas. N.º de trabajadores participantes.

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Medida 20	Estudio pormenorizado de todas las percepciones salariales y extra salariales desagregadas por sexo y por puesto, a fin de identificar y revisar las diferencias.
Objetivos que persigue	Mantener un sistema de retribución que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo.

Descripción detallada de la medida	Realizar un análisis más profundo para identificar las causas de la brecha salarial y tomar, si es necesario, acciones correctivas, especialmente en el análisis por puesto. Así, se realizará periódicamente estudios internos de equidad con perspectiva de género para identificar las causas de las diferencias salariales detectadas y desarrollar un plan de acción concreto con medidas para corregir las desigualdades. Prestar atención a la retribución fija percibida en cada tipo de puesto.
Personas destinatarias	Todos los puestos de trabajo.
Cronograma de implantación	Anualmente, junto con el registro retributivo.
Responsable	Secretaría de Organización y Administración / Secretaría Política Sindical-Social e Igualdad
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales de dichas Secretarías.
Indicadores de seguimiento	Estudio sobre sistema retributivo.

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Medida 21	Cálculo de brechas salariales anualmente, teniendo en cuenta los datos de los registros retributivos y las valoraciones de los puestos de trabajo.
Objetivos que persigue	Mantener un sistema de retribución que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo.

Descripción detallada de la medida	Realizar un análisis cuantitativo de la brecha salarial y tomar, si es necesario, acciones correctivas. Así, se realizará anualmente el cálculo de las brechas salariales en cada Grupo profesional para ver su evolución.
Personas destinatarias	Todos los puestos de trabajo.
Cronograma de implantación	Anualmente, junto con el registro retributivo.
Responsable	Secretaría de Organización y Administración / Secretaría Política Sindical-Social e Igualdad
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales de dichas Secretarías.
Indicadores de seguimiento	Resultados de los cálculos de las brechas salariales.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Medida 22	Difusión del protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo de UGT-Navarra.
Objetivos que persigue	Difundir el protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo acordado con la RLPT en el seno de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

Descripción detallada de la medida	Realizar un plan de comunicación para difundir el protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Difusión a la plantilla a la firma del Plan de Igualdad y a las nuevas incorporaciones según vayan formando parte de la organización.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	A la firma del Plan de Igualdad y cuando se den nuevas incorporaciones.
Responsable	Secretaría Política Sindical-Social e Igualdad
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales de dicha Secretaría.
Indicadores de seguimiento	Canales de difusión y comunicación. N.º de acciones de comunicación.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Medida 23	Campañas de sensibilización y formación respecto a la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Lograr la sensibilización de la plantilla respecto a estos tipos de acoso y su formación en lo concerniente a la prevención para que no se produzcan estas situaciones y actuación en el caso de que se hayan producido.

Descripción detallada de la medida	Diseño, desarrollo e implementación de campañas de sensibilización y acciones formativas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, información sobre los canales de denuncia y el propio protocolo acordado.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	Secretaría Política Sindical-Social e Igualdad
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales de dichas Secretarías.
Indicadores de seguimiento	N.º de acciones realizadas. N.º de personas trabajadoras participantes desagregadas por sexo.

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida 24	Campañas contra la violencia de género: acciones y concentraciones.
Objetivos que persigue	Visibilizar las diferentes violencias de género que sufrimos en nuestra sociedad con acciones para su erradicación.

Descripción detallada de la medida	Realizar anualmente, con el objetivo de concienciar sobre la necesidad de erradicar la violencia contra las mujeres, una campaña de sensibilización, aprovechando el entorno del 25 de noviembre, con acciones, formaciones, concentraciones...
Personas destinatarias	Toda la plantilla/Sociedad.
Cronograma de implantación	Anual (noviembre)
Responsable	Secretaría Política Sindical-Social e Igualdad
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales de dicha Secretaría.
Indicadores de seguimiento	Campaña realizada y difundida por años, especificando lemas y temática.

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida 25	Información a la plantilla acerca de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género que encontramos en la normativa laboral y Convenio colectivo.
Objetivos que	Mejorar el conocimiento de la plantilla frente a los derechos legalmente

persigue	establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.
Descripción detallada de la medida	Elaboración de infografía con información acerca de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género que encontramos en la normativa laboral y Convenio colectivo para su difusión entre la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Elaboración durante 2025. Difusión durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Secretaría Política Sindical-Social e Igualdad. / Departamento de Comunicación.
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales de dicha Secretaría.
Indicadores de seguimiento	Realización de infografía y difusión.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la **Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de UGT-Navarra, formada por las mismas personas que formaron parte de la Comisión negociadora del Plan.**

Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Se realizarán **seguimientos intermedios** del plan de igualdad cada **6 meses**, realizándose **una evaluación final**.

La **Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada 3 meses**, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

1. Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.

2. Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.

