

# III PLAN DE IGUALDAD DE CCOO RM 2022 - 2026



8 Marzo

2022 **CCOO**

De las palabras a LOS HECHOS

**PARA LA IGUALDAD**

**TENEMOS UN PLAN**

COMISIÓN NEGOCIADORA  
DEL PLAN DE IGUALDAD

COMISIONES OBRERAS DE LA REGIÓN  
DE MURCIA

## **GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE COMISIONES OBRERAS DE LA REGIÓN DE MURCIA**

En COMISIONES OBRERAS REGIÓN DE MURCIA, reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad, puesto que nuestra gestión tiene que estar en consonancia con los principios de nuestra organización y con las necesidades y demandas de la sociedad y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración del III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Declaramos nuestro compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, tanto en relación al personal que trabaja en CCOO RM como en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla nuestra actividad.

Abordamos, un nuevo Plan de Igualdad, basándonos en la experiencia previa, que nos llevó a la obtención y el mantenimiento del Distintivo de Igualdad. Este tercer Plan, ha sido negociado y acordado desde su diagnóstico con la RLPT, así como la auditoria salarial incorporada en el mismo. El nuevo Plan de Igualdad de CCOO RM consiste en un conjunto ordenado de medidas que integran desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación y la corresponsabilidad, la prevención frente al acoso sexual y la violencia de género y otras medidas que lo configuran. Desde CCOO RM asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación directa e indirecta.



Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará a las trabajadoras y los trabajadores de CCOO RM de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación del tercer Plan de igualdad, pues suponen mejoras respecto a la situación presente, muy especialmente en el ámbito de la formación. En el Plan se arbitran los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en CCOO RM y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se ha contado con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, en todo el proceso de negociación y se cuenta con la misma, para su desarrollo, seguimiento y evaluación.

SANTIAGO NAVARRO MESEGUER

SECRETARIO GENERAL DE CCOO DE LA REGIÓN DE MURCIA



## INTRODUCCIÓN:

---

Comisiones Obreras Región de Murcia, continúa con su trayectoria como referente en relación a la igualdad de oportunidades en el entorno laboral, con la decisión de negociar un tercer Plan de igualdad, como viene recogido en la Disposición Transitoria I del Convenio colectivo vigente en la actualidad tal y como se recoge textualmente:

*“Durante la vigencia del presente convenio, la dirección del Sindicato, a través de la Secretaría que ésta determine junto a los/las representantes de los/las trabajadores/as, procederán a la elaboración y negociación de un nuevo Plan de Igualdad de CCOO RM, durante el año 2021. Para su entrada en vigor, el Plan de Igualdad negociado, deberá ser ratificado y aprobado por los órganos de dirección de CCOO RM”.*

El hecho de elaborar y negociar el III Plan de Igualdad, no solo es la obligación por mandato del convenio colectivo, sino también por la excelente experiencia acumulada en los dos Planes anteriores, ya que durante el primero CCOO RM obtuvo el Distintivo de Igualdad y durante el II Plan se ha obtenido ya la tercera prórroga. CCOO RM es la única organización sindical a nivel estatal que cuenta con este Distintivo, como marca de excelencia en políticas de Igualdad.

Para la elaboración del III Plan de Igualdad, se ha contado con la Comisión Negociadora, encargada tanto de la elaboración del diagnóstico como del propio Plan, que ha sido negociado entre la RLPT y la dirección del Sindicato.

En este III Plan, se ha tenido en cuenta la cultura en igualdad de la organización sindical, por lo que se ha analizado, la implicación de Comisiones Obreras y por extensión de CCOO Región de Murcia con la igualdad y si esta implicación o compromiso firme con la igualdad se ha ubicado en el eje central de la propia ideología del sindicato; para ello se ha contado con la siguiente documentación:

- Estatutos CCOO Región de Murcia aprobados por el 12º Congreso de CCOO Región de Murcia
- Enmienda aprobada en el XII Congreso Confederal que define a CCOO como sindicato Feminista
- Memorias de las actividades de Comisiones Obreras Región de Murcia (2018 - 2021)

- VIII Convenio Colectivo de CCOO Región de Murcia
- También se han tenido en cuenta la evaluación del II Plan de Igualdad y el Diagnóstico acordado de este III Plan, que incluye registro salarial

Finalmente, se han consultado las siguientes fuentes:

- Página Web de CCOO Región de Murcia
- Folletos y revistas editados por CCOO en materia de igualdad
- Otra documentación editada
- Tablón de Género de CCOO
- Guía de Servicios
- Boletines de Igualdad en la Empresa
- Espacio de trabajo e\_Room de la Red de Empresas con Distintivo de Igualdad

## COMISIÓN NEGOCIADORA

---

La Comisión Negociadora está compuesta por 4 personas, dos de la dirección del sindicato y dos de la parte social.

Por parte de la dirección, son:

M<sup>a</sup> Jesús Gómez Ramos, Secretaria de Organización y Comunicación de CCOO RM

Anna María Mellado García, Secretaria de Mujeres e Igualdad y Juventud de CCOO RM

Por la parte social:

Julia Palacios Cervilla, como RLPT y delegada de prevención de riesgos laborales

Antonio Zamora pastor, como RLPT

Como asesora técnica se ha contado con la socióloga M<sup>a</sup> Jesús Esparcia Ortega, trabajadora técnica de CCOO RM y especialista en género y políticas de igualdad.

## ÁMBITO PERSONAL

---

El presente Plan de Igualdad afecta a todo el personal que presta sus servicios en CCOO RM, mediante contrato de trabajo, cualquiera que sea su cometido, quedando excluidos de su aplicación:

- a) El personal con responsabilidad sindical, por haberse elegido en los órganos de dirección del Sindicato.
- b) El personal con liberación, cualquiera que sea su cometido.
- c) Las prestaciones de las personas afiliadas, Miembros de Comité de Empresa y Juntas de Personal, Delegados y Delegadas de Personal y Sindicales, realizadas a título de colaboración con el Sindicato y, en general, todas las prestaciones de personas afiliadas excluidas de relación laboral, conforme a lo prevenido en el artículo 44 de los Estatutos de la C.S. de CCOO, de la que forma parte CCOO RM.

## ÁMBITO TERRITORIAL

---

El ámbito geográfico de este Convenio abarca a todo el territorio de la Región de Murcia y a todos los centros o lugares de trabajo de CCOO RM, en los que la parte social representa a las personas trabajadoras.

## ÁMBITO TEMPORAL

---

El presente Plan de Igualdad estará vigente durante 4 años desde su registro en el REGCON. Durante su vigencia, podrá ser revisado y en el mismo se podrán sustituir acciones o incorporar nuevas acciones encaminadas al cumplimiento de los objetivos.

## CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Nombre o Razón social:	Comisiones Obreras de la Región de Murcia
Forma Jurídica:	Asociación sindical
Sector / Actividad:	Actividad Sindical
Fecha de Constitución	27 de junio de 1983
Nº de Centros	14
Localización de los Centros	Águilas, Alhama de Murcia, Bullas, Caravaca, Cartagena, Cehegín, Cieza, Jumilla, Lorca, Mazarrón, Mula, Murcia, Torre Pacheco y Yecla.
Convenio colectivo	Publicado el Miércoles, 17 de marzo de 2021 en el BORM Número 63 – Ámbito empresa

## CULTURA Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD EN CCOO RM

En los Estatutos de CCOO Región de Murcia, se reconoce al sindicato como una organización de hombres y mujeres, que tiene entre sus principios impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como combatir cualquier forma de discriminación por razón de sexo, el acoso sexual y las violencias machistas.

Para ello, CCOO RM 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 de dirección del sindicato”*<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Estatutos CCOO Región de Murcia aprobados por el XII Congreso (Definición de principios, Pág. 3)

En el artículo 1 de los Estatutos Regionales, que enmarca el ámbito de actuación de CCOO RM se recoge entre otros *“La consecución de la igualdad de trato y oportunidades 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 acoso por razón de sexo en cualquier ámbito”*<sup>2</sup>.

En el artículo 10 de los Estatutos: Elección de los órganos del sindicato y de los delegados y delegadas a las asambleas y conferencias congresuales en su punto 3 se expresa literalmente:

“En la constitución y desarrollo de CCOO RM como sindicato de hombres y mujeres, y para lograr la plena participación, compromiso y responsabilidad en todas las estructuras de dirección electas y en las delegaciones que corresponde elegir en los congresos y/o asambleas, las candidaturas en las organizaciones en las que la afiliación de hombres o mujeres sea inferior al 30%, las candidaturas incorporarán como mínimo un número de hombres o mujeres proporcional al mismo número de afiliados y afiliadas en dicha organización incrementado en un 10%. En aquellas organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea igual o superior al 30% del total de la afiliación, las candidaturas guardarán la proporción del 60/40% para cada uno de los géneros. Las proporciones mencionadas deberán ser respetadas en las listas en los dos niveles: titulares y suplentes. En los congresos y/o asambleas congresuales del primer nivel, el número de hombres y mujeres que integrarán las candidaturas, tanto para los órganos electos como para las delegaciones a elegir para los otros niveles congresuales, será proporcional a la afiliación de cada sexo en la circunscripción congresual correspondiente”<sup>3</sup>...

