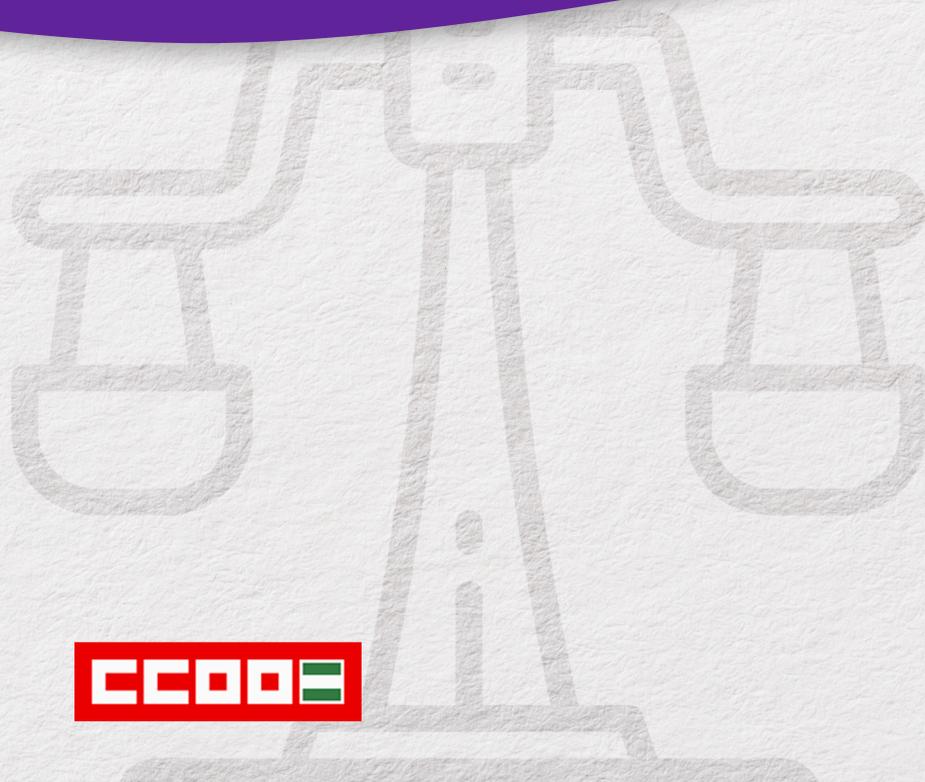


PLAN DE IGUALDAD CONFEDERACIÓN SINDICAL COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCÍA

mayo 2023



mayo 2027



ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN

2.- MARCO LEGISLATIVO

3.- PRINCIPIOS GENERALES

4.- FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

5.- DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD

6.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

7.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

8.- INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

9.- AUDITORÍA RETRIBUTIVA

10.- OBJETIVOS GENERALES

11.- EJES DE ACTUACIÓN

12.- MEDIDAS Y RECURSOS

13.- CALENDARIO DE ACTUACIONES

14.- SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

ANEXOS

1.- INTRODUCCIÓN

La Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía es, tal y como recogen sus Estatutos, una organización democrática, de clase y feminista que defiende los intereses y derechos laborales, económicos, políticos y sociales de las personas trabajadoras en todos los ámbitos, especialmente, en los centros de trabajo. Pretende la supresión de todo tipo de opresión, discriminación y explotación capitalista y orienta su actividad hacia la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en particular mediante la lucha por la eliminación de la discriminación de la mujer en la sociedad y contra todo tipo de violencia de género, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquier ámbito. Un sindicato que apuesta de forma decidida por el acceso y la participación activa de las mujeres en condiciones de igualdad en los ámbitos sociales, políticos, económicos y culturales, superando viejos roles y esquemas patriarcales. CCOO de Andalucía tiene un firme compromiso a través del Diálogo Social en el desarrollo de estrategias y políticas destinadas a esos objetivos para lo que defendemos dos elementos esenciales, de un lado el desarrollo de políticas públicas y cuerpos normativos que afiancen una sociedad más justa, igualitaria, corresponsable y paritaria; y, por otro lado, la necesaria sensibilización en igualdad que eliminen dichos roles y estereotipos de género.

Pero el sindicato, como organización sociopolítica tiene, a tenor de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres la obligación de liderar la consecución de la igualdad de género en el ámbito laboral lo que realiza por un lado con la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas sindicales y por supuesto en las mesas de negociación de convenios colectivos; sin olvidar por otro lado la realización de acciones informativas, de sensibilización y formativas en materia de igualdad de género y no discriminación dirigidas a las personas trabajadoras, liderado a través de las Secretarías de la Mujer de territorios y sectores.

Comisiones Obreras de Andalucía no es sólo una organización actora sino también tractora en igualdad, lo que se demuestra al contar hoy en día con un total de 78.980 mujeres afiliadas, el 50,01 % de su afiliación en nuestro territorio; 6.232 mujeres delegadas elegidas por sus compañeras y compañeros en los procesos electorales en las empresas de Andalucía y 100 mujeres en puestos de dirección de la propia organización. Siendo relevante además que la

Dirección Andaluza está liderada por una mujer, la primera Secretaria General de las CCOO de Andalucía, a la que acompañan un total de 7 mujeres en puestos de responsabilidad de un total de 13 personas integrantes, alcanzando el 61,50% de mujeres en su composición.

Por consiguiente, con el Plan de Igualdad de Comisiones Obreras de Andalucía, se pretende seguir integrando y blindando la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres entre las personas trabajadoras de nuestra organización, desde el lenguaje empleado en el sindicato, en la selección, promoción, formación y la mejora de las condiciones de trabajo de la plantilla estableciendo medidas de conciliación hasta la prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo.

2.- MARCO LEGISLATIVO

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su artículo 5 el principio de garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, tanto en el acceso al empleo como en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Esta ley, en su artículo 45.1 también establece *“la obligación de todas las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral.*

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del **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**, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido

establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.”

Este plan se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están a lo dispuesto en el **Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro** y el **Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

3.- PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen los Planes de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Representación de la entidad y representación de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

4.- FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Comisiones Obreras de Andalucía son los siguientes:

I. Constitución de la Comisión negociadora, conformada de manera paritaria entre la representación de la organización y la representación de las personas trabajadoras y manteniendo en la medida de lo posible el equilibrio entre sexos.

Esta comisión ha tenido la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla para la obtención de la información cualitativa y cuantitativa necesaria para el desarrollo riguroso del diagnóstico de situación previo, de cara a la definición de medidas contenidas en el plan de igualdad.

II. Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: selección, contratación, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.

III. Plan de acción. Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

IV. Difusión del Plan de Igualdad. Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se procederá a realizar una difusión del mismo, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal) y externa.

V. Implantación y ejecución de las medidas del Plan de Igualdad. La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan.

VI. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. De forma transversal a la implantación se realizará un seguimiento periódico, que permitirá identificar problemas que puedan aparecer aportando así soluciones a ellos, revisar constantemente el plan de igualdad y efectuar las

correcciones y modificaciones oportunas, en su caso, así como evaluaciones que determinarán la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

5.- DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD

DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD	
Ámbito funcional	Entidad
Datos fiscales	Razón social: Comisiones Obreras de Andalucía Forma jurídica: Confederación sindical CIF: G41387556 Sede: Calle Cardenal Bueno Monreal nº 58, 41013, Sevilla
Centros de trabajo	CCOO Almería , Calle Javier Sanz nº 14, 04004-Almería CCOO Cádiz , Avda. Andalucía nº 6, 11008, Cádiz CCOO Córdoba , Avda. Gran Capitán nº 12, 14001-Córdoba CCOO Granada , Calle Periodista Francisco Javier Cobos nº 2, 18014-Granada. CCOO Huelva , Calle Martín Alonso Pinzón nº 7, 4ª planta 21003-Huelva. CCOO Jaén , Calle Castilla nº 8, 23007-Jaén CCOO Málaga , Avda. Muelle de Heredia nº 26, 29001-Málaga CCOO Sevilla , Calle Cardenal Bueno Monreal nº 58, 41013-Sevilla CCOO Andalucía , Calle Cardenal Bueno Monreal nº 58, 41013-Sevilla
CNAE	9420 - Actividades sindicales
Página web	https://andalucia.ccoo.es/

6.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Mesa Negociadora del Plan de Igualdad de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía.

Por la Representación Legal de las personas trabajadoras.

1. D. José Manuel Maya Cuenca (RLPT CCOO de Andalucía)
2. D. Juan Rodríguez Pérez (RLPT Cádiz)
3. Dña. María Victoria Martín Blázquez (RLPT Córdoba)

Por la Dirección de la Confederación:

1. Dña. Elisabeth García Fernández
2. Dña. Patricia Laguna Herradón
3. D. Santiago Valderrama Mora (secretario de actas)

Como asesoras:

1. Dña. Irene Pastor Flores
2. Dña. Yolanda Carrasco Tenorio

7.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal:

El Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la organización.

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación en los centros de trabajo y las organizaciones que Comisiones Obreras tiene ubicados en Andalucía, que están organizados bajo el CIF de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía.

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas. Se determina por las partes negociadoras, un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su firma.

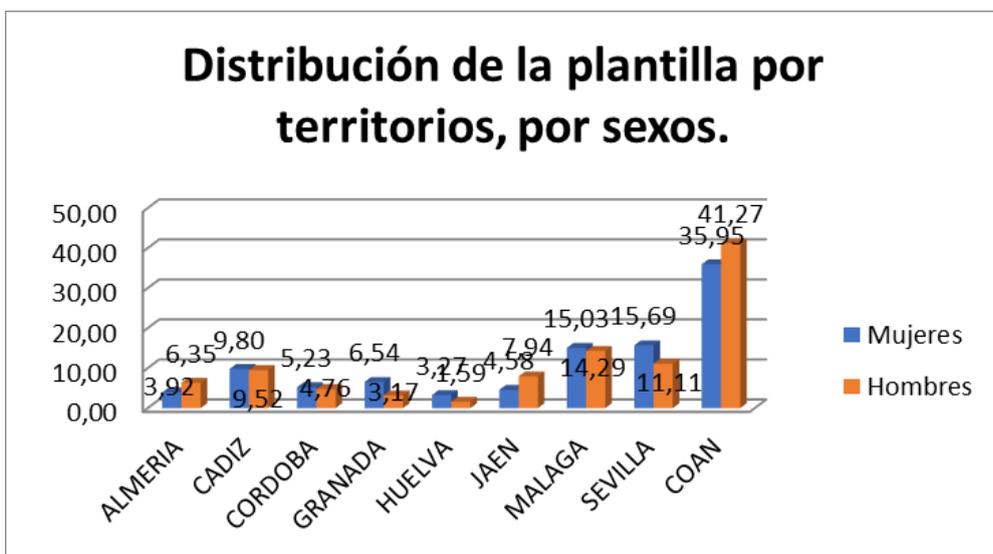
8.- INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN.