El **seguimiento** tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en este I Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

Este seguimiento se llevará a cabo utilizando las siguientes herramientas de seguimiento:

1. Ficha de seguimiento de medidas, el modelo que se detalla a continuación:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE UGT-Navarra	
Medida	
Responsable	

Fecha de implementación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentada por			
Indicadores de seguimiento			
(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)			
Indicadores de resultados			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		
	Falta de conocimiento para la implementación		
	Otros motivos (especificar)		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras en la implementación de la medida			
Soluciones adoptadas (si es el caso)			

Indicadores de impacto	
Reducción de las desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	
Observaciones	

2. Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.

La **evaluación**, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

La evaluación final de este Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

1. Datos generales

Razón social.

Fecha del informe.

Periodo de análisis.

Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de Seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Niveles de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de las Comisiones Ejecutivas?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima de la organización.

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

Las partes implicadas en el proceso del seguimiento y evaluación establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

- a) Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.
- b) Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
- c) Prioridades de acción y calendario de actuación.
- d) Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

REVISIÓN Y MODIFICACIÓN:

El plan de igualdad **deberá revisarse** siempre que cuando concurren las siguientes

circunstancias:

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

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento está legitimada para abordar la **modificación** como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la **modificación** del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento. Esta modificación supondrá la actualización íntegra del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD:

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

ANEXO:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL



ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

UGT-NAVARRA

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

UGT-NAVARRA

1. COMPROMISO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE NAVARRA (UGT-Navarra) EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

2.1. La tutela preventiva frente al acoso

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

2.2. El procedimiento de actuación

2.2.1. Determinación de la comisión instructora

2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

2.2.6. Seguimiento

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

ANEXO: MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

COMPROMISO DE UGT-NAVARRA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, UGT-Navarra manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia, en toda su organización, de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, UGT-Navarra quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal

que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como las personas representantes de las trabajadoras y trabajadores de sus empresas que trabajan en esta organización, personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, UGT-Navarra asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, si se diera el caso, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en UGT-Navarra. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, UGT-Navarra no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a)** en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b)** en los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo;
- c)** en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d)** en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e)** en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f)** en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, UGT-Navarra, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean



necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Pamplona a xxxxxxx

SECRETARIO GENERAL DE UGT-NAVARRA

CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, UGT-Navarra implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo.

Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual

y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.

2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

UGT-Navarra formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en UGT-Navarra

UGT-Navarra al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo generan siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de

sexo.

En el ámbito de nuestra organización no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. Se sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que formamos parte de UGT-Navarra, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidación y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, UGT-Navarra sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por

quien la sufre.

- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que, a consecuencia de la discriminación social, se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

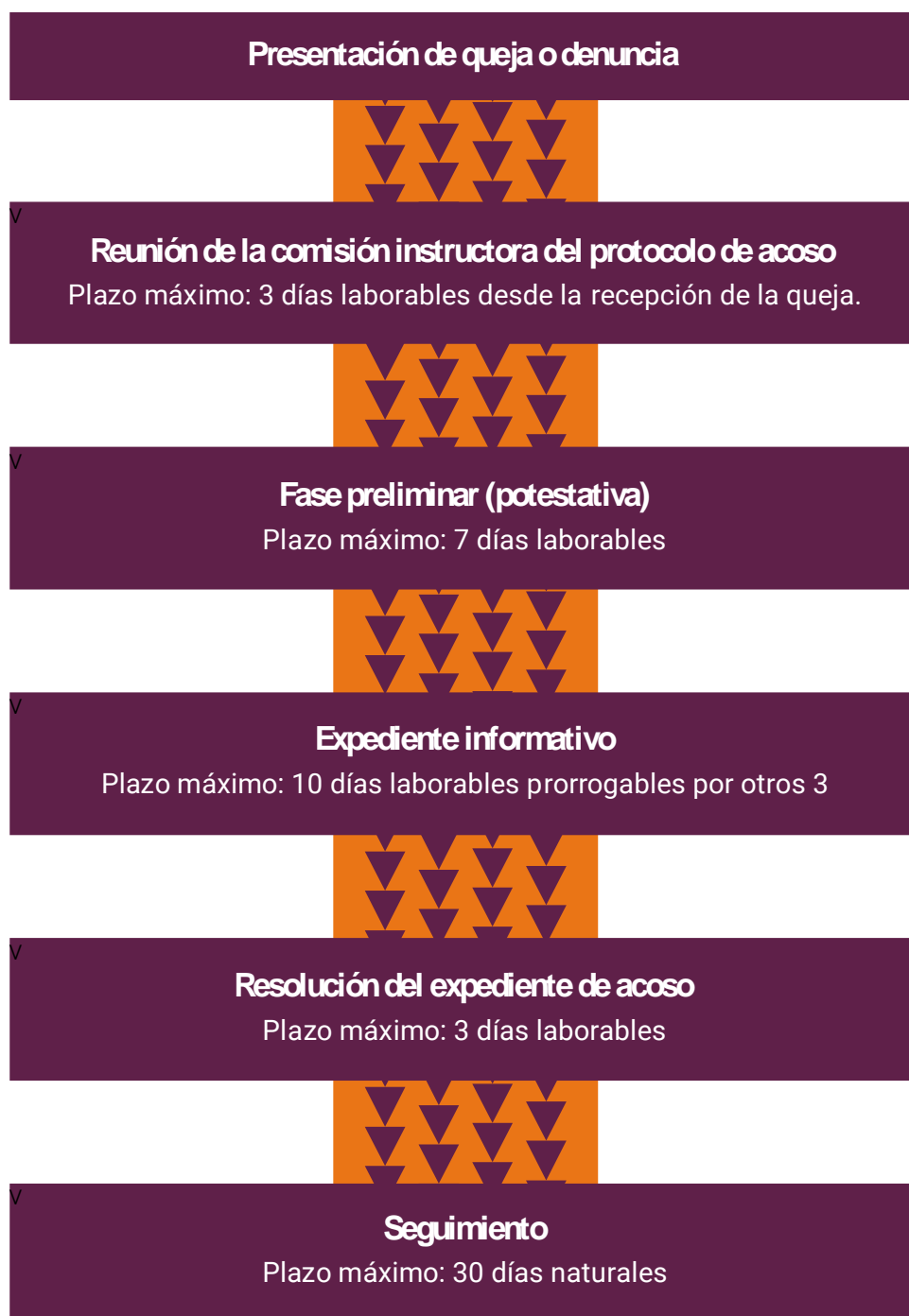
1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