En relación a las funciones y competencias de la Comisión Ejecutiva Regional o Dirección del Sindicato, en el punto 10 se encuentra la de Potenciar la Secretaría de la Mujer<sup>4</sup>.

Y respecto a la Plantilla de trabajadores y trabajadoras, Los Estatutos cuentan con el Artículo 38<sup>5</sup>: Personal con vínculo laboral a CCOO RM, que se refiere expresamente a la selección de personal:

---

<sup>2</sup> Ibídem (apartado C, Pág. 6)

<sup>3</sup> Ibídem (Págs. 16 – 17)

<sup>4</sup> Ibídem (Pág. 50)

<sup>5</sup> Ibídem (Pág. 66)



*“La selección de personas se efectuará con criterios de igualdad, objetividad, publicidad y transparencia”.*

En la ponencia del XII Congreso regional de CCOO RM, se dedica un amplio apartado a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres<sup>6</sup>, en el que se reconoce la desigualdad estructural y la dificultad para derribar los obstáculos que condenan a las mujeres por el hecho de serlo a la discriminación, la vulnerabilidad, la desigualdad y la exclusión social. Se hace un recorrido de la desigualdad en el ámbito laboral y el sindicato apela al fortalecimiento de la acción sindical en políticas de igualdad, con objetivos compartidos, integrando la transversalidad y la perspectiva de género de la acción sindical cotidiana, para contribuir a la transformación de la sociedad.

Se llama a exigir el desarrollo de los planes de igualdad en las empresas, a garantizar el cumplimiento de la transparencia salarial y a consolidar la negociación colectiva con perspectiva de género, así como revalorizar y reorientar el trabajo de cuidados.

Cuando nos centramos en la cultura por la igualdad en el ámbito de Comisiones Obreras Región de Murcia, hemos de expresar que ésta en ningún momento se puede contradecir con la cultura confederal<sup>7</sup> y en este sentido, la Confederación Sindical de CCOO, en su XII Congreso<sup>8</sup> ha decidido que el sindicato se denomine **“sindicato feminista de hombres y mujeres”**. La confederación sindical tiene entre sus principios impulsar y desarrollar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, así como combatir la discriminación por razón de sexo.

CCOO ha asumido 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 garantizar la representación paritaria de hombres y mujeres en todos los niveles del sindicato. Y así lo remarca en su artículo 11 sobre la Elección de los órganos del sindicato y de los delegados y delegadas a las asambleas y conferencias congresuales. Punto 3 “En la constitución y desarrollo de la CS de CCOO como sindicato feminista de hombres y

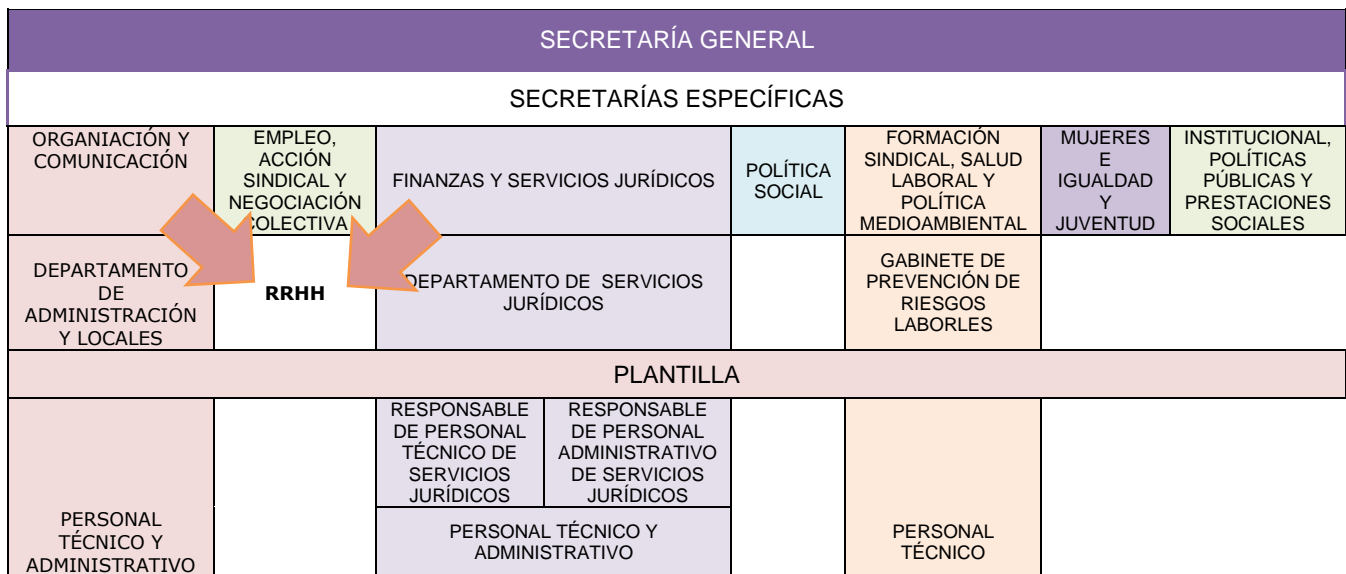
<sup>6</sup> Ponencia del XII Congreso Regional de CCOO RM (Págs. 29 – 37)

<sup>7</sup> Código de conducta de CCOO, apdo. cuarto (Pág. 10)

<sup>8</sup> Estatutos de la Confederación Sindical de CCOO aprobados el XII Congreso (Pág. 11)

mujeres, y para lograr la plena participación, compromiso y responsabilidad en todos los órganos del sindicato y en las delegaciones que corresponda elegir en los congresos y/o asambleas...<sup>9</sup>”.

**ORGANIGRAMA DE CCOO RM A 31 DE DICIEMBRE DE 2021**



<sup>9</sup> Ibídem (Pág. 26)

## INFORME SOBRE EL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

---

### CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

La plantilla de CCOO RM ha contado con 37 personas asalariadas durante 2021<sup>10</sup>, configurando un colectivo compuesto por 21 mujeres y 16 hombres (56´7% y 43% respectivamente).

Cuando tomamos una fotografía fija a 31 de diciembre de 2021, en ese momento se encuentran trabajando 35 personas, con un total de 21 mujeres y 14 hombres, esta vez con la proporción totalmente ajustada a los porcentajes legales de la paridad, es decir, 60%-40%.

La mayoría de personas trabajadoras tiene más de 35 años y aunque no es una plantilla envejecida, tan solo el 8% del total, son menores de esa edad y todos son hombres.

El grupo más numeroso respecto a su sexo, es el de las mujeres mayores de 54 años, que significan casi el 43% de las mujeres, porcentaje muy cercano al de los hombres mayores de 54 años respecto al total de hombres contratados, que es del 42%.

Entre los 35 y los 54 años, encontramos al 57% de las mujeres, 28´5% de trabajadoras en la franjas de 34 a 44 años y también 28´5% mujeres de 45 a 54 años. El grupo de hombres entre los 35 y 54 años, suponen el 50% del total de hombres contratados.

La mayoría de las personas trabajadoras en CCOO RM tiene una antigüedad superior a los 10 años. Hay un periodo de tiempo que abarca desde 2012 a 2016, en el que no se ha realizado ninguna nueva contratación. En los últimos 5 años, se ha contratado a 5 hombres y a 2 mujeres.

---

<sup>10</sup> En el cuadro se recogen todas las personas que han trabajado durante el año de referencia, si bien, se han producido movimientos en la Plantilla, como un nuevo ingreso, dos ceses y una excedencia. Estas situaciones se reflejan en los apartados correspondientes.

### SELECCIÓN DE PERSONAL:

En la evaluación del II Plan de Igualdad de CCOO RM se observa que en el mismo se incorporaron varias medidas con el objetivo de realizar procesos de selección que favorecieran la igualdad de oportunidades en el acceso, el equilibrio de la plantilla y la estabilidad en el puesto de trabajo.

En los procesos de selección se han emitido la oferta al Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF) y por correo electrónico a toda la plantilla, para quien le pudiera interesar. Todas las personas trabajadoras han recibido las convocatorias para los procesos de selección a través del correo electrónico.

#### Personal: Ingresos en 2021:

Ingresos	Sexo	Edad	Tipo de contrato	Jornada	Horario	Nivel profesional	Grupo profesional
1	V	< 35 años	Obra o Servicio	parcial	mañanas	10	Técnico superior C

En el año 2021 se ha producido la contratación de un hombre menor de 35 años, con la finalidad de realizar funciones técnicas en el Departamento de Servicios Jurídicos, para dar salida a un determinado número de expedientes. El trabajador no tiene responsabilidades familiares.

El resultado de la evaluación del segundo Plan de Igualdad utilizado como documentación complementaria al diagnóstico, realiza las siguientes recomendaciones:

Revisar los modelos de las convocatorias y redactar un modelo genérico que sirva de base para todas las convocatorias independientemente del puesto de trabajo que se requiera.