CCOO de Andalucía es una organización comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como se pone de manifiesto en sus estatutos, donde se recoge que CCOO de Andalucía *“tiene entre sus principios el impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación por razón de sexo. Para ello, CCOO de Andalucía se propone incorporar la transversalidad de género en todos los ámbitos de la política sindical, promover y desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo, así como remover los obstáculos para avanzar en una representación paritaria de hombres y mujeres en todos los niveles y en todos los órganos del sindicato.”* Igualmente, en su convenio colectivo, en los contenidos de la página web, etc., se aprecia este compromiso.

En 2021, la plantilla de CCOO de Andalucía, incluyendo CCOO de Andalucía, las ocho Uniones Provinciales y las Federaciones y sindicatos provinciales de Servicios a la Ciudadanía, Enseñanza y Pensionistas, está compuesta por 215 personas. De ellas, 152 (70.70%) son mujeres y 63

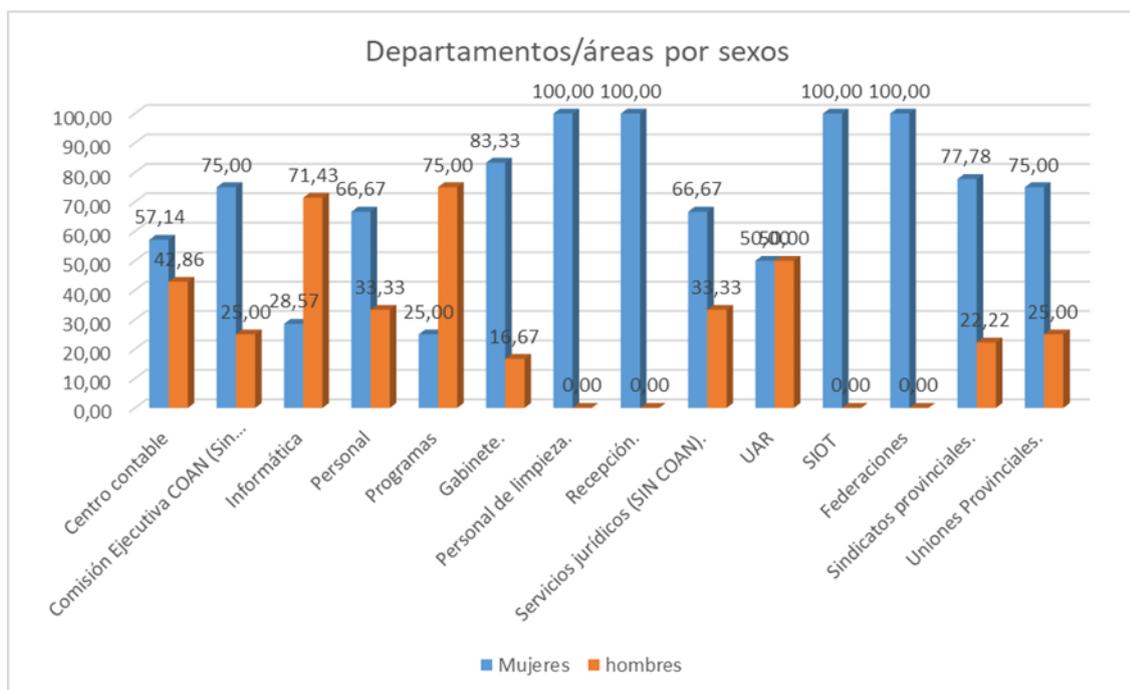
(29.30%) son hombres. Nos encontramos, por tanto, ante una organización claramente feminizada.

Por territorios, la mayor parte de la plantilla, concretamente el 37%, trabajan en CCOO de Andalucía. En cuanto a las Uniones Provinciales, Málaga (15%) y Sevilla (14%) son las que tienen un mayor porcentaje de la plantilla. La plantilla más pequeña se encuentra en Huelva, donde trabajan sólo 6 personas, que representan el 3% de la plantilla. Por sexos, la mayor parte de la plantilla tanto femenina como masculina trabaja en CCOO de Andalucía, el 36% de las mujeres y el 41% de los hombres. Entre las mujeres, la segunda organización con más proporción de trabajadoras es Sevilla, con un 16%, seguida de Málaga, con un 23%. En cuanto a la plantilla masculina, después de CCOO de Andalucía, el territorio con mayor peso de hombres es Málaga, con un 14%, seguida de Sevilla, con un 11%.



En cuanto a la **edad de la plantilla**, la organización se caracteriza por tener una plantilla con una media de edad elevada, tanto entre mujeres como entre hombres.

Por departamentos, la mayor parte de los departamentos de CCOO de Andalucía están feminizados como se observa en la siguiente gráfica excepto en el departamento de Informática y Programas, con mayoría masculina, y la unidad administrativa de recaudación, donde existe una plantilla equilibrada.



Por otro lado la plantilla femenina se distribuye principalmente en los Servicios Jurídicos (30%), Uniones Provinciales (21,6%) y Limpieza (10,5%). La plantilla masculina se concentra sobre todo en Servicios Jurídicos (39%), Uniones provinciales (18,6%) y Centro Contable (10,17%)

Podemos apreciar como las mujeres están presentes en todos los departamentos de la organización, mientras que hay departamentos en los que sólo hay mujeres, como limpieza, Servicio de Información y Orientación a las personas trabajadoras y las Federaciones Regionales.

Respecto a la **antigüedad**, en el rango de más de 30 años nos encontramos a un 21.62% de las mujeres y a un 14.52% de los hombres. Entre las mujeres, un 34.46% tienen entre 11 y 20 años de antigüedad, siendo el rango en el que más porcentaje de mujeres se encuentra. Entre los hombres, el rango de antigüedad con más peso es el de 21 a 30 años (21.62%).

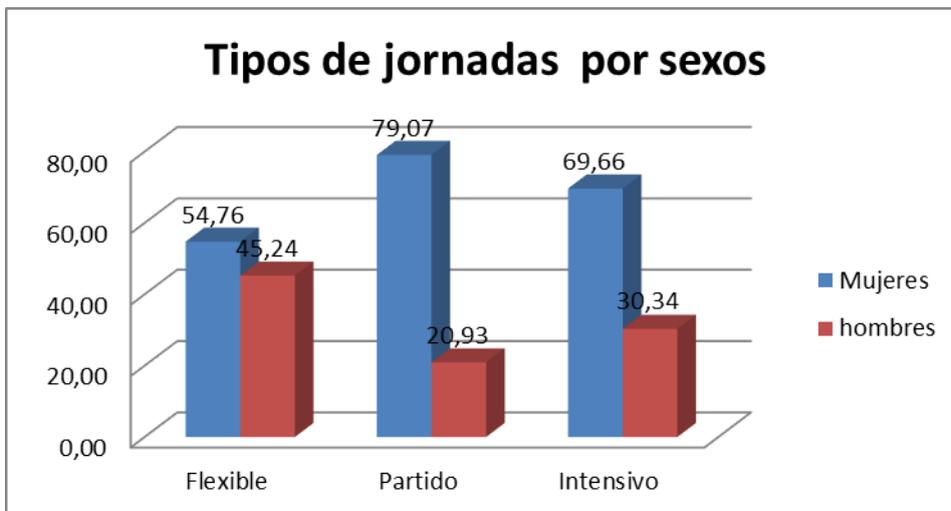
Por categorías, sólo hay mujeres con más de 30 años de antigüedad en la categoría de oficiales administrativas. Los hombres con más de 30 años de antigüedad se encuentran en las categorías de abogadas/os, graduadas/os sociales, tituladas/os medias/os y tituladas/os superiores.

Tipo de jornada (completa o parcial) según el sexo y el tipo de contrato

Se han realizado un total de 217 contratos en el año 2021 siendo el tipo de contrato más utilizado el contrato fijo a tiempo completo, que supuso el 73,3% del total de los contratos existentes en ese año en la organización.

El número de contratos a tiempo parcial en total fue 34, de ellos el 85,3% fue a mujeres.

La contratación a tiempo a tiempo parcial representó el 26,7% del total, siendo 34 contratos. El uso de estos contratos con jornada tiempo parcial responde principalmente a sustituciones por IT o vacaciones de las trabajadoras del departamento de limpieza y a contrataciones para la ejecución de programas finalistas. También es necesario destacar que la proporción de los contratos a tiempo parcial ha ido descendiendo a lo largo de estos cuatro años en ambos sexos, de un 30 a un 19% entre las mujeres, y de un 12 a un 8% entre los hombres.



En cuanto a la distribución de la plantilla según tipo de jornada (flexible, partido o intensivo), en todos los tipos de horario hay mayoría de mujeres respecto a hombres. La diferencia es mayor en el horario partido, superando a la proporción entre sexos que hay en la plantilla (79.7% mujeres y 20.3% hombres) y menor en el horario flexible, donde se puede decir que están equilibrados. Respecto al horario intensivo, que prácticamente es proporcional al peso de cada sexo en la plantilla, debemos señalar que el 43.5% de las mujeres y el 18.5% de los hombres que trabajan con horario intensivo lo hacen también a turnos rotativos.

El 55,5% de las mujeres trabajan en horario intensivo (40,5%) o flexible (15%), mientras que el 44,4% lo hace con horario partido.

En el caso de los hombres la mayor parte trabaja con horario intensivo (42,2%) seguido por el horario flexible (29,7%) y por el horario partido, que afecta al 28,13% de los hombres.

Horarios por categorías

Analizando los horarios por categorías no se aprecian desigualdades por razón de sexo.