2.2.1. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una **comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso**



sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas¹:

Secretaria Política Sindical-Social e Igualdad de UGT-Navarra

Secretaria General de la Sección Sindical de UGT-Navarra

Técnica en la Secretaría de Seguridad, Salud y Bienestar laboral de UGT-Navarra

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

Secretaria de Organización y Administración de UGT-Navarra

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión **se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe** sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo.

Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente **confidencial**, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

1

En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión instructora esté integrada por 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, el/la representante de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad de la empresa y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización. En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En UGT-Navarra la Secretaria de Política Sindical-Social e Igualdad es la **persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia**² que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de UGT-Navarra deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas pero no podrán ser anónimas, UGT-Navarra garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, se habilita la **cuenta de correo electrónico “....”** a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente **en conocimiento de la dirección de la empresa, Comisión Ejecutiva, y de las demás personas que integran la comisión instructora.**

Se pone **a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja.** La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

2

Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo.

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es **potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima**. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma **urgente y eficaz** para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una **duración máxima de siete días laborables** a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizada esta fase preliminar, **valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes**, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, **se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora**.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa, la Comisión Ejecutiva.

Así mismo, **se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad**, quienes deberán guardar **sigilo** sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, **no se darán datos personales** y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

2.2.4. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una **investigación**³, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de UGT-Navarra, Comisión Ejecutiva, adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, dicha Comisión Ejecutiva de UGT-Navarra **separará a la presunta persona acosadora de la víctima.**

En el desarrollo del **procedimiento** se dará primero **audiencia a la víctima y después a la persona denunciada.** Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un **acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.**

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de **indicios de acoso**, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las **medidas sancionadoras** oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada **no** se apreciasen **indicios de acoso**, la comisión hará **constar en el acta que** de la prueba expresamente practicada **no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.**

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de

3

La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la Comisión Ejecutiva de UGT-Navarra, a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las **decisiones** se tomarán **de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.**

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta **confidencialidad** y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes, en ningún caso, podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar **sigilo y secreto profesional** al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal **deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables.** De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la **ampliación** de este plazo **sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.**

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

La Comisión Ejecutiva de UGT-Navarra, una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las **decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables**, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará **por escrito** a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la Comisión Ejecutiva, como dirección en la organización, procederá a:

- a.a) **archivar las actuaciones, levantando acta** al respecto.
- a.b) adoptar cuantas **medidas** estime oportunas **en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso.** A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede

adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

- a) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- b) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el Convenio colectivo marco de la UGT o, en su caso, en el artículo 54 ET

Entre las **sanciones** a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Comisión Ejecutiva de UGT-Navarra mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su **posterior vigilancia y control** por parte de la empresa.

La Comisión Ejecutiva de UGT-Navarra adoptará las **medidas preventivas** necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las **acciones formativas y de sensibilización** y llevará a cabo **actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima**, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

2.2.6. Seguimiento

Una vez **cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales**, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un **seguimiento** sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna **acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.**

El acta se remitirá a la dirección de la empresa (Comisión Ejecutiva), a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor junto con el plan de igualdad de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Navarra(UGT-Navarra) en noviembre de 2024 y manteniéndose vigente durante 4 años, al igual que dicho plan.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

*** El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.**

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN CASO DE ACOSO SEXUAL

Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO – UGT NAVARRA

I. Persona que informa de los hechos

<input type="checkbox"/> Persona que ha sufrido el acoso:
<input type="checkbox"/> Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:



V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO)

frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA)

y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Navarra (UGT-Navarra)