Se considera apropiada la elaboración de un protocolo para la recepción de candidaturas y la selección de personal, que incluya a la representación de la RLPT, para garantizar la igualdad en el acceso.

Se considera necesario actualizar el listado de personas trabajadoras en los correos electrónicos tanto de las convocatorias como desde la Comisión de Igualdad, al haberse dado variaciones en la plantilla.

En el diagnóstico para la elaboración de este III Plan de Igualdad se recoge el perfil de las personas encargadas de la selección de personal, así como el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo, para participar en los procesos de selección, formación y promoción.

El lenguaje de las ofertas de empleo se ha cuidado y es inclusivo respecto al sexo, para animar a las personas de ambos sexos a que se presenten a cubrir posibles puestos de trabajo sin ningún tipo de discriminación.

Sin embargo, no se han utilizado estos modelos en las ofertas de empleo publicadas por el Servicio de Empleo y Formación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, que emplea el masculino como genérico.

Los procesos de selección de personal se realizan forma sistemática, comunicando la oferta al Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF) y por correo electrónico a toda la plantilla, para quien le pudiera interesar, tanto en materia de promoción profesional, como de estabilidad en el empleo, e incluso para que aquellas personas que trabajan a tiempo parcial, puedan aspirar a trabajar a jornada completa. En 2020 se incorporó el correo de la Comisión de Igualdad a las comunicaciones de las ofertas de empleo, para garantizar el cumplimiento de esta finalidad.

Respecto a las personas que intervienen en los procesos de selección, es desde RRHH, en coordinación con las personas responsables los departamentos que necesitan cubrir los puestos de trabajo. La Gestión de Recursos Humanos, está bajo la responsabilidad la responsable de Organización de CCOO RM, que a su vez forma parte de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad y de la Responsable de Finanzas, de forma conjunta.

Es recomendable que en los procesos de selección, se incorpore a una persona designada por la RLPT, para garantizar la igualdad en el acceso.

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías, son los recogidos en el catálogo de puestos de trabajo ya mencionado y publicado en el BORM nº 201 el jueves 1 de septiembre de 2011.

Este catálogo contiene la siguiente información para cada puesto de trabajo:

PUESTO, CATEGORÍA, NIVEL SALARIAL, DEPENDENCIA DIRECTA, PERSONAS A CARGO, QUIEN LE SUSTITUYE, FUNCIONES DEL PUESTO, TITULACIÓN REQUERIDA, CONOCIMIENTOS PROFESIONALES, FORMACIÓN COMPLEMENTARIA, EXPERIENCIA

REQUERIDA Y COMPETENCIAS, referidas estas últimas a las habilidades, destrezas y aptitudes ligadas al puesto.

El nivel de responsabilidad, también está ligado a las retribuciones.

La clasificación profesional se realiza en base a las categorías y puestos de trabajo que se recogen tanto en el convenio colectivo, como en el catálogo de puestos de trabajo.

En materia de promoción profesional, se cuenta con el artículo 24 del convenio colectivo y los puestos de trabajo de origen y destino en el caso de este tipo de promoción no varían.

También se actualizan los puestos de trabajo según las tareas encomendadas y la capacitación profesional en un momento dado así como la promoción por puestos de responsabilidad.

La plantilla según su clasificación profesional, se recoge en la siguiente tabla:

CATEGORÍA PROFESIONAL	SEXO	
	MUJERES	HOMBRES
AUXILIAR ADMINISTRATIVA	2	
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVA	2	
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVA	6	3
RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO	1	
ESPECIALISTA DE MÁQUINAS		1
VISITADOR/A DE EMPRESAS - AGENTE ELECTORAL	2	2
PERSONAL TÉCNICO MEDIO C	1	1
PERSONAL TÉCNICO MEDIO A (INFORMÁTICO)		1
PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR C	1	1
PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR B	2	3
PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR A	4	4
TOTAL	21	16

En el conjunto de la plantilla, también se han incluido dos personas responsables de departamento:

1 mujer, responsable del personal administrativo de Servicios Jurídicos (Responsable de Departamento).

1 mujer, responsable del personal técnico de Servicios Jurídicos, incluida en el personal técnico superior A.

## FORMACIÓN

El nivel formativo de la plantilla por sexo es el siguiente:

NIVEL FORMATIVO	SEXO	
	MUJERES	HOMBRES
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	11	12
PERSONAL TÉCNICO	8	11
RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO	1	
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVA	2	
VISITADOR/A DE EMPRESAS		1
OTROS ESTUDIOS <sup>11</sup>	10	4
TOTAL	21	16

## FORMACIÓN EN IGUALDAD

- Se ha impartido formación en igualdad a través de cursos y jornadas y se ha formado en igualdad el personal técnico de los Servicios Jurídicos a través de tele formación en el último año.
- Se han incorporado minicápsulas de conocimiento en la página Web de CCOO RM, y se imparte formación a demanda desde la Secretaría de Mujeres e Igualdad y Juventud.

Es esencial que las personas de nueva incorporación, tanto de la plantilla como de la Dirección, reciban formación en igualdad.

## FORMACIÓN PARA LA MEJORA DE LAS COMPETENCIAS

Esta formación viene recogida en el Convenio colectivo de aplicación, Artículo 33. En el que se recoge la elaboración de los Planes de formación anuales realizados previa consulta con las personas trabajadoras por la Secretaría de Formación y la RLPT.

Realizar una oferta formativa acorde con el desempeño de las funciones y una oferta formativa básica a nivel sindical.

Para garantizar que la formación para la mejora de las competencias incorpore la perspectiva de género, se plantea como positivo para gestionar esta medida, aportar un listado de comprobación con esta perspectiva, para los cursos que se desarrollen con cualquier contenido y pasarlo a las entidades que realicen esta formación, así como a los cursos propios que se impartan desde CCOO RM.

<sup>11</sup> Estudios acordes con el puesto de trabajo

## PROMOCIÓN PROFESIONAL

En materia de promoción profesional, se cuenta con el artículo 24 del convenio colectivo.

También se actualizan los puestos de trabajo según las tareas encomendadas y la capacitación profesional en un momento dado así como la promoción por puestos de responsabilidad.

En los últimos 3 años han promocionado 5 personas, de las que 4 son mujeres y 1 hombre.

## CONDICIONES DE TRABAJO

La Dirección de CCOO RM ha facilitado todos los datos desagregados por sexo referidos al año 2021, coincidentes con la realidad y relativos tanto al salario base, complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, diferenciando las percepciones salariales de las extrasalariales, su naturaleza y origen.

Estos datos se han cruzado a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración.

## RETRIBUCIONES

La Dirección de CCOO RM ha facilitado el registro retributivo con todos los datos desagregados por sexo referidos al año 2021, coincidentes con la realidad y relativos tanto al salario base, complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, diferenciando las percepciones salariales de las extrasalariales, su naturaleza y origen. Estos datos se han cruzado a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, y se ha aportado la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, de conformidad con el RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

El registro retributivo ha aporta estos datos significativos y la explicación pertinente:

### - SALARIO BASE

En relación al salario base, las mujeres ganan de media un 3% menos que los hombres. Cuando los datos se desglosan por la categoría profesional atendiendo al puesto de trabajo, la diferencia de la media, varía:



La media de ingresos de las mujeres es inferior en un 5'86% en el personal administrativo.

Esta desviación negativa en el salario de las mujeres se debe a la reducción del 75% de jornada de una trabajadora que se ha jubilado parcialmente durante el año 2021.

Para el personal técnico superior, la media de ingresos de las mujeres es un 12'68% mayor que la de los hombres y la media de ingresos de las mujeres con categoría de agente electoral es un 4'43% superior.

#### - COMPLEMENTOS SALARIALES

Cuando se analizan los complementos salariales, se observa una variación del 44% negativo para las mujeres, en el grupo de "personal administrativo" se debe a la antigüedad, pues las personas con menos antigüedad son mujeres y entre ellas se encuentra una trabajadora que incrementa esa diferencia, ya que su incorporación se produjo en 2018, por lo que su complemento de antigüedad respecto al resto es muy inferior.

#### - PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

En el plus de transporte hay diferencia de las mujeres agentes electorales frente a los hombres. Esta diferencia se debe a que a dos mujeres se les ha cambiado de centro de trabajo y por consiguiente se les aplica un plus de transporte que los hombres no tienen.

En este plus, también se detecta una gran diferencia en el complemento extrasalarial del personal administrativo a favor de los hombres que se explica porque un trabajador administrativo, tiene su domicilio a más de 50 kilómetros de distancia y cuenta con ese plus. Este trabajador, finalizó su relación laboral durante 2021 por amortización del puesto de trabajo.

La diferencia del 36'44% de complementos extrasalariales a favor de los hombres del personal técnico superior, se debe a que un trabajador temporal estuvo 6 meses en esa categoría profesional.