Procesos de selección: hay un procedimiento de selección establecido por convenio colectivo que ha sido analizado y que no cuenta con factores discriminatorios por razón de sexo. En los procesos de selección desarrollados entre 2018 y 2021 se han presentado un 63.3% de mujeres frente a un 36.7% de hombres. De las personas seleccionadas, un 73.7% fueron mujeres y un 26.3% fueron hombres. Los puestos convocados han sido titulada/o medio, oficial administrativa/o, abogada/o y titulada/o superior. En todos los procesos se han presentado más mujeres que hombres, si bien la diferencia ha sido mayor en los procesos de titulada/o medio y oficial administrativa/o, donde en torno al 75 por ciento de las personas candidatas fueron mujeres. Las mujeres se han presentado más que los hombres en las categorías de oficial administrativo y titulado/a medio. Los hombres se han presentado más para puestos de titulado/a superior y abogados.

Prácticamente tres cuartas partes de las personas contratadas a través de procesos de selección realizados entre 2018 y 2021 (73,68%) fueron mujeres. En todas las categorías profesionales se contrataron a más mujeres que hombres.

Por sexos, la mayor parte de las mujeres contratadas lo fueron para cubrir puestos de oficial administrativo (39,29%), mientras que la mayor parte de los hombres contratados en estos 4 años lo fueron para cubrir puestos de abogados en los SSJJ (40%).

Tipo de contratación realizada. Entre 2018 y 2021, la modalidad de contratación predominante es la contratación fija, con un peso medio aproximado del 85% en el total de la plantilla en esos 4 años. Por tanto, sólo un 15%, aproximadamente, de los contratos existentes en CCOO de Andalucía entre 2018 y 2021 habrían sido temporales, lo que viene a señalar nuevamente la gran estabilidad de la plantilla en el periodo analizado. Podemos apreciar que el peso de contratos fijos

es proporcional a la presencia de mujeres y hombres en la plantilla en 2021 que, recordemos, es aproximadamente de un 70/30.

En este tiempo la temporalidad se ha relacionado principalmente con contratos por obras o servicios vinculados sustituciones y vacaciones siendo en los tres últimos años analizados, la temporalidad superior entre las mujeres que entre los hombres, llegando a superar los 10 puntos porcentuales de diferencia el año pasado.

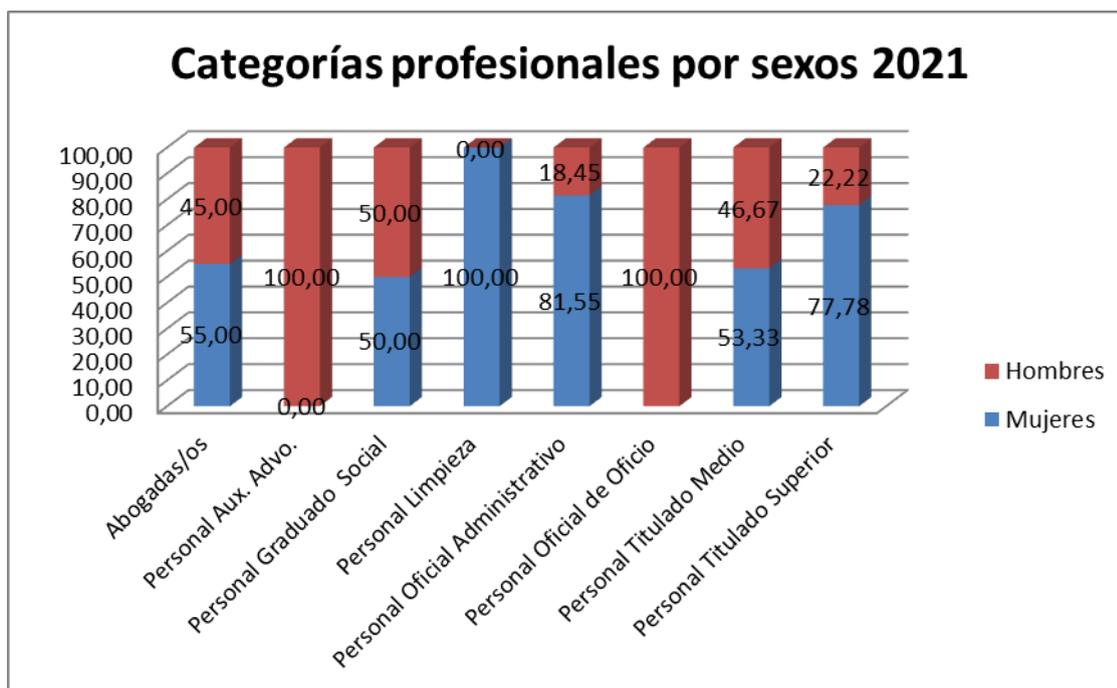
Extinciones y suspensiones de contrato. Entre 2018 y 2021 se registraron 102 extinciones laborales en CCOO de Andalucía, de las cuales 66 (64,71%) fueron de mujeres y 36 (35,3%) de hombres. Estos porcentajes se corresponden aproximadamente con el peso que tiene cada sexo en la plantilla. El motivo de extinción más frecuente tanto entre hombres como entre mujeres en el periodo analizado es el **fin de contrato**, que representa un 65,15% de las extinciones y un 58,33% entre los hombres. Le sigue la **jubilación**, que supone un 10,61% entre las mujeres y un 11,11% entre los hombres. El total de los despidos en los años analizados fueron cuatro.

Procesos de promoción. En el periodo analizado se produjeron 27 promociones, el 74.07% de las personas que promocionaron fueron mujeres, y el 25.93% fueron hombres. Si analizamos las promociones anualmente, vemos que excepto en 2020, en el que hubo la misma proporción de promociones de mujeres y de hombres, todos los años han promocionado más mujeres que hombres. Teniendo en cuenta que nos encontramos ante organizaciones de plantilla mayoritariamente femenina, podemos entender que el número de promociones por sexos, es proporcional con el peso de cada sexo entre el personal de CCOO en Andalucía.

De estos 27 movimientos en la plantilla, sólo 16 (12 mujeres y 4 hombres) implicaron un cambio a una categoría o grupo profesional superior. De esas 16, 11 se han debido a un proceso de regulación de categorías profesionales a causa de un cambio en el convenio colectivo aprobado en 2018, pasando entonces 10 auxiliares administrativos (8 mujeres y 2 hombres) y un auxiliar de oficios a oficiales administrativos y oficial de oficios.

Respecto al resto de movimientos de plantilla entre puestos, 8 son cambios de tipo de contrato, de temporal a indefinido, 5 mujeres y 3 hombres, y 3 mujeres han cambiado de contratos parciales y/o reducciones de jornada a contratos indefinidos.

Clasificación profesional: la categoría profesional más habitual entre las mujeres es la de oficial administrativo, un 54% mientras que, entre los hombres, la más frecuente es la de titulado/a medio (33%). La segunda categoría más presente entre las mujeres es la de titulada media (15%) y en hombres es la de oficial administrativo, con un 30%. La tercera categoría profesional más habitual entre las trabajadoras es la de abogada (14%), al igual que entre los trabajadores, un 28%.

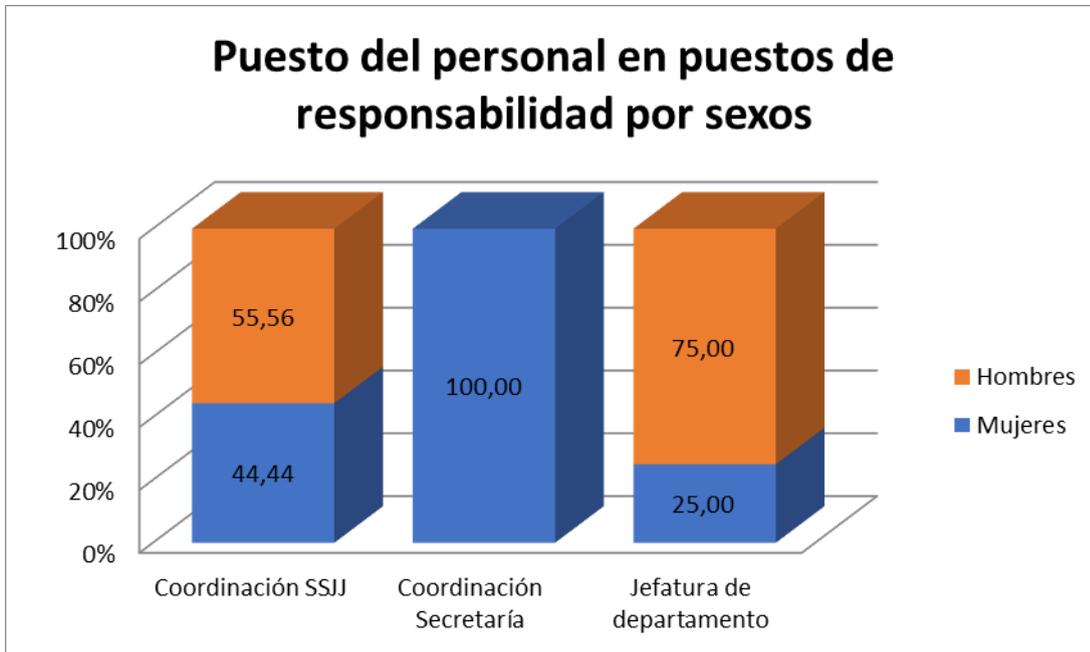


Nos encontramos tres categorías feminizadas, las de personal de limpieza (100% mujeres), personal oficial administrativo (81.55% mujeres) y personal titulado/a superior (77.78% mujeres). (La categoría auxiliar advo. constituida solamente por un hombre). Las categorías de abogadas/os, graduado/a social y titulado/a medio son equilibradas en cuanto al sexo, pues oscilan entre el 50% y el 55% de mujeres.

En cuanto a los **niveles jerárquicos entre el personal laboral**, del total de la plantilla, 20 personas son personal de jefatura. De ellas, 11 son hombres y 9 son mujeres. Es necesario resaltar que, en una plantilla con un 30% de hombres, el 55% del personal laboral en puestos de responsabilidad sean hombres.