## - ESTABILIDAD LABORAL

TIPO DE CONTRATO	SEXO			
	MUJERES	% Vertical	HOMBRES	% Vertical
CONTRATO INDEFINIDO	21	100%	13	81´2%
CONTRATO TEMPORAL			3	18´8%
TOTAL	21	100%	16	100%

El 100% de las mujeres tiene contrato indefinido y el 81´2% de los hombres. Se puede afirmar con estos datos, que la situación de las personas trabajadoras en CCOO RM, tiende a estabilizarse, atendiendo al tipo de contratación. Esta estabilidad a su vez, se verá afianzada con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

## TIPO DE JORNADA

La jornada de trabajo está establecida en un cómputo anual de 1.550 horas para la jornada completa.

TIPO DE JORNADA	SEXO			
	MUJERES	% Vertical	HOMBRES	% Vertical
COMPLETA	15	71´4%	13	81´2%
PARCIAL	6	28´6%	3	18´8%
TOTAL	21	100%	16	100%

Si bien el 100% de las mujeres tiene un contrato indefinido, el 28% de las mismas, trabaja a tiempo parcial.

De los 13 hombres con contrato indefinido, 12 trabajan a tiempo completo y de los 3 hombres con contrato temporal, 2 de ellos lo hacen a tiempo completo.

En este sentido sigue siendo conveniente garantizar que quienes trabajan a tiempo parcial puedan acceder a completar su jornada laboral, cuando surja una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo o también a jornada parcial en horario diferente. Se recomienda como medida positiva la prioridad de la información en las ofertas y que las mismas se reciban con tiempo suficiente, por lo que no deberían remitirse en viernes o en festivo.

## HORARIO DE TRABAJO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO

En la entrada y la salida hay flexibilidad laboral de media hora. Art. 11.2 del convenio colectivo.

La jornada se distribuye según las necesidades de cada departamento o localidad y según las circunstancias personales y familiares de las personas trabajadoras.

Existen 6 tipos de horario diferentes: 1.- todas las mañanas y 2 tardes (el más frecuente), 2.- solo mañanas, 3.- solo tardes, 4: todas las mañanas y 4 tardes , 5.- todas las mañanas y 1 tarde y 6.- jubilación parcial (con acumulación del periodo de trabajo) .

El más frecuente es el que se trabaja todas las mañanas de lunes a viernes y 2 tardes alternas de lunes a jueves.

Con carácter general se establece un período de jornada continuada, comprendida entre el 16 de Junio y el 15 de Julio y del 1 al 15 de Septiembre. También con carácter general, se establece que desde el 16 de Julio al 31 de Agosto, semana santa, fiestas de primavera, fiestas locales y navidad, se establece la jornada continuada como único horario válido.

El personal de CCOO RM cuenta con 28 días laborables de vacaciones y con el 50% de los puentes que establezca el calendario laboral.

## SISTEMA DE TRABAJO Y RENDIMIENTO

El trabajo en CCOO RM es presencial, puesto que por la naturaleza del sindicato se atiende a personas en los centros de trabajo. Fuera del horario de trabajo, no se demanda actividad por parte de la Dirección.

Debido a la naturaleza de algunos puestos de trabajo, puntualmente, algunas personas técnicas desarrollan su trabajo fuera de los centros de CCOO RM. Se practica la desconexión digital y se respeta la intimidad, si bien no existe un protocolo escrito para el caso.

## EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Durante la vigencia de los planes de Igualdad implantados en CCOO RM, se ha elaborado un documento esquematizado con los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, constantemente actualizado. Este documento se ha dirigido a la plantilla por correo electrónico y se ha colocado en el tablón de anuncios de la sala de descanso de CCOO RM para su consulta.

La portada y la contraportada del documento, animan a ejercer los derechos de forma corresponsable.

Se cuenta con flexibilidad horaria en la entrada y salida, jornada continuada en los meses de verano, semana santa y fiestas de primavera y navidad, 28 días laborables de vacaciones, el 50 % de los puentes establecidos en el calendario laboral, mejoras en los permisos retribuidos recogidos en el Estatuto de los trabajadores, así como la posibilidad de acumular la reducción de jornada en días completos, con pérdida proporcional de salario y se incluye a la pareja de hecho en la adaptación del tiempo de trabajo negociada.

En el año 2021, tres mujeres han ejercido alguno de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (licencia no retribuida, reducción de jornada por cuidado de menores de 12 años y permiso retribuido por matrimonio). Un hombre se ha acogido a una excedencia conforme al Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

El documento de derechos de conciliación se desconoce por una parte importante de las personas trabajadoras, según la evaluación del II Plan de Igualdad, por lo que se puede presentar el mismo en una acción asamblearia. Dar a conocer el tablón de la sala de descanso, en el que se encuentra el folleto.

## INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En relación al trabajo realizado, encontramos la siguiente tabla para analizar la segregación horizontal y por tanto la infrarrepresentación femenina a 31 de diciembre de 2021 en la que se cuenta con 35 personas trabajadoras, 21 mujeres y 14 hombres:

	MUJERES	HOMBRES
ADMINISTRACIÓN	6	2
TÉCNICO/A DE PROGRAMAS INFORMÁTICO/A	1	1
PERSONAL ADMINISTRATIVO ORDENANZA	5	1
GABINETE DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	2	2
PERSONAL TÉCNICO	2	2
LOCALES	5	4
PERSONAL ADMINISTRATIVO VISITADORES/AS EMPRESAS	2	3
SERVICIOS JURÍDICOS	8	6
RESPONSABLE ADMINISTRATIVA PERSONAL ADMINISTRATIVO	1	4
RESPONSABLE TÉCNICA ABOGADOS/AS	1	2

En la tabla se observa que el personal administrativo está fuertemente feminizado tanto en Administración, como en Servicios Jurídicos, quedando únicamente un trabajador administrativo en un local de CCOO RM.

La infrarrepresentación femenina se da en el personal letrado de los Servicios Jurídicos, teniendo en cuenta que la responsable Técnica también ejerce como letrada. El 66´6% del personal letrado es masculino frente al 33´3% que es femenino.

Es conveniente implantar medidas de acción positiva en el acceso para favorecer la paridad.

## RETRIBUCIONES

El salario base y los complementos, se recogen en el convenio colectivo de aplicación y son los siguientes:

**Antigüedad:** consiste en el percibo de trienios al valor establecido en el convenio. con el tope máximo de nueve trienios.

**Pagas extraordinarias:** dos pagas extraordinarias anuales consistentes en una mensualidad del salario base, antigüedad, y complementos no vinculados a los servicios jurídicos (Complemento

ad personam y suplidos) y al transporte, o la parte proporcional que le corresponda por el tiempo efectivamente trabajado a fechas 30 de junio y 31 de diciembre.

**Complemento ad personam:** cantidad fija de 200 € mensuales al personal técnico de los Servicios Jurídicos y de 50 € al personal administrativo de los mismos.

**Suplidos:** Para el personal técnico adscrito a los servicios jurídicos se abonan los gastos de colegiación obligatoria previa justificación mediante recibo bancario.

Para el personal técnico con obligación de pagar la mutualidad (a extinguir), igualmente se abonan los recibos correspondientes o, alternativamente 292 € mensuales. En esta cantidad se incluyen también los gastos de colegiación obligatoria.

Dedicación exclusiva: limitado al personal técnico adscrito a los servicios jurídicos del sindicato consistente en un complemento mensual de 200 € y de 150 € para las personas con titulación superior en Derecho y Relaciones Laborales respectivamente.

**Dietas y desplazamientos:** 0,19 €/ Kilómetro cuando el transporte se realice con vehículo propio o el valor del billete en caso de transporte público, excluido el uso de taxis para los desplazamientos.

Cuando el desplazamiento se realice a población distinta de la habitual del trabajo y se tenga que pernoctar o realizar cualquier comida fuera de su domicilio, además del importe del kilometraje o billete, se percibirán las siguientes cantidades en concepto de dietas:

- Por comida: 13,00 €. - Por cena: 11,00 €

La Dirección del Sindicato se encarga de la gestión del alojamiento y abono del mismo, en el caso de tener que pernoctar. Si la reserva del hotel incluye media pensión o pensión completa, queda excluido el percibo de las dietas que correspondan.

#### **Mejoras sociales:**

**Ayuda escolar** de 125 € por cada hijo o hija menor de 16 años.

**Beca de estudio** de 125 € para personas trabajadoras con hijos o hijas mayores de 16 años y menores de 22 años, que acrediten la realización de Estudios Universitarios, Bachillerato o Ciclos de F.P. de Grado Medio o Superior.

**Fondo social 1.100 €, a distribuir entre la Plantilla** con el fin de atender las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras que sufran algún problema familiar grave, gastos médicos no incluidos en la Seguridad Social, etcétera. Ninguna ayuda personal podrá ser superior al 25% del total del fondo.

**Complemento por Incapacidad temporal** desde el primer día de la baja y hasta que se produzca el alta médica, por curación o agotamiento del período máximo de I.T., el 100% de las retribuciones.

**Otros Complementos:** La Dirección del Sindicato podrá acordar y aplicar otros complementos negociados con la Representación Legal de los Trabajadores, para asegurar transparencia y evitar la brecha salarial.

Como se observa en la tabla, el personal administrativo se encuentra feminizado mientras que el personal técnico está muy equilibrado, así como las personas visitadoras de empresas, cuyo porcentaje es del 50% para las mujeres y del 50% para los hombres.

**Como complementos extrasalariales**, se incluye el plus de transporte, dietas y desplazamientos, seguro, ayuda escolar, beca de estudio, fondo social a distribuir entre la plantilla y otros complementos (en este caso se materializa con el “complemento por responsabilidad” que cobran dos mujeres).

## PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Existe un protocolo de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo vigente desde 2011. Se puede localizar en el siguiente enlace:

[https://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/CCOORM\\_Protocolo.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/CCOORM_Protocolo.pdf)

Se realizan campañas frente al acoso sexual en el trabajo.

Aunque se realizan campañas, el protocolo no es conocido por la totalidad de personas trabajadoras, como se debería esperar, por lo que es necesario darle más difusión al nuevo protocolo.

## VIOLENCIA DE GÉNERO

CCOO RM es un espacio libre y seguro de violencia de género y así se indica en numerosos carteles en la sede del sindicato.

En CCOO RM existe un recurso de información y asesoramiento a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género sobre sus derechos laborales y de seguridad social y se encuentra en la guía profesional de la Comunidad Autónoma como recurso contra la violencia.

Incorporar medidas positivas en la contratación para mujeres víctimas de violencia de género.

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Se ha realizado un cuestionario sobre riesgos psicosociales del personal de CCOO RM, que incluye la variable sexo y una pregunta sobre la doble presencia.

Se ha editado y difundido un folleto utilizando lenguaje no sexista y en el que se ejemplifican situaciones que pueden causar riesgos psicosociales, en las que se encuentran mayoritariamente las mujeres trabajadoras, entre otras.

Impulsar la cultura de la igualdad para que en todos los procesos de prevención se incorpore la perspectiva de género, tanto los realizados en CCOO RM, como por el Gabinete de prevención fuera del sindicato, para lo que se considera necesario formar tanto al personal técnico del GABINETE DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, como a la plantilla, en materia de salud laboral y género.

## Otras medidas a tener en cuenta a partir de la evaluación del II Plan de Igualdad

Mejorar las estrategias de comunicación y participación e implicación de la plantilla en el Plan de igualdad, utilizando las nuevas tecnologías, para que se pueda participar desde todas las localidades de la Región, y que llegue a toda la plantilla. Medidas formativas y medidas de difusión de forma periódica, así como información directamente desde la RLPT a las personas de nueva incorporación en su caso, al igual que sobre el convenio colectivo de aplicación.

Planificar un buen cronograma en la implantación de las medidas y su seguimiento, que pueda cumplirse adecuadamente.



Para la mejora del uso no sexista del lenguaje y la percepción del mismo, se hacen necesarias acciones de formación y campañas de sensibilización, dirigidas a toda la plantilla.

Actualizar de forma constante el listado de personas trabajadoras que reciben comunicaciones por correo electrónico desde la Comisión de Igualdad.

Preparar un kit de bienvenida para las personas trabajadoras de nueva incorporación y utilización del tablón de anuncios de la sala de descanso, para informar desde la RLPT sobre el Plan de igualdad y otros aspectos relacionados con las condiciones de trabajo.

## AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva se ha realizado mediante la evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta el registro salarial así como la evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta:

- Las funciones o tareas como contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley como en el convenio colectivo. Se ha puesto especial atención en el contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- Las condiciones formativas que se corresponden con cualificaciones regladas y guardan relación con el desarrollo de la actividad.
- Las condiciones profesionales y de formación, entendidos como “conocimientos profesionales” y como “formación complementaria” que sirven para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, conectada al desarrollo de la actividad, tales como cursos de formación así como la experiencia profesional.
- Otros factores relacionados con el puesto de trabajo, como son la dependencia directa del puesto, los niveles salariales, las competencias profesionales entendidas como habilidades, destrezas y aptitudes ligadas al puesto, todo ello, expresado en el catálogo de puestos de trabajo de CCOO RM.
- Salario base y complementos salariales y extrasalariales.

Para esta valoración se han considerado las tareas y funciones de cada puesto de trabajo en CCOO RM, ofreciendo confianza respecto a sus resultados y a la adecuación a la actividad desempeñada.

Se ha tenido en cuenta la movilidad, las medidas de conciliación, la promoción profesional y en definitiva las condiciones de trabajo de la plantilla, tanto por departamentos como por niveles salariales establecidos éstos últimos en el convenio colectivo de aplicación.

No se han encontrado exigencias de disponibilidad no justificadas y sí medidas de desconexión durante el tiempo de descanso, en el área de sistemas de trabajo y rendimiento.

Esta auditoría salarial no detecta desigualdades retributivas marcadas y las diferencias salariales encontradas, se han justificado de forma razonada<sup>12</sup>, considerando factores como la antigüedad y el transporte. Con todo esto, el Plan de Igualdad, contiene una medida consistente en “Exponer los criterios de los complementos salariales variables para llevar a cabo una política retributiva transparente”<sup>13</sup> que a su vez establece un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras. Esta medida se considera como prioritaria por la Comisión Negociadora del Plan.

## OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD DE CCOO RM

---

Atendiendo al Artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el objetivo principal de CCOO RM es el de alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo. Para el cumplimiento de este objetivo, el Plan de Igualdad de CCOO RM se estructura en diferentes áreas de intervención que cuentan con objetivos generales y específicos cuantitativos y cualitativos.

- **Área transversal: CULTURA Y COMUNICACIÓN EN IGUALDAD**

OBJETIVO GENERAL:

Mejorar las estrategias de comunicación de CCOO RM.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Fomentar y difundir la cultura de Igualdad de CCOO RM.

Integrar la cultura de paridad en la organización.

---

<sup>12</sup> Diagnóstico sobre condiciones de trabajo y retribuciones, específicamente sobre complementos extra salariales.

<sup>13</sup> Medida 39 del III PIOMH de CCOO RM

Fomentar la comunicación y la participación de la plantilla en el desarrollo del Plan de Igualdad.

- **Área específica: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL**

OBJETIVO GENERAL:

Favorecer la igualdad, contra la segregación horizontal / vertical.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Garantizar la igualdad en el acceso.

Favorecer el equilibrio de la Plantilla en relación al trabajo desempeñado.

Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y de hombres en la organización, facilitando el acceso de las mujeres donde estén subrepresentadas.

Favorecer la incorporación de mujeres víctimas de Violencia de Género (WG) en los procesos de selección.

- **Área específica: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

OBJETIVO GENERAL:

Favorecer la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Realizar una valoración de los puestos de trabajo, para garantizar un sistema de clasificación profesional libre de sesgos de género.

Facilitar la promoción de las personas trabajadoras mediante el acceso para cubrir vacantes.

- **Área específica: PROMOCIÓN PROFESIONAL**

OBJETIVO GENERAL:

Incentivar la promoción profesional sin sesgos de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Difundir entre las personas trabajadoras los criterios de promoción.

Facilitar la promoción profesional de las personas trabajadoras.

- **Área específica: FORMACIÓN**

## OBJETIVO GENERAL:

Favorecer el desarrollo profesional y personal con perspectiva de género.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Implementar la perspectiva de género en todas las acciones formativas que se realicen desde CCOO RM.

Facilitar que las personas trabajadoras puedan formarse.

- **Área específica: CONDICIONES DE TRABAJO**

## OBJETIVO GENERAL:

Involucrar a la RLPT a participar en la difusión de mejoras en las condiciones de trabajo.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Acoger e informar sobre el Plan de igualdad a las personas trabajadoras de nuevo ingreso.

Realizar una política de transparencia retributiva.

- **Área específica: CORRESPONSABILIDAD**

## OBJETIVO GENERAL:

Favorecer la corresponsabilidad de las personas trabajadoras.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Dar a conocer los derechos de conciliación de las personas trabajadoras para su ejercicio corresponsable.

Favorecer el ejercicio corresponsable de tareas domésticas y cuidados.

- **Área específica: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO y DE GÉNERO**

## OBJETIVO GENERAL:

Prevenir y actuar ante situaciones de violencia hacia las mujeres en el centro de trabajo.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

Prevenir la LGTBIfobia.

- **Área específica: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

#### OBJETIVO GENERAL:

Prevenir riesgos laborales, con perspectiva de género.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO:

Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de prevención.

- **Área específica: CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

#### OBJETIVO GENERAL:

Prevenir, sensibilizar y actuar frente a la violencia de género.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO:

Facilitar a las personas trabajadoras del sindicato la normativa y los recursos contra la violencia de género.

## OBJETIVOS CUANTITATIVOS

---

- Alcanzar el cumplimiento pleno de las acciones incluidas en el Plan de Igualdad, en un porcentaje de al menos un 75%.
- Realizar un informe de seguimiento a los 2 años de vigencia, con sus correspondientes indicadores.
- Realizar un informe de evaluación final a los 4 años de vigencia, con sus correspondientes indicadores.