La mayor parte del personal en puestos de responsabilidad son coordinadores y coordinadoras de los SSJJ (45%) o personal de jefatura de departamentos (40%). Debemos tener en cuenta que, entre

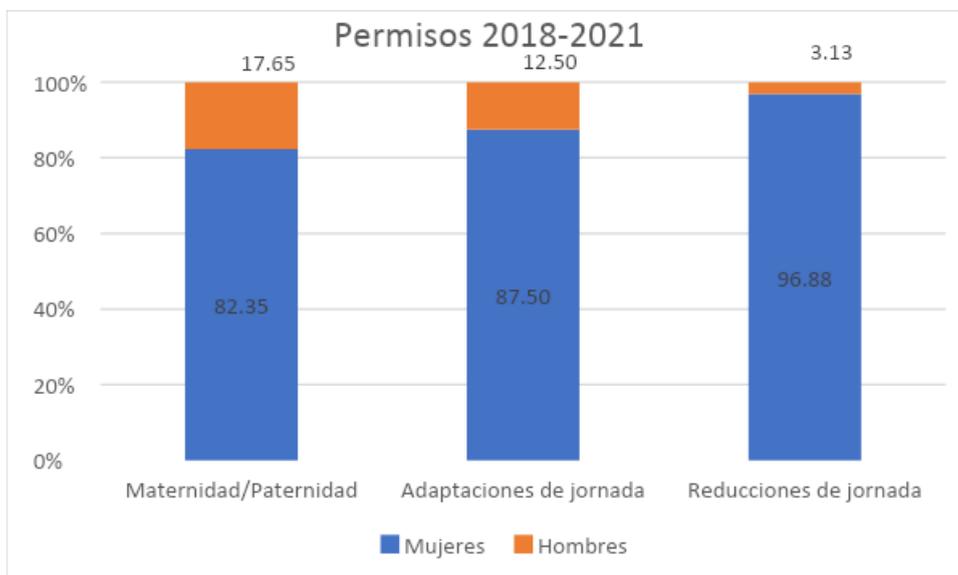
los 5 hombres coordinadores en SSJJ, uno de ellos es, además, el coordinador de los SSJJ a nivel de Andalucía, mientras que el resto lo son a nivel provincial. Entre las mujeres, tres son coordinadoras de SSJJ provincial y otra es coordinadora administrativa de los SSJJ a nivel andaluz.



Si analizamos cada puesto por la proporción de hombres y mujeres, vemos que los hombres son mayoría en SSJJ y jefaturas de departamentos, mientras que las coordinaciones de secretaría son solo mujeres.

El proceso para su elección, tal y como viene recogido en el convenio colectivo y en acuerdos de la comisión paritaria suele ser la libre designación con acuerdo de la Comisión Ejecutiva.

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



Reducciones de jornada entre 2018 y 2021. Entre 2018 y 2021 se contabilizaron 32 reducciones de jornada. Sólo una de ellas fue solicitada por un hombre. Estos datos son esperables, teniendo en cuenta la media de edad de la plantilla, y que, en 2021, por ejemplo, sólo un 1.97% de las mujeres y un 3.17% de los hombres tenían menos de 35 años.

Las adaptaciones de jornada, desde el 1 de enero de 2020 se han producido un total de 8, de las cuales un 62,5% fueron en la CCOO de Andalucía, un 25% en Málaga y un 12.5% en Sevilla. Respecto a los motivos de las mismas, la mitad fueron por causas organizativas (3 mujeres y un hombre), una por violencia de género, una por estudios (conciliación de la vida personal), y dos por cuidados, una de familiar y otra de menor con enfermedad grave. Es decir, sólo dos fueron por conciliación familiar (25%), y ambas fueron mujeres.

Permisos de maternidad/paternidad. Los permisos de maternidad suponen unos porcentajes muy bajos teniendo en cuenta que se trata de una plantilla importante y con mayoría femenina. Igualmente, los permisos de paternidad son muy escasos en todos los años analizados. Probablemente esté relacionado con el hecho de que nos encontremos con una plantilla con una edad elevada.

Permisos retribuidos Esta organización cuenta con una amplia variedad de permisos para el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, cubriendo con ellos una amplia variedad de situaciones que pueden surgir en el día a día de la plantilla. La información sobre los mismos, además, está disponible en la web del control de presencia, de modo que toda la plantilla pueda tener conocimiento de los permisos disponibles según el convenio colectivo.

La mayor parte de los permisos disfrutados en 2021 lo han sido en departamentos feminizados, un 41.93% de los permisos, algo lógico teniendo en cuenta que en ellos se encuentra la mayor parte de la plantilla. El 23.7% han sido en departamentos masculinizados, y el 34.4% los han disfrutado personas de departamentos equilibrados. La distribución de los permisos de convenio disfrutados por la plantilla es prácticamente proporcional al peso de estos tres grupos en la plantilla, por lo que no encontramos que haya un desequilibrio en cuanto al disfrute de los permisos en los departamentos feminizados con respecto a los masculinizados o equilibrados sin poder hacer un análisis desagregado por sexos.

Los permisos más relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar han supuesto un 93.6% de los permisos disfrutados en los departamentos feminizados, un 100% de los permisos disfrutados en los departamentos masculinizados y un 93.2% de los permisos disfrutados en los departamentos equilibrados.

Los permisos relacionados con la conciliación de la vida personal y laboral (exámenes y traslado de domicilio) se han solicitado en departamentos feminizados y equilibrados, pero no en departamentos masculinizados, sin que este dato tenga especial trascendencia.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. CCOO de Andalucía tiene, desde el año 2020 un protocolo para la prevención y eliminación del acoso sexual y el acoso moral por razón de sexo en el trabajo de la confederación sindical de comisiones obreras de Andalucía, que en febrero de 2023 fue actualizado a la normativa vigente, incluyendo los cambios establecidos por la ley la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Desde su entrada en vigor, no ha sido necesaria su puesta en marcha.

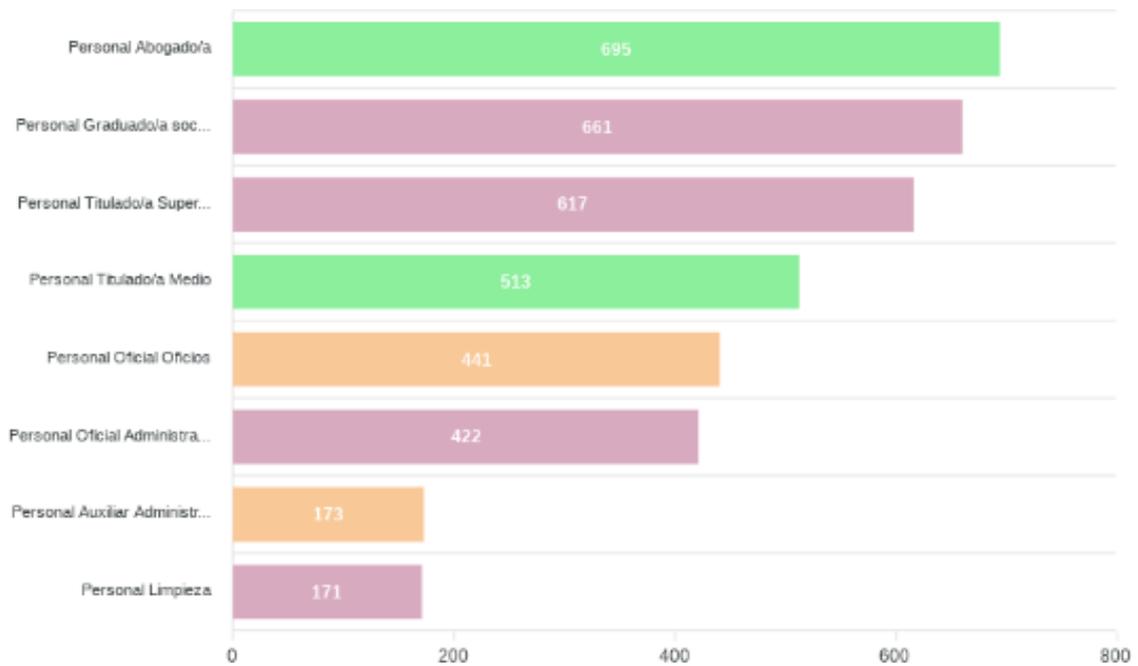
9.- AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Una vez realizada la auditoría retributiva se puede afirmar con contundencia la no existencia de diferencias retributivas entre hombres y mujeres, ni en la media ni en la mediana, salvo casos excepcionales, que provienen de acuerdos previos y que son a extinguir y han sido claramente justificados por la organización sin que se haya apreciado impacto de género en los mismos.

Por parte de la comisión negociadora del plan de igualdad se han analizados todos conceptos salariales, detallando los criterios de devengos de aquellos complementos que no se recogen en el convenio colectivo que le es de aplicación y vinculado a la Valoración de puestos de trabajo realizados por la comisión.

A continuación, se expone el resultado obtenido tras la valoración de los puestos de trabajo existentes en C.S. COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCÍA y la escala/agrupación en la que quedaría encuadrado cada puesto. El análisis detallado de la valoración de cada puesto se refleja en el Informe de Valoración de Puestos de Trabajo de C.S. COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCÍA:

Puesto de trabajo	Puntos	Escala/Agrupación
Personal Abogado/a	695	8
Personal Graduado/a social	661	8
Personal Titulado/a Superior	617	7
Personal Titulado/a Medio	513	6
Personal Oficial Oficios	441	5
Personal Oficial Administrativo/a	422	5
Personal Auxiliar Administrativo/a	173	1
Personal Limpieza	171	1



Además, en la siguiente tabla, se muestra la distribución de los puestos de trabajos por sexo:

Puesto de trabajo	Nº Mujeres	Nº Hombres	Categorización
Personal Abogado/a	22	19	Equiparado
Personal Graduado/a social	2	1	Feminizado
Personal Titulado/a Superior	9	3	Feminizado
Personal Titulado/a Medio	22	23	Equiparado
Personal Oficial Oficlos	0	2	Masculinizado
Personal Oficial Administrativo/a	88	21	Feminizado
Personal Auxiliar Administrativo/a	0	1	Masculinizado
Personal Limpieza	19	0	Feminizado

Retribuciones

Determinados los puestos de igual valor, a partir del salario efectivamente cobrado se ha contabilizado:

- Salario base
- Cada complemento salarial
- Cada retribución extrasalarial

Y se ha procedido a la equiparación de retribuciones para hacerlas comparables, es decir, se han anualizado aquellas retribuciones que no han coincidido con el año completo, calculando lo que la persona hubiese cobrado si hubiese estado contratada todo el año y se han normalizado en los casos en que la persona trabajadora no tenía contrato a jornada completa, realizando la proyección de la retribución percibida en el caso de haber disfrutado de jornada completa.

Análisis de Resultado del Registro Retributivo

Analizado el registro retributivo no se aprecia brecha de género ni en la media ni en la mediana según clasificación profesional y la valoración de puestos contenido en la tabla adjunta.