## MEDIDAS CONCRETAS DEL III PLAN DE IGUALDAD DE CCOO RM

Estas tablas contienen las medidas enmarcadas en cada área de actuación donde se visualizan a su vez los objetivos, la descripción y priorización de las medidas, los calendarios de implantación/plazos de ejecución, las personas responsables de su implantación, las personas destinatarias, los recursos humanos y materiales, los indicadores para determinar la evolución de cada medida y los referentes e indicadores para medir los resultados a través del seguimiento periódico.

Área transversal: CULTURA Y COMUNICACIÓN EN IGUALDAD								
OBJETIVO GENERAL: Mejorar las estrategias de comunicación de CCOO RM								
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INICIO FINAL	PERIODICIDAD	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	RECURSOS	INDICADORES	SEGUIMIENTO Y VALORACIÓN
Fomentar y difundir la cultura de Igualdad de CCOO RM	1: Mantenimiento de los tabloneros de género	Permanente	Permanente	Secretaría de Mujeres e Igualdad/ Secretaría de Comunicación	Personas que acceden al sindicato	Tablón de género de la sede principal y tabloneros de anuncios de las sedes	Número de noticias y campañas	Alcance
	2: Revisión de noticias para la consolidación de lenguaje no sexista en la web	Permanente	Mensual	Secretaría de Mujeres e Igualdad/ Secretaría de Comunicación	Personas que acceden a la web de CCOO RM	Página web	Nº de noticias revisadas	Valoración de las correcciones e implicación en el uso del lenguaje no sexista



Integrar la cultura de la paridad	3: Jornadas formativas: Igualdad y comunicación en CCOO RM	2022 2025	Jornadas anuales	Secretaría de Mujeres e Igualdad/ Secretaría de Comunicación	RLPT de CCOO y personas trabajadoras	Salón de actos y medios informáticos	Nº de participantes	Nivel de implicación y participación en el Plan
	4: Actualización legislativa en materia de igualdad	2022 2025	Anual	Secretaría de Mujeres e Igualdad	Personas de la dirección de la Unión Regional (UR)	Sala de formación	Nº de personas formadas	Actualización del equipo de dirección
	5: Participación paritaria en los actos organizados por la dirección de la Unión Regional	Permanente	Permanente	Secretaría de comunicación / Secretaría de Participación Institucional	Público en general	Componentes de la Ejecutiva regional y de las Federaciones	Nº de actos y participantes por sexo	Participación paritaria
	6: Formación continua en igualdad	Por determinar	Anual	Secretaría de Formación/ Secretaría de Mujeres e Igualdad	Personas trabajadoras de CCOO RM	Sala de formación	Nº de personas formadas	Formar en igualdad a toda la Plantilla
	7: Actualización de correos electrónicos de las personas trabajadoras	Inicio del Plan	Incorporaciones y ceses	Responsable de Informática	Personas trabajadoras	Base de datos	Nº de actualizaciones	Actualización periódica

Fomentar la comunicación y la participación de la Plantilla en el desarrollo del Plan de Igualdad	8: Comunicación con la Plantilla a través del correo electrónico	2022 2025	Permanente	RLPT	Personas trabajadoras	Correos RLPT	Nº de correos enviados y recibidos	Semestral participación y frecuencia
	9: Participación de las personas trabajadoras mediante asambleas	Enero 2022	Semestral	RLPT	Personas trabajadoras	Salón de actos y videoconferencia	Nº de personas asistentes	Propuestas para la incorporación/modificación de acciones
	10: Realizar consultas periódicas a la Plantilla para conocer su opinión sobre su percepción de la igualdad en la organización	Durante la vigencia del Plan	Anual	RLPT Comisión de seguimiento	Personas trabajadoras	Internet, correo electrónico	Nº y tipo de consultas	Informe con los resultados obtenidos
	11: Realización de cuestionarios para la evaluación anual del Plan de Igualdad	Octubre 2022	1 Cuestionario anual	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	Personas trabajadoras	Medios informáticos	Nº de respuestas	Análisis de resultados
	12: Buzón de sugerencias	Permanente	Permanente	RLPT	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	Sala de descanso y correo electrónico	Nº de sugerencias	Propuestas para incorporar y/o modificar medidas
	13: Difusión de campañas en materia de igualdad	Permanente	Permanente	Secretaría de comunicación	Personas trabajadoras	Listas de distribución de email	Nº de campañas	Incremento de la participación



**Área Específica: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL**

OBJETIVO GENERAL: favorecer la igualdad, contra de la segregación horizontal / vertical

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INICIO FINAL	periodicidad	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	RECURSOS	INDICADORES	SEGUIMIENTO Y VALORACIÓN
Garantizar la igualdad en el acceso	14: Elaboración de un protocolo para la recepción de candidaturas que incluya a la RLPT	2023	Permanente	RRHH	Personas candidatas al acceso	Documentación y compromiso con la igualdad	Protocolo	Protocolo
Favorecer el equilibrio de la Plantilla en relación al trabajo desempeñado	15: Incorporación de la RLPT en los procesos de selección	Cada proceso	Cada proceso	RRHH	Personas candidatas al acceso	Convocatorias y sala de entrevistas	Nº de procesos	Participación de la RLPT en todos los procesos
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación.	16: Durante la selección del nuevo personal se informará de los compromisos con la igualdad de trato y oportunidades entre Hombres y Mujeres	Cada proceso	Cada proceso	RRHH	Personas candidatas al acceso	Documentación y compromiso con la igualdad	Nº de personas informadas	Registro del seguimiento

Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y de hombres en la organización, facilitando el acceso de las mujeres donde estén subrepresentadas.	17: Revisión de los modelos de las convocatorias y redacción de un modelo genérico.	Enero 2023	Una única vez	RRHH	Selección de personal	Modelos de Convocatorias,	Modelo realizado	Valoración del modelo
	18: Difusión del modelo genérico a las federaciones de rama	Enero 2023	Una única vez	RRHH	Federaciones de rama	Correo electrónico	Personas receptoras del documento	Alcance
Favorecer la incorporación de mujeres VVG en los procesos de selección.	19: Favorecer una representación equilibrada de mujeres y de hombres en la organización, contratando a personas del sexo menos representado en cada departamento	Cada proceso	Cada proceso	RRHH/ Responsables de Departamentos	Personas candidatas al acceso	Convocatorias, sala de entrevistas, Documentación y compromiso con la igualdad	Nº de medidas aplicadas	Tendencia al equilibrio y valoración del mismo
	20: Eliminar la sobrecualificación como criterio de contratación	Cada proceso	Cada proceso	RRHH	Personas candidatas al acceso	Proceso de Selección de personal	Nº de personas empleadas	Valoración de las cualificaciones
	21: Priorizar en contratación a las víctimas de violencia de género (VVG) como criterio de desempate	Cada proceso	Cada proceso	RRHH	Personas candidatas al acceso	Proceso de Selección de personal	Nº de veces que se aplica el criterio de desempate	VVG contratadas

	<b>22:</b> Aplicación de medidas positivas para favorecer la estabilidad y la jornada completa de las mujeres	Cada proceso	Cada proceso	RRHH	Personas candidatas al acceso	Proceso de Selección de personal	Nº de personas afectadas	Valoración semestral
	<b>23:</b> Analizar el impacto de la contratación a tiempo parcial sobre la carrera profesional de las trabajadoras	2024	Una vez	RRHH Comisión de seguimiento	RRHH Comisión de seguimiento	Proceso de Selección de personal	Estudio	Obtención de conclusiones para la mejora

**Área Específica: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

OBJETIVO GENERAL: favorecer la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INICIO FINAL	periodicidad	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	RECURSOS	INDICADORES	SEGUIMIENTO Y VALORACIÓN
Realizar una valoración de los puestos de trabajo, para garantizar un sistema de clasificación	<b>24:</b> Actualizar el catálogo de puestos de trabajo e incorporar medidas correctoras en caso de sesgos de género	Enero 2023	Anual	RRHH, Secretaría de Negociación Colectiva y RLPT	Personas trabajadoras	Guía de valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Igualdad	Nuevo catálogo y medidas correctoras en su caso	Informe con la valoración e implementación de medidas correctoras



profesional libre de sesgos de género	<b>25:</b> Implantar un sistema objetivo de valoración de puestos de trabajo que permita una evaluación periódica	Diciembre 2023	Anual	RRHH, Secretaría de Negociación Colectiva y RLPT	Personas trabajadoras	Guía de valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Igualdad	Valoraciones y resultados	Informe
Facilitar la promoción de las personas trabajadoras mediante el acceso a cubrir vacantes	<b>26:</b> Facilitar información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo	Durante todo el Plan	Anual	RRHH Comisión de seguimiento	RRHH Comisión de seguimiento	Estadísticas de personal	Estadísticas por sexo / puestos de trabajo y departamento	Valoración de la mejora del equilibrio