			Media				Mediana			
Agrupación	Nº.M.	Nº.H.	Total Ret. Mujeres	Total Ret. Hombres	Total Ret.	%	Total Ret. Mujeres	Total Ret. Hombres	Total Ret.	%
GRUPO 1	30	22	31.986	33.249	32.520	4%	30.579	32.816	31.541	4%
GRUPO 2	26	24	24.337	26.546	25.397	8%	23.811	24.977	23.848	8%
GRUPO 3	87	23	22.937	22.957	22.941	0%	23.691	23.225	23.541	0%
GRUPO 4	0	1	0	*****	20.576	100%	0	*****	20.576	100%
GRUPO 5	19	0	20.351	0	20.351	0%	21.063	0	21.063	0%

Escala	Nº.M.	Nº.H.	Media				Mediana			
			Total Ret. Mujeres	Total Ret. Hombres	Total Ret.	%	Total Ret. Mujeres	Total Ret. Hombres	Total Ret.	%
ESCALA 1	19	1	20.351	*****	20.362	1%	21.063	*****	21.055	-2%
ESCALA 5	88	23	22.919	22.957	22.927	0%	23.689	23.225	23.397	-2%
ESCALA 6	22	23	24.049	25.859	24.974	7%	23.811	24.754	23.839	4%
ESCALA 7	9	3	24.136	25.899	24.577	7%	25.047	25.971	25.381	4%
ESCALA 8	24	20	34.361	34.806	34.563	1%	33.367	33.329	33.329	0%

La comisión negociadora ha analizado la situación retributiva de los puestos de trabajo englobado en cada escala, destacando que en aquellos puestos en los que se manifiesta una brecha del 100%, como el caso del auxiliar administrativo o el personal oficial de oficios, se da la circunstancia de que se trata de puestos ocupados por uno o por dos hombres como máximo, por lo que en realidad no se trata de puestos en los que haya posibilidad de comparar el salario entre sexos.

Por otro lado, los análisis de los complementos de **pagas de verano y de Navidad** y el de parte proporcional de pagas extra no son significativos, ya que la persona trabajadora puede decidir si quiere percibir las pagas extraordinarias en dos pagas o prorrateadas mes a mes, tal y como se explica en el art. 6 del Convenio Colectivo.

ESCALA 8

Puestos	Nº.M.	Nº.H.	Media				Mediana			
			Total Ret. Mujeres	Total Ret. Hombres	Total Ret.	%	Total Ret. Mujeres	Total Ret. Hombres	Total Ret.	%
Personal Graduado/a social	2	1	30.565	*****	34.491	28%	30.565	*****	31.065	28%
Personal Abogado/a	22	19	34.706	34.410	34.569	-1%	34.948	33.152	33.506	-5%

En la escala 8, ocupada por los puestos de Personal Graduada/o Social, se produce una diferencia salarial del 28%, que se debe:

Al plus consolidado incluido en el Convenio Colectivo 2018 por el que se eliminaba el complemento de antigüedad y se aplicaba este nuevo complemento conforme a los criterios acordados garantizando el derecho adquirido. Este complemento no se revaloriza, ni incrementa y es tendente a desaparecer conforme el personal que lo percibe se jubile o cause baja en la organización.

Y a un plus ad personam que tiene origen principal en el expediente de modificación sustancial de las condiciones de trabajo acordado en el año 2.013. Entre sus objetivos estaba la regulación de determinados derechos adquiridos por el personal afectado, en especial el personal de los Servicios Jurídicos el cual según la provincia donde prestaban servicios percibían diferentes condiciones salariales. Por esta razón el plus ad personam del citado Graduado Social es superior al de las citadas Graduadas Sociales, que prestan servicios en los Servicios Jurídicos pero en diferentes provincias, lo que hace que los derechos adquiridos de cada una de estas personas trabajadoras sean distintos. Esto ha provocado que, dado que las personas trabajadoras con más antigüedad son mayoritariamente hombres, sea mayor de media entre los trabajadores que entre las trabajadoras. Al deberse, como ha se ha explicado, a un plus que se va a extinguir a medida que las personas trabajadoras que lo perciben su jubilen, y que la mayor parte de las nuevas contrataciones de los últimos años hayan sido mujeres. Además a partir del citado expediente a todo el personal laboral en la organización, incluyendo los citados Servicios Jurídicos, se le aplican las mismas condiciones laborales que son únicamente las recogidas en el Convenio Colectivo, sin

posibilidad de pacto individual, con lo cual el citado desequilibrio ocasionado por los derechos adquiridos tiende a desaparecer.

No existen complementos salariales como puede ser plus de disponibilidad, nocturnidad, peligrosidad entre el personal laboral de CCOO de Andalucía.

El **complemento de Seguro de vida** viene determinado por las condiciones marcadas por la compañía aseguradora en función de las características de la persona asegurada.

10.- OBJETIVOS GENERALES

- 1.- Asegurar y garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.
- 2.- Integrar la Perspectiva de Género transversalmente en la cultura de la organización y, especialmente, en la gestión de los Recursos Humanos.
- 3.- Prevenir cualquier manifestación de violencia de género en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- 4.- Promover y difundir una imagen interna y externa de CCOO de Andalucía comprometida con la igualdad.

11.- EJES DE ACTUACIÓN

1.- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

a) Objetivos estratégicos

Garantizar una selección y contratación igualitaria y libre de discriminación por razón de sexo.

b) Medidas

1.1.- Elaborar un manual que contemple recomendaciones para una selección no sexista.1.2.-

Aplicar un manual que contemple recomendaciones para una selección no sexista.

1.3.- Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades.

2.- FORMACIÓN

a) Objetivos Estratégicos

Formar en igualdad a toda la plantilla fomentando que los valores y principios en igualdad lleguen al total de la organización.

b) Medidas

2.1.- Impartir un curso de formación obligatorio básico (mixto, presencial y online). 2.2.- Impartir un curso de formación específico.

2.3.- Impartir un curso de formación obligatorio básico (online) dirigido a todo el personal laboral de nueva incorporación.

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

a) Objetivo estratégico

Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en la clasificación profesional, promoviendo el acceso de las mujeres a todos los grupos/categorías/puestos donde están subrepresentadas.

b) Medidas

3.1.- Adoptar la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia para el puesto de trabajo, accedan mujeres a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentadas.

4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL

a) Objetivos estratégicos:

Asegurar que la promoción se realice sin aspectos discriminatorios a la hora de identificar, formar, motivar o seleccionar a la persona idónea para promocionar a una categoría superior

b) Medidas

4.1.- En todos los procesos de selección, se tendrán en cuenta la formación, experiencia profesional y méritos de la persona trabajadora.

4.2.- Informar a la plantilla de todos los procesos de promoción profesional que se desarrollen en la organización incluso a quienes estén en situaciones de excedencias, contratos temporales, reducción de jornada.

4.3.- Diseñar programas de formación y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.

4.4.- Recomendar a la Comisión ejecutiva que, en la designación de personas para ocupar puestos de jefatura de departamento, se considere el equilibrio entre sexos.

5.- RETRIBUCIÓN

a) Objetivos Estratégicos

Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor. Transparencia salarial.

b) Medidas

5.1.- Elaborar anualmente registro salarial.

5.2.- Informar de los criterios de devengo de aquellos complementos salariales y extrasalariales que no están recogidos en convenio.

6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

a) Objetivos estratégicos

Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, así como fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres de la plantilla.

b) Medidas

6.1.- Realizar y difundir una infografía informativa de los derechos de conciliación disponibles en CCOO tanto las establecidas por ley como las mejoradas en el convenio colectiva.

6.3.- Elaborar un estudio sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.

6.4.- Recoger datos estadísticos desagregados por sexo con los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar.

7.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

a) Objetivos estratégicos

Asegurar la aplicación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

b) Medidas

7.1.- Exigir la Inclusión de la perspectiva de género en la revisión de los puestos de trabajo que se contrata con el servicio de prevención.

8.-PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

a) Objetivo Estratégico

Garantizar que toda la plantilla conozca la existencia del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo

b) Medidas

8.1.- Enviar por Correo electrónico masivo a toda la plantilla el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.

8.2.- Publicar en el portal de transparencia de CCOO de Andalucía

9.- VIOLENCIA DE GÉNERO

a) Objetivo Estratégico

Informar a la plantilla los derechos que la ley establece en materia de violencia de género.

b) Medidas

9.1.- Difundir entre la plantilla los derechos laborales reconocidos a las víctimas de género.

10.- COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO NO SEXISTA

a) Objetivo estratégico

Garantizar que la información sobre el plan de Igualdad sea accesible

Hacer extensivo el compromiso de Igualdad de CCOO de Andalucía a sus empresas proveedoras y prestadoras de servicios.

Utilización del lenguaje incluyente, teniendo en cuenta la realidad tal cual es, sexuada.

b) Medidas

10.1.- Enviar una circular a toda la plantilla con una guía para implementar el lenguaje inclusivo en todos los documentos.

10.2.- Enviar a toda la plantilla el plan de igualdad con breve infografía-vídeo respecto al mismo

10.3.- Poner a disposición de la plantilla una herramienta online para transformar los textos al lenguaje inclusivo

10.4.- Publicitar de manera externa el Plan de Igualdad a través del Portal de Transparencia de CCOO de Andalucía.

10.5.- Incluir en el procedimiento de contratación el cumplimiento de la normativa vigente con Igualdad.

12.- MEDIDAS Y RECURSOS

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
OBJETIVO ESTRATÉGICO
Garantizar una selección y contratación igualitaria y libre de discriminación por razón de sexo.
MEDIDA Nº 1.1
Elaborar un manual que contemple recomendaciones para una selección no sexista.
PERSONAS DESTINATARIAS
RPLT, RRHH
RESPONSABLE/S DE LA APLICACIÓN DE LA MEDIDA
RRHH, RPLT, SECRETARIA DE LA MUJER
RECURSOS PARA LLEVAR A CABO LA MEDIDA
Recursos humanos:
RECURSOS PROPIOS
Recursos Materiales:
PROPIOS DE LA ORGANIZACIÓN
Recursos Económicos/Presupuesto:
PROPIOS DE LA ORGANIZACIÓN
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA
AÑO 2024
INDICADORES DE EVALUACIÓN
MANUAL ELABORADO (SI / MOTIVACION NO)

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
OBJETIVO ESTRATÉGICO
Garantizar una selección y contratación igualitaria y libre de discriminación por razón de sexo.
MEDIDA Nº 1.2
Aplicar el manual que contempla recomendaciones para una selección no sexista.
PERSONAS DESTINATARIAS
RPLT, RRHH
RESPONSABLE/S DE LA APLICACIÓN DE LA MEDIDA
RRHH, RPLT, SECRETARIA DE LA MUJER
RECURSOS PARA LLEVAR A CABO LA MEDIDA
Recursos humanos:
RECURSOS PROPIOS
Recursos Materiales:
PROPIOS DE LA ORGANIZACIÓN
Recursos Económicos/Presupuesto:
PROPIOS DE LA ORGANIZACIÓN
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA
AÑO 2025
INDICADORES DE EVALUACIÓN
NÚMERO DE PROCESOS DE SELECCIÓN A PARTIR DEL 2025 /HOJA
ESTADÍSTICA DE PROCESOS (ENERO 2026 Y 2027)

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
OBJETIVO ESTRATÉGICO
Garantizar una selección y contratación igualitaria y libre de discriminación por razón de sexo.
MEDIDA Nº 1.3
Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades
PERSONAS DESTINATARIAS
POSIBLES PERSONAS CANDIDATAS
RESPONSABLE/S DE LA APLICACIÓN DE LA MEDIDA
RRHH
RECURSOS PARA LLEVAR A CABO LA MEDIDA
Recursos humanos:
RECURSOS PROPIOS
Recursos Materiales:
RECURSOS PROPIOS
Recursos Económicos/Presupuesto:
NO ES NECESARIO
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA
EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN A PARTIR DE LA PUBLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
INDICADORES DE EVALUACIÓN
INCLUSIÓN SI / NO - MOTIVACIÓN DEL NO
NÚMERO DE OFERTAS DE EMPLEO PUBLICADAS CON EL COMPROMISO

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
OBJETIVO ESTRATÉGICO
Garantizar una selección y contratación igualitaria y libre de discriminación por razón de sexo.
MEDIDA Nº 1.3
Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades
PERSONAS DESTINATARIAS
POSIBLES PERSONAS CANDIDATAS
RESPONSABLE/S DE LA APLICACIÓN DE LA MEDIDA
RRHH
RECURSOS PARA LLEVAR A CABO LA MEDIDA
Recursos humanos:
RECURSOS PROPIOS
Recursos Materiales:
RECURSOS PROPIOS
Recursos Económicos/Presupuesto:
NO ES NECESARIO
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA
EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN A PARTIR DE LA PUBLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
INDICADORES DE EVALUACIÓN
INCLUSIÓN SI / NO - MOTIVACIÓN DEL NO
NÚMERO DE OFERTAS DE EMPLEO PUBLICADAS CON EL COMPROMISO

FORMACIÓN
OBJETIVO ESTRATÉGICO
Formar en igualdad a toda la plantilla fomentando que los valores y principios en igualdad lleguen al total de la organización.
MEDIDA Nº 2.2
Impartir un curso de formación avanzada en materia de igualdad
PERSONAS DESTINATARIAS
PLANTILLA
OBLIGATORIA PERSONAL TITULADO/A MEDIO Y SUPERIOR, Y RLPT
RESPONSABLE/S DE LA APLICACIÓN DE LA MEDIDA
AREA FORMACION, SECRETARIA MUJER
RECURSOS PARA LLEVAR A CABO LA MEDIDA
Recursos humanos:
PERSONAL FORMADO EN LA MATERIA
Recursos Materiales:
RECURSOS PROPIOS
Recursos Económicos/Presupuesto:
DESPLAZAMIENTOS PERSONAL IMPARTICION CURSOS Y DEL PERSONAL LABORAL EN DETERMINADAS PROVINCIAS POR LA DISPERSIÓN GEOGRÁFICA
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA
Dentro de los dos primeros años de vigencia del plan.
INDICADORES DE EVALUACIÓN

CURSOS IMPARTIDOS. (SI O MOTIVAR EL NO)
NÚMERO DE CURSOS IMPARTIDOS.
NÚMERO DE PERSONAS ASISTENTES SEGREGADOS POR SEXO, CATEGORIA YRLPT.
CUMPLIMIENTO CALENDARIO EJECUCIÓN (SI O MOTIVAR EL NO)

FORMACIÓN
OBJETIVO ESTRATÉGICO
Formar en igualdad a toda la plantilla fomentando que los valores y principios en igualdad lleguen al total de la organización.
MEDIDA Nº 2.3
Impartir un curso de formación obligatorio básico (online) dirigido a todo el personal laboral de nueva incorporación
PERSONAS DESTINATARIAS
NUEVAS INCORPORACIONES (EN LOS TRES PRIMEROS MESES)
RESPONSABLE/S DE LA APLICACIÓN DE LA MEDIDA
AREA FORMACION, SECRETARIA MUJER
RECURSOS PARA LLEVAR A CABO LA MEDIDA
Recursos humanos:
PERSONAL FORMADO EN LA MATERIA
Recursos Materiales:
RECURSOS PROPIOS
Recursos Económicos/Presupuesto:
RECURSOS PROPIOS
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA
DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN
INDICADORES DE EVALUACIÓN
CURSOS IMPARTIDOS. (SI O MOTIVAR EL NO)
NÚMERO DE CURSOS IMPARTIDOS.
NÚMERO DE PERSONAS ASISTENTES SEGREGADOS POR SEXO, CATEGORIA.CUMPLIMIENTO
CALENDARIO EJECUCIÓN (SI O MOTIVAR EL NO)

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
OBJETIVO ESTRATÉGICO
Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en la clasificación profesional, promoviendo el acceso de las mujeres a todos los grupos/categorías/puestos donde están subrepresentadas
MEDIDA Nº 3.1
Adoptar la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia para el puesto de trabajo, accedan mujeres a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentadas.
PERSONAS DESTINATARIAS
PLANTILLA
RESPONSABLE/S DE LA APLICACIÓN DE LA MEDIDA
RRHH, ORGANIZACIÓN
RECURSOS PARA LLEVAR A CABO LA MEDIDA
Recursos humanos:
RECURSOS PROPIOS
Recursos Materiales:
RECURSOS PROPIOS
Recursos Económicos/Presupuesto:
RECURSOS PROPIOS
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA
DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
INDICADORES DE EVALUACIÓN
DATOS ESTADÍSTICOS SI / MOTIVACION NO

PROMOCIÓN PROFESIONAL
OBJETIVO ESTRATÉGICO
Asegurar que la promoción se realice sin aspectos discriminatorios a la hora de identificar, formar, motivar o seleccionar a la persona trabajadora idónea para promocionar a una categoría superior
MEDIDA Nº 4.1
En todos los procesos de promoción profesional, se tendrán en cuenta la formación, experiencia profesional y méritos de la persona trabajadora.
PERSONAS DESTINATARIAS
PLANTILLA
RESPONSABLE/S DE LA APLICACIÓN DE LA MEDIDA
RRHH, ORGANIZACIÓN
RECURSOS PARA LLEVAR A CABO LA MEDIDA
Recursos humanos:
RECURSOS PROPIOS
Recursos Materiales:
RECURSOS PROPIOS
Recursos Económicos/Presupuesto:
RECURSOS PROPIOS
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA
DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
INDICADORES DE EVALUACIÓN
HOJA ESTADÍSTICA DE PROCESOS DE SELECCIÓN CON FORMACIÓN, EXPERIENCIA PROFESIONAL Y MÉRITOS.

PROMOCIÓN PROFESIONAL
OBJETIVO ESTRATÉGICO
Asegurar que la promoción se realice sin aspectos discriminatorios a la hora de identificar, formar, motivar o seleccionar a la persona idónea para promocionar a unacategoría superior
MEDIDA Nº4.2
Informar a la plantilla de todos los procesos de promoción profesional que se desarrollen en la organización incluso a quienes estén en situaciones de excedencias, contratos temporales, reducción de jornada.
PERSONAS DESTINATARIAS
PLANTILLA
RESPONSABLE/S DE LA APLICACIÓN DE LA MEDIDA
RRHH, RLPT
RECURSOS PARA LLEVAR A CABO LA MEDIDA
Recursos humanos: RECURSOS PROPIOS
Recursos Materiales: RECURSOS PROPIOS
Recursos Económicos/Presupuesto: RECURSOS PROPIOS
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA
DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
INDICADORES DE EVALUACIÓN
ENVÍO DE CORREO SI / MOTIVACION NO - INFORME DE ENVÍO POR EMAIL FINALIZADO (Envíos Totales, Envíos Correctos, Envíos Errores y Leídos)

PROMOCIÓN PROFESIONAL
OBJETIVO ESTRATÉGICO
Asegurar que la promoción se realice sin aspectos discriminatorios a la hora de identificar, formar, motivar o seleccionar a la persona idónea para promocionar a una categoría superior
MEDIDA Nº 4.3
Diseñar programas de formación y motivación para impulsar la participación de lastrabajadoras en los procesos de promoción profesional.
PERSONAS DESTINATARIAS
PLANTILLA
RESPONSABLE/S DE LA APLICACIÓN DE LA MEDIDA
COMISIÓN DE FORMACIÓN
RECURSOS PARA LLEVAR A CABO LA MEDIDA
Recursos humanos:
RECURSOS PROPIOS
Recursos Materiales:
RECURSOS PROPIOS
Recursos Económicos/Presupuesto:
RECURSOS PROPIOS
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA
DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
INDICADORES DE EVALUACIÓN
INFORME ANUAL ELABORADO POR LA COMISIÓN DE FORMACIÓN (A 31 DEDICIEMBRE DE CADA AÑO)

PROMOCIÓN PROFESIONAL
OBJETIVO ESTRATÉGICO
Asegurar que la libre designación se realice sin aspectos discriminatorios a la hora de identificar, formar, motivar o seleccionar a la persona idónea.
MEDIDA Nº 4.4.
Recomendar a la Comisión ejecutiva que, en la designación de personas para ocupar puestos de libre designación, se considere el equilibrio entre sexos.
PERSONAS DESTINATARIAS
Comisión Ejecutiva de Comisiones Obreras de Andalucía
RESPONSABLE/S DE LA APLICACIÓN DE LA MEDIDA
COMISION DE SEGUIMIENTO
RECURSOS PARA LLEVAR A CABO LA MEDIDA
Recursos humanos:
Recursos propios
Recursos Materiales:
NO ES NECESARIO
Recursos Económicos/Presupuesto:
Recursos propios
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA
DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
INDICADORES DE EVALUACIÓN
Recomendación realizada (sí/No). N.º de puestos de jefatura vacantes convocados. N.º de personas designadas, por sexos. N.º de hombres y mujeres que ocupan puestos de jefatura.