**Área Específica: PROMOCIÓN PROFESIONAL**

OBJETIVO GENERAL: incentivar la promoción profesional sin sesgos de género

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INICIO FINAL	periodicidad	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	RECURSOS	INDICADORES	SEGUIMIENTO Y VALORACIÓN
Difundir entre las personas trabajadoras los criterios de promoción	27: Establecer criterios transparentes de promoción profesional con perspectiva de género y difundirlos	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Permanente	RLPT Y RRHH	Trabajadores y trabajadoras de CCOO RM	Comisión de seguimiento / medios informáticos	Nº de solicitudes de promoción	Conocimiento de los criterios por parte de la Plantilla
	28: Difundir las ofertas de empleo entre la Plantilla con al menos una semana de antelación.	Cuando se produzcan	Permanente	RRHH	Trabajadores y trabajadoras de CCOO RM	Correo electrónico	Nº de correos electrónicos enviados	Valoración de la participación de la Plantilla en los procesos
Facilitar la promoción profesional de las personas trabajadoras	29: Elaborar un protocolo de acceso a los puestos de nueva creación, que priorice el acceso de las personas trabajadoras en Plantilla	Cada proceso	Cada proceso	RRHH	Trabajadores y trabajadoras de CCOO RM	Comisión de seguimiento / medios informáticos	Nº de vacantes cubiertas por personal de Plantilla interesado	Aplicación del protocolo y vacantes cubiertas de forma interna

Área Específica: FORMACIÓN								
OBJETIVO GENERAL: favorecer el desarrollo profesional y personal con perspectiva de género								
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INICIO FINAL	periodicidad	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	RECURSOS	INDICADORES	SEGUIMIENTO VALORACIÓN
Facilitar que las personas trabajadoras puedan formarse	30: Actualización formativa sobre reformas laborales con perspectiva de género	Octubre 2022 Dic 2025	Cada modificación de la legislación laboral	Secretaría de Acción sindical	Trabajadores y trabajadoras de CCOO RM	Sala de formación / salón de actos / equipos informáticos	Nº de asistentes	Grado de participación e implicación
	31: Realizar un curso intensivo de igualdad que incorpore como contenido el III Plan de Igualdad de CCOO RM	IVT 2022	Una vez	Secretaría de Formación, Secretaría de Acción sindical y Secretaría de Mujeres e Igualdad	Dirección y personas trabajadoras de CCOO RM	Sala de formación / salón de actos / equipos informáticos	Nº de asistentes	Grado de participación e implicación
	32: Elaborar un protocolo para favorecer la formación en horario laboral	2024	A demanda del personal	Secretaría de Formación y RRHH	Trabajadoras y trabajadores de CCOO RM	Comisión de seguimiento / medios informáticos	Nº de personas que han realizado formación y cursos	Valoración mediante certificaciones acreditativas

Implementar la perspectiva de género todas las acciones formativas que se realicen desde CCOO RM	33: Realizar Planes anuales de formación para la mejora de las competencias, con perspectiva de género, en horario laboral, teniendo en cuenta quienes tienen reducida su jornada	2022 - 2025	Anual	Secretaría de Formación y RLPT	Trabajadores y trabajadoras de CCOO RM	Sala de formación / salón de actos / equipos informáticos	Nº de Planes formativos, temática y nº de asistentes	Grado de participación e implicación
	34: Aportación de un listado de comprobación a las Secretarías que organicen acciones formativas y de difusión,	Octubre 2022	Aplicable a cada acción formativa durante la vigencia del Plan	Secretaría de Mujeres e Igualdad	Plantilla, personal docente y población destinataria de formación desde CCOO RM	Listado de comprobación para acciones formativas	ITEMS contenidos en el listado de comprobación	Valoración de resultados
	35: Garantizar que las personas formadoras imparten sesiones formativas no sexistas.	Permanente	Aplicable a cada acción formativa durante la vigencia del Plan	Secretaría de Formación y Secretaría de Mujeres e Igualdad	Personas trabajadoras de CCOO	Listado de comprobación para acciones formativas	ITEMS contenidos en el listado de comprobación y carencias detectadas	Grado de incorporación de la perspectiva de género en el personal formador
	36: Asegurar que el lenguaje y las imágenes de los materiales formativos de la UR respetan la perspectiva de género y no son sexistas.	Permanente	Aplicable a cada acción formativa durante la vigencia del Plan	Secretaría de Formación y Secretaría de Mujeres e Igualdad	Plantilla trabajadora y público de cursos de formación organizados por la UR	Materiales formativos y Listado de comprobación para acciones formativas	ITEMS contenidos en el listado de comprobación y valoración	Grado de incorporación de la perspectiva de género en los materiales, lenguaje e imágenes

Área Específica: CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO GENERAL: Involucrar la RLPT a participar en la difusión de mejoras en las condiciones de trabajo

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INICIO FINAL	periodicidad	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	RECURSOS	INDICADORES	SEGUIMIENTO Y VALORACIÓN
Acoger e informar sobre el Plan de igualdad a las personas trabajadoras de nuevo ingreso	37:Elaboración de un dossier informativo para las personas trabajadoras de nueva incorporación sobre el Plan de Igualdad	Nuevos ingresos	Cada vez que se produzcan	Comisión de Seguimiento	Personas trabajadoras	Correos electrónicos	Nº de incorporaciones producidas + dossiers enviados	Personal informado del Plan de igualdad
	38: Utilización del tablón de anuncios de la sala de descanso para informar sobre el Plan de igualdad y condiciones de trabajo.	Durante la vigencia del Plan	Cada vez que se produzcan	RLPT	Personas trabajadoras	Sala de descanso	Nº de noticias y notas informativas	Nivel de implicación y participación en el Plan de Igualdad
Política de transparencia retributiva	39: Exponer los criterios de los complementos salariales variable para llevar a cabo una política retributiva transparente.	2022 2022	Una única vez	RRHH RLPT Comisión de seguimiento	Personas trabajadoras	Salas de reuniones	Criterios establecidos	Mejora en la transparencia



	40: Estudio y valoración del teletrabajo como posible modalidad de trabajo en la organización	2023	Una única vez	Responsables de departamento Gabinete de Prevención de Riesgos Laborales- RRHH - NC RLPT	Personas trabajadoras	Personal técnico, documentación y medios informáticos	Estudio	Conclusiones del estudio
--	---	------	---------------	---	-----------------------	---	---------	--------------------------

**Área Específica: CORRESPONSABILIDAD**

OBJETIVO GENERAL: favorecer la corresponsabilidad de las personas trabajadoras

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INICIO FINAL	periodicidad	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	RECURSOS	INDICADORES	SEGUIMIENTO Y VALORACIÓN
Dar a conocer los derechos de conciliación de las personas trabajadoras para su	41: Facilitar a las personas con menores a cargo que asistan a las reuniones de tutoría escolar	2022 2025	A demanda	RRHH	Personas trabajadoras	Personal para cubrir el puesto	Nº de personas que asisten a tutorías por sexo	Seguimiento semestral



Favorecer el ejercicio corresponsable de tareas domésticas y cuidados	42: Realizar campañas de cuidados de menores, mayores y dependientes	2022 2025	Semestral	Secretaría de Mujeres e Igualdad	Personas trabajadoras	Informáticos y tabloneros de anuncios	Nº de campañas	Grado de implicación en cuidados/sexo
	43: Actualización y difusión de información sobre derechos de conciliación	Durante la vigencia del Plan	Con cada nuevo derecho o cambio legislativo	Secretaría de Mujeres e Igualdad RLPT	Personas trabajadoras	Correo electrónico, tablón de anuncios de la sala de descanso, salón de actos	Nº de permisos y licencias	Documentos con los contenidos y difusión
	44: Negociación para el establecimiento de una bolsa de horas de libre disposición	Primer semestre 2023	Permanente	RRHH y responsables departamento	Personas trabajadoras	Plantilla, RLPT, Comisión ejecutiva y sala de reuniones	Modalidades, criterios acordados	Seguimiento periódico

**Área Específica: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

OBJETIVO GENERAL: prevenir y actuar ante situaciones de violencia hacia las mujeres en el centro de trabajo

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INICIO FINAL	periodicidad	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	RECURSOS	INDICADORES	SEGUIMIENTO Y VALORACIÓN
Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	45: Difusión del medidor de acoso a las personas trabajadoras de nueva incorporación	Inicio del Plan	Anual y nuevas incorporaciones	Secretaría de Mujeres e Igualdad/ Secretaría de Comunicación	Personas trabajadoras	Medidor, correo electrónico e impresoras	Nº de lugares y difusión	Valoración del conocimiento de las personas trabajadoras
	46: Difusión de las campañas de sensibilización	Durante todo el Plan	Permanente	Secretaría de Mujeres e Igualdad/ Secretaría de Comunicación	Personas trabajadoras	Correo electrónico y tablón de anuncios	Nº de campañas difundidas	Valoración periódica del alcance
	47: Revisión del Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo	IV T 2022	Anual	Secretaría de Mujeres e Igualdad RLPT	Personas trabajadoras	Protocolo vigente	Modificaciones realizadas en el protocolo	Protocolo final
	48: Difusión del Protocolo	Inmediato	Anual y nuevas incorporaciones	Secretaría de Comunicación	Personas trabajadoras, empresas proveedoras	Comisión frente al acoso, correo electrónico, web y documento	Nº de protocolos difundidos y espacios de difusión	Valoración de casos y resultados