RETRIBUCIÓN
OBJETIVO ESTRATÉGICO
Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
MEDIDA Nº 5.1
Elaborar anualmente registro salarial.
PERSONAS DESTINATARIAS
PLANTILLA, RLPT
RESPONSABLE/S DE LA APLICACIÓN DE LA MEDIDA
RRHH
RECURSOS PARA LLEVAR A CABO LA MEDIDA
Recursos humanos:
RECURSOS PROPIOS
Recursos Materiales:
HERRAMIENTA DEL MINISTERIO DE IGUALDAD
Recursos Económicos/Presupuesto:
RECURSOS PROPIOS
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA
MAYO DE CADA AÑO (DESDE EL 2024)
INDICADORES DE EVALUACIÓN
REALIZACION SI / MOTIVACION NO, EL PROPIO REGISTRO.

RETRIBUCIÓN
<p>OBJETIVO ESTRATÉGICO</p> <p>Transparencia salarial</p>
MEDIDA Nº 5.2
<p>Informar de los criterios de devengo de aquellos complementos salariales y extrasalariales que no están recogidos en convenio.</p>
PERSONAS DESTINATARIAS
PLANTILLA
RESPONSABLE/S DE LA APLICACIÓN DE LA MEDIDA
RRHH
RECURSOS PARA LLEVAR A CABO LA MEDIDA
<p>Recursos humanos:</p> <p>RECURSOS PROPIOS</p>
<p>Recursos Materiales:</p> <p>RECURSOS PROPIOS</p>
<p>Recursos Económicos/Presupuesto:</p> <p>RECURSOS PROPIOS</p>
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA
A LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD
INDICADORES DE EVALUACIÓN
<p>ENVÍO SI / MOTIVACIÓN NO.</p> <p>INFORME DE ENVÍO FINALIZADO (Envíos Totales, Envíos Correctos, Errores y Leídos) Envíos</p>

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
<p>OBJETIVO ESTRATÉGICO Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, así como fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres de la plantilla.</p>
MEDIDA Nº 6.1
La realización y difusión mediante una infografía informativa de los derechos de conciliación disponibles en CCOO de Andalucía tanto las establecidas por ley como las mejoradas en el convenio colectivo.
PERSONAS DESTINATARIAS
PLANTILLA
RESPONSABLE/S DE LA APLICACIÓN DE LA MEDIDA
RLPT, AREA COMUNICACION, SECRETARIA DE LA MUJER
RECURSOS PARA LLEVAR A CABO LA MEDIDA
Recursos humanos: PROPIOS DE LA ORGANIZACIÓN
Recursos Materiales: PROPIOS DE LA ORGANIZACIÓN
Recursos Económicos/Presupuesto: PROPIOS DE LA ORGANIZACIÓN
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA
SEPTIEMBRE 2023
INDICADORES DE EVALUACIÓN
Infografía-vídeo elaborado (SI / MOTIVACIÓN NO) Correo enviado (SI / MOTIVACIÓN NO) INFORME DE ENVÍO FINALIZADO (Envíos Totales, Envíos Correctos, Envíos Errores y Leídos) Vías mediante las que se ha facilitado la información (correo electrónico, tablón de anuncios físico o virtual) CUMPLIMIENTO CRONOGRAMA (SI / MOTIVACIÓN NO)

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
OBJETIVO ESTRATÉGICO
Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, así como fomentar el uso de medidas de conciliación entre los miembros de la plantilla.
MEDIDA Nº 6.2
Elaborar un estudio sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.
PERSONAS DESTINATARIAS
COMISIÓN PARITARIA
RESPONSABLE/S DE LA APLICACIÓN DE LA MEDIDA
RLPT, SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN
RECURSOS PARA LLEVAR A CABO LA MEDIDA
Recursos humanos:
DELEGADOS RLPT, SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN
Recursos Materiales:
RECURSOS PROPIOS
Recursos Económicos/Presupuesto:
RECURSOS PROPIOS
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA
ANTES DE ENERO 2024
INDICADORES DE EVALUACIÓN
ELABORACION SI / MOTIVACION NO

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
OBJETIVO ESTRATÉGICO
Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, así como fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres de la plantilla.
MEDIDA Nº 6.3
Recoger datos estadísticos desagregados por sexo con los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar.
PERSONAS DESTINATARIAS
PLANTILLA
RESPONSABLE/S DE LA APLICACIÓN DE LA MEDIDA
RRHH
RECURSOS PARA LLEVAR A CABO LA MEDIDA
Recursos humanos: RECURSOS PROPIOS
Recursos Materiales: RECURSOS PROPIOS DE LA ORGANIZACIÓN
Recursos Económicos/Presupuesto: PROPIOS DE LA ORGANIZACIÓN
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA
DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN, CON CARÁCTER ANUAL REALIZÁNDOSE EN EL MES DE ENERO DEL AÑO SIGUIENTE
INDICADORES DE EVALUACIÓN
NUMERO DE PERMISOS SOLICITADOS POR SEXO; NUMERO DE SOLICITUDES DENEGADAS POR SEXO Y MOTIVO; NUMERO DE PERMISOS POR TIPO DE PERMISO Y CENTRO DE TRABAJO; ELABORACION INFORME ANUAL

SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
OBJETIVO ESTRATÉGICO
Asegurar la aplicación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
MEDIDA Nº 7.1
Exigir la inclusión de la perspectiva de género en la revisión por clasificación profesional que se contrata con el servicio de prevención.
PERSONAS DESTINATARIAS
ÁREA SALUD LABORAL
RESPONSABLE/S DE LA APLICACIÓN DE LA MEDIDA
ÁREA SALUD LABORAL
RECURSOS PARA LLEVAR A CABO LA MEDIDA
Recursos humanos:
DELEGADOS RLPT, DELEGADOS PREVENCIÓN RRL
Recursos Materiales:
RECURSOS PROPIOS
Recursos Económicos/Presupuesto:
RECURSOS PROPIOS
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA
DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
INDICADORES DE EVALUACIÓN
CONTRATO SERVICIO PREVENCIÓN (SI / MOTIVACIÓN NO)
REVISIÓN INFORME DE EVALUACIÓN DE RIESGOS DE CADA CENTRO DETRABAJO.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO
OBJETIVO ESTRATÉGICO
Garantizar que toda la plantilla conozca la existencia del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo
MEDIDA Nº 8.1
Enviar Correo Electrónico masivo a toda la plantilla
PERSONAS DESTINATARIAS
PLANTILLA
RESPONSABLE/S DE LA APLICACIÓN DE LA MEDIDA
RRHH, RLPT
RECURSOS PARA LLEVAR A CABO LA MEDIDA
Recursos humanos: DELEGADOS RLPT, RRHH
Recursos Materiales: RECURSOS PROPIOS
Recursos Económicos/Presupuesto: RECURSOS PROPIOS
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA
A LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD
INDICADORES DE EVALUACIÓN
ENVIO CORREO MASIVO (SI/NO)
INFORME DE ENVÍO FINALIZADO (Envíos Totales, Envíos Correctos, Envíos Errores y Leídos)
CUMPLIMIENTO DEL CALENDARIO (SI /MOTIVOS NO)

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO
OBJETIVO ESTRATÉGICO
Garantizar que toda la plantilla conozca la existencia del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo
MEDIDA Nº 8.2
Publicar en el portal de transparencia de CCOO de Andalucía
PERSONAS DESTINATARIAS
PLANTILLA
RESPONSABLE/S DE LA APLICACIÓN DE LA MEDIDA
ÁREA INFORMÁTICA / DEPARTAMENTO DE CALIDAD / ÁREA DE COMUNICACIÓN
RECURSOS PARA LLEVAR A CABO LA MEDIDA
Recursos humanos:
RECURSOS PROPIOS DEL ÁREA
Recursos Materiales:
RECURSOS PROPIOS
Recursos Económicos/Presupuesto:
RECURSOS PROPIOS
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA
A LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD
INDICADORES DE EVALUACIÓN
PUBLICADO EN EL PORTAL DE TRANSPARENCIA (SI/ MOTIVACIÓN NO)INFORME
ESTADÍSTICAS DE VISITA
CUMPLIMIENTO DEL CALENDARIO

VIOLENCIA DE GÉNERO
OBJETIVO ESTRATÉGICO
Poner a disposición de la plantilla los derechos que la ley establece en materia de violencia de género.
MEDIDA Nº 9.1
Difundir entre la plantilla los derechos laborales reconocidos a las víctimas de violencia de género.
PERSONAS DESTINATARIAS
PLANTILLA
RESPONSABLE/S DE LA APLICACIÓN DE LA MEDIDA
RRHH, RLPT, AREA MUJER
RECURSOS PARA LLEVAR A CABO LA MEDIDA
Recursos humanos:
RECURSOS PROPIOS
Recursos Materiales:
PROPIOS
Recursos Económicos/Presupuesto:
PROPIOS
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA
DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
INDICADORES DE EVALUACIÓN
Difusión realizada (Si /motivación no)
Medios por los que se ha realizado la difusión.
INFORME DE ENVÍO POR EMAIL FINALIZADO (Envíos Totales, Envíos Correctos, Envíos Errores y Leídos)
CUMPLIMIENTO DEL CALENDARIO (SI /MOTIVOS NO)

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO NO SEXISTA
OBJETIVO ESTRATÉGICO
Utilización del lenguaje incluyente, teniendo en cuenta la realidad tal cual es, sexuada
MEDIDA Nº 10.1
Enviar una circular a toda la plantilla con una guía para implementar el lenguaje inclusivo en todos los documentos.
PERSONAS DESTINATARIAS
PLANTILLA
RESPONSABLE/S DE LA APLICACIÓN DE LA MEDIDA
RRHH, RLPT
RECURSOS PARA LLEVAR A CABO LA MEDIDA
Recursos humanos:
RRHH Y Área Igualdad
Recursos Materiales:
GUÍA CON CONSEJOS Y FORMAS DE ESCRIBIR Y HABLAR
Recursos Económicos/Presupuesto:
RECURSOS PROPIOS
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA
DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
INDICADORES DE EVALUACIÓN
Circular enviada POR EMAIL (SI/ MOTIVACIÓN NO)
INFORME DE ENVÍO FINALIZADO (Envíos Totales, Envíos Correctos, Envíos Errores y Leídos)
CUMPLIMIENTO DEL CALENDARIO (SI /MOTIVOS NO)

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO NO SEXISTA
OBJETIVO ESTRATÉGICO
Garantizar que la información sobre el plan de Igualdad sea accesible
MEDIDA Nº 10.2
Envío masivo del plan de igualdad con breve infografía-vídeo respecto al mismo
PERSONAS DESTINATARIAS
PLANTILLA
RESPONSABLE/S DE LA APLICACIÓN DE LA MEDIDA
RRHH, RLPT
RECURSOS PARA LLEVAR A CABO LA MEDIDA
Recursos humanos:
DELEGADOS RLPT, RRHH y Secretaría de Comunicación de CCOO de Andalucía
Recursos Materiales:
Correo electrónico
Recursos Económicos/Presupuesto:
RECURSOS PROPIOS
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA
A LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD
INDICADORES DE EVALUACIÓN
Infografía-vídeo elaborado (SI / MOTIVACIÓN NO) Correo enviado (SI / MOTIVACIÓN NO)
INFORME DE ENVÍO FINALIZADO (Envíos Totales, Envíos Correctos, Envíos Errores y Leídos)
Vías mediante las que se ha facilitado la información (correo electrónico, tablón de anuncios físico o virtual)
CUMPLIMIENTO CRONOGRAMA (SI / MOTIVACIÓN NO)

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO NO SEXISTA
OBJETIVO ESTRATÉGICO
Utilización del lenguaje incluyente, teniendo en cuenta la realidad tal cual es, sexuada
MEDIDA Nº 10.3
Poner a disposición de la plantilla una herramienta online para transformar los textos al lenguaje inclusivo.
PERSONAS DESTINATARIAS
PLANTILLA
RESPONSABLE/S DE LA APLICACIÓN DE LA MEDIDA
RRHH, ÁREA COMUNICACIÓN
RECURSOS PARA LLEVAR A CABO LA MEDIDA
Recursos humanos:
Área de Comunicación y Área de Nuevas Tecnologías
Recursos Materiales:
RECURSOS PROPIOS
Recursos Económicos/Presupuesto:
PENDIENTE VALORACIÓN
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA
DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
INDICADORES DE EVALUACIÓN
Elección herramienta de adaptación a lenguaje no sexista. (SI/NO y Motivación).
Envío de circular informativa a toda la plantilla.
INFORME DE ENVÍO FINALIZADO (Envíos Totales, Envíos Correctos, Envíos Errores y Leídos)

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO NO SEXISTA
OBJETIVO ESTRATÉGICO
Garantizar que la información sobre el plan de Igualdad sea accesible
MEDIDA Nº 10.4
Publicitar de manera externa el Plan de Igualdad a través del Portal de Transparencia de CCOO de Andalucía
PERSONAS DESTINATARIAS
Afiliación y Ciudadanía
RESPONSABLE/S DE LA APLICACIÓN DE LA MEDIDA
RRHH
RECURSOS PARA LLEVAR A CABO LA MEDIDA
Recursos humanos:
RRHH y Área de Nuevas Tecnologías
Recursos Materiales:
Portal web de transparencia de CCOO de Andalucía
Recursos Económicos/Presupuesto:
RECURSOS PROPIOS
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA
A LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD
INDICADORES DE EVALUACIÓN
PUBLICACIÓN EN EL PORTAL DE TRANSPARENCIA (SI/ MOTIVACIÓN NO) INFORME ESTADÍSTICAS DE VISITA
CUMPLIMIENTO DEL CALENDARIO

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO NO SEXISTA	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Hacer extensivo el compromiso de Igualdad de CCOO de Andalucía a sus empresas proveedoras y prestadoras de servicios.	
MEDIDA Nº 10.5	
Incluir en el procedimiento de contratación con empresas proveedoras y prestadoras de servicios el cumplimiento de la normativa vigente en Igualdad	
PERSONAS DESTINATARIAS	
Empresas proveedoras y prestadoras de servicios.	
RESPONSABLE/S DE LA APLICACIÓN DE LA MEDIDA	
Secretaría de Organización.	
RECURSOS PARA LLEVAR A CABO LA MEDIDA	
Recursos humanos:	
Recursos Propios.	
Recursos Materiales:	
Recursos Propios.	
Recursos Económicos/Presupuesto:	
Recursos Propios.	
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA	
DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	
Redacción e implementación del certificado.	
Informe con la relación de las empresas proveedoras y prestadoras de servicios que certifiquen el cumplimiento de esta medida / motivación del no.	

13.- CALENDARIO DE ACTUACIONES

ANO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
2023					1.3 3.1 4.4 5.2 6.2 8.1 8.2 10.1 10.2 10.3 10.4 10.5	1.3 3.1 4.4 6.2 8.1 8.2 10.1 10.2 10.3 10.4 10.5	3.1 4.4 6.2 10.1 10.2 10.3	3.1 4.4 6.2 10.1 10.2 10.3	3.1 4.4 6.1 6.2 10.1 10.2 10.3 10.5	3.1 4.4 6.2 10.1 10.3 10.5	3.1 4.4 6.2 10.1 10.3 10.5	3.1 4.4 6.2 10.1 10.3 10.5
2024	1.1 3.1 4.1 4.2 4.4 6.3 10.5	1.1 3.1 4.4 9.1 10.5	1.1 3.1 4.4 10.5	1.1 3.1 4.4 5.1 7.1 10.5	1.1 3.1 4.4 10.5	1.1 3.1 4.4 10.5	1.1 3.1 4.4 10.5	1.1 3.1 4.4 10.5	1.1 2.1 3.1 4.4 10.5	1.1 2.1 3.1 4.4 10.5	1.1 2.1 3.1 4.4 10.5	1.1 2.1 3.1 4.3 4.4 10.5 C.I.
2025	1.2 2.2 2.3 3.1 4.1 4.2 4.4 6.3 10.5	1.2 2.2 2.3 3.1 4.4 6.3 10.5	1.2 2.2 2.3 3.1 4.4 10.5	1.2 2.2 2.3 3.1 4.4 5.1 7.1 10.5 C.S.I	1.2 2.2 2.3 3.1 4.4 10.5	1.2 2.2 2.3 3.1 4.4 10.5	1.2 2.3 3.1 4.4 10.5	1.2 2.3 3.1 4.4 10.5	1.2 2.3 3.1 4.4 10.5	1.2 2.3 3.1 4.4 10.5	1.2 2.3 3.1 4.4 10.5	1.2 2.3 3.1 4.3 4.4 10.5
2026	1.2 2.3 3.1 4.1 4.2 4.4 6.3 10.5	1.2 2.3 3.1 4.4 6.3 10.5	1.2 2.3 3.1 4.4 10.5	1.2 2.3 3.1 4.4 5.1 7.1 10.5	1.2 2.3 3.1 4.4 10.5	1.2 2.3 3.1 4.4 10.5	1.2 2.3 3.1 4.4 10.5	1.2 2.3 3.1 4.4 10.5	1.2 2.3 3.1 4.4 10.5	1.2 2.3 3.1 4.4 10.5	1.2 2.3 3.1 4.4 10.5	1.2 2.3 3.1 4.3 4.4 10.5 C.I.
2027	1.2 2.3 3.1 4.1 4.2 4.4 6.3 10.5	1.2 2.3 3.1 4.4 6.3 10.5	1.2 2.3 3.1 4.4 10.5	1.2 2.3 3.1 4.4 5.1 7.1 10.5 C.S.F								

C.S.I: Comisión seguimiento intermedia

C.S.F.: Comisión seguimiento final

C.I.: Comisión Igualdad

14.- SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

1. SEGUIMIENTO DEL PLAN

El seguimiento es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto (en este caso en el I Plan de Igualdad); y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

Forma, temporalización y personas encargadas

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente por parte de la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad.

Los miembros de la comisión se reunirán periódicamente, **cada 6 meses** y se levantará acta reunión y realizando un **informe de seguimiento anual**.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

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

- Analizar el proceso de implementación, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Adaptar o reajustar el Plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación final del Plan de Igualdad.

Metodología de seguimiento

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

1.- Recogida y análisis de la información. Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de

los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

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

Cada ficha incluirá tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.

3.- Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

2.- EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación final, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

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

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

Forma, temporalización y personas encargadas

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevada a cabo por la Comisión u Órgano paritario para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad y se realizará:

- Una evaluación intermedia (a los dos años de la implantación).
- Una evaluación final (al finalizar la vigencia del plan)

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que Le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

Con la evaluación final se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación.

- La evaluación del plan de igualdad tiene varias finalidades:
- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades). Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la entidad de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

Metodología de evaluación

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

1º Recogida y análisis de información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y, consecuente análisis de conclusiones, listados de asistencia a cursos, participación obtenida en actividades, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento

PLAN DE IGUALDAD CONFEDERACIÓN SINDICAL COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCÍA

fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados.

También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.

Cabe mencionar, que será de especial importancia tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.

2º Informe de Evaluación. Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

3º Plan de mejora. Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres actualizado.

4º Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión y la Dirección de la entidad, será difundido al resto de personal.

3.- PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- b) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.

- c) En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad
- d) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario.

En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de este con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

4.- INTEGRANTES DE LA COMISIÓN PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DE PLAN DE IGUALDAD.

Por la Representación Legal de las personas trabajadoras.

1. D. José Manuel Maya Cuenca (RLPT CCOO de Andalucía)
2. D. Juan Rodríguez Pérez (RLPT Cádiz)
3. Dña. María Victoria Martín Blázquez (RLPT Córdoba)

Por la Dirección de la Confederación:

1. Dña. Elisabeth García Fernández.
2. Dña. Patricia Laguna Herradón.
3. D. Santiago Valderrama Mora (secretario de actas).

PLAN DE IGUALDAD CONFEDERACIÓN SINDICAL COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCÍA

Como asesoras:

1. Dña. Irene Pastor Flores.
2. Dña. Yolanda Carrasco Tenorio.

Sevilla a 31 de mayo de 2023

ANEXOS

Anexo I. Acta de Constitución de la Comisión Negociadora.

Anexo II. Reglamento de Funcionamiento.

Anexo III. Actas de Reunión.

Anexo IV. Protocolo frente al acoso sexual y acoso moral por razón de sexo.