Prevenir el acoso por razón de género	49: Formación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo	2023 2025	Anual	Secretaría de Formación/Secretaría de Mujeres e Igualdad	Personas trabajadoras	Salas de formación y personal cualificado para impartir la formación	Nº de jornadas y cursos realizados/ Nº de asistentes por sexo	Grado de implicación en la formación
	50: Formación para la prevención de la LGTBI FOBIA	2023 2025	Anual	RRHH	Personas trabajadoras	Salas de formación y personal docente especializado	Nº de jornadas y cursos realizados/ Nº de asistentes por sexo	Grado de implicación en la formación
	51: Priorizar la asistencia a la RLPT en formaciones relacionadas con el acoso sexual y por razón de sexo y con la LGTBI fobia	Permanente	Permanente	RRHH	RLPT	Salas de formación y personal docente especializado	Nº de jornadas y cursos realizados en las que participa la RLPT	Grado de implicación en la formación
	52: Poner a disposición de la Plantilla trabajadora información y apoyo del servicio de asesoramiento frente al acoso sexual y por razón de sexo	Permanente	Permanente	Secretaría de Mujeres e Igualdad	Personas trabajadoras	Correo electrónico y sala de tratamiento confidencial	Nº de consultas recibidas	Valoración cualitativa de las consultas

**Área Específica: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

OBJETIVO GENERAL: Prevenir riesgos laborales con perspectiva de género

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INICIO FINAL	periodicidad	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	RECURSOS	INDICADORES	SEGUIMIENTO Y VALORACIÓN
Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de prevención	53: Acción formativa en materia de salud laboral y género	Durante la vigencia del Plan	Anual	Secretaría de Formación y Riesgos Laborales	Personal del Gabinete de Prevención de Riesgos Laborales y Plantilla	Gabinete de Prevención de Riesgos Laborales y personal cualificado para impartir la formación	Nº de acciones formativas y contenidos	Grado de implicación en la formación
	54: Elaboración de un folleto con medidas de prevención en el trabajo con perspectiva de género	Primer trimestre de la vigencia del Plan	Anual	Secretaría de Formación y Riesgos Laborales	Personas trabajadoras	Gabinete de Prevención de Riesgos Laborales y medios informáticos, documentación e impresora	Folleto realizados y sus contenidos	Difusión de los folletos



	<p><b>55:</b> Incluir la perspectiva de género en los sistemas de recogida y tratamiento de datos para valorar riesgos. En caso de contratación externa exigir la integración de la perspectiva de género.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>	<p>Anual</p>	<p>RRHH Secretaría de Riesgos Laborales</p>	<p>Personas trabajadoras Comisión de Seguimiento</p>	<p>Gabinete de Prevención de Riesgos Laborales</p>	<p>Nº de siniestros y enfermedades profesionales desagregados por sexo</p>	<p>Valoración de los riesgos con perspectiva de género</p>
	<p><b>56:</b> Incorporación de los resultados de la valoración de riesgos psicosociales con perspectiva de género</p>	<p>Primera comisión de seguimiento</p>	<p>Una única vez en el periodo</p>	<p>Secretaría de Riesgos Laborales</p>	<p>Personas trabajadoras</p>	<p>Estudio de riesgos psicosociales, pendiente de resultados</p>	<p>Resultados obtenidos</p>	<p>Valoración y medidas correctoras</p>

**Área Específica: Contra la violencia de género**

OBJETIVO GENERAL: Prevenir, sensibilizar y actuar frente a la violencia de género

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INICIO FINAL	periodicidad	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	RECURSOS	INDICADORES	SEGUIMIENTO Y VALORACIÓN
Prevenir la violencia de género	<b>57:</b> Difusión a las personas trabajadoras del significado de “CCOO espacio libre y seguro de violencia de género” y cómo actuar	Durante la vigencia del Plan	Cada vez que se solicite y se cumplan los requisitos	Comisión negociadora	Trabajadores y trabajadoras de CCOO RM	Salón de actos, salas de reuniones, correo electrónico	Medios utilizados y personas informadas por sexo	En cada nuevo ingreso
	<b>58:</b> Acción formativa en materia de derechos de las víctimas de violencia de género	Durante la vigencia del Plan	Anual	Secretaría de Mujeres e Igualdad	Plantilla de CCOO RM	Salas de formación y personal docente especializado	Nº de personas formadas por sexo	Grado de implicación en la formación
Facilitar a las personas trabajadoras del sindicato la normativa y los	<b>59:</b> Jornada en materia de violencia de género	Durante la vigencia del Plan	Anual	Secretaría de Mujeres e Igualdad	Personas trabajadoras	Salón de actos, y ampliación de videoconferencia	Nº de personas formadas por sexo	Grado de implicación en la formación
	<b>60:</b> Priorizar la asistencia a la RLPT en formaciones contra las violencias machistas	Durante la vigencia del Plan	Cada actividad formativa	RRHH	RLPT	Salas de formación y personal docente especializado	Asistentes de la RLPT	Grado de implicación en la formación



recursos contra la violencia de género	61: Poner a disposición de la plantilla trabajadora información y apoyo del Servicio de asesoramiento a mujeres VVG	Durante la vigencia del Plan	Cuando se necesite	Secretaría de Mujeres e Igualdad	Personas trabajadoras	Personal experto y sala confidencial	Nº de consultas realizadas	Valoración cualitativa de las consultas
	62: Participar en acciones derivadas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género. Adherirse a la iniciativa <i>Empresas por una sociedad libre de violencia de género</i>	Noviembre 2022 - 2025	Cada vez que se realice	Unión Regional	Personas trabajadoras y población en general	Secretaria de Mujeres e Igualdad y Juventud	Acciones en las que se participa	Valoración cualitativa y difusión



## **SISTEMA DE SEGUIMIENTO, VALORACIÓN Y EVALUACIÓN**

---

El seguimiento será efectuado por la Comisión de Seguimiento nombrada al efecto, con una representación equilibrada por parte de la dirección y de la RLPT. El seguimiento se realizará de forma periódica con carácter semestral, con la finalidad de verificar el cumplimiento de los objetivos y la adecuación de las medidas, así como su grado de realización.

Esta periodicidad, posibilita reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga el Plan, en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

El sistema de seguimiento tendrá en cuenta el calendario de implantación y los indicadores específicos para cada medida, valorándose las acciones tanto cuantitativa como cualitativamente. Así mismo, se contará con el buzón de sugerencias puesto a disposición de la plantilla.

Alcanzado el plazo intermedio de vigencia del Plan de Igualdad, se realizará una evaluación basada en los informes de la Comisión de seguimiento y en la valoración de las personas trabajadoras a través de un cuestionario realizado al efecto, así como en los datos cuantitativos aportados por RRHH y por el Gabinete de Prevención de Riesgos laborales, en relación a las áreas específicas que contiene el Plan:

Selección y Contratación de Personal

Clasificación Profesional

Formación

Condiciones de Trabajo

Promoción Profesional

Corresponsabilidad

Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por razón de Sexo

Seguridad y Salud Laboral

Prevención contra la Violencia de Género

Se realizará una evaluación final, cuando concluya el periodo de vigencia del Plan de Igualdad, contando con toda la documentación necesaria, elaborada en la Comisión de Seguimiento, registro salarial anual, cuestionario de evaluación, valoración de los resultados y cuanta documentación se considere oportuna.

La Comisión de Seguimiento se dota de un reglamento que se aporta como documento anexo.

### **PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS**

---

La modificación del Plan de Igualdad, (en alguna o varias acciones) se realizará a propuesta con la Comisión de Vigilancia y Seguimiento, en aras a mejorar la consecución de los objetivos previstos, tras la valoración que se realice en las reuniones de seguimiento con carácter semestral. Una vez realizada la propuesta, la modificación o modificaciones, serán ratificadas por la Comisión Ejecutiva Regional y por la RLPT.

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad se adhieren en su totalidad y sin condicionamiento alguno al III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales en la Región de Murcia (ASACMUR III), publicados en el Boletín Oficial de la Región de 27 de enero de 2021, para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación, revisión y modificación del III Plan de Igualdad de Comisiones Obreras Región de Murcia.

En Murcia, a 22 de julio de 2022

Fdo: Anna María Mellado García

Fdo: Julia Palacios Cervilla

Fdo: M<sup>a</sup> Jesús Gómez Ramos

Fdo: Antonio Zamora Pastor

## ANEXO

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO  
DEL III PLAN DE IGUALDAD DE CCOO RM**COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO:**

La Comisión de Seguimiento del III Plan de Igualdad de Comisiones Obreras de la Región de Murcia, estará compuesta por dos personas de la dirección del sindicato y dos personas de la parte social, procurando que ambas partes designen a sus representantes de forma paritaria respecto al sexo.

**CALENDARIO DE REUNIONES:**

La periodicidad de las reuniones será semestral, pudiendo ser convocadas reuniones extraordinarias por cualquiera de las partes, por existir cuestiones relacionadas con el Plan que deban ser tratadas con carácter de urgencia.

**FUNCIONES DE LA COMISIÓN:**

- Velar por el cumplimiento del Plan mediante su seguimiento y evaluación.
- Elaboración de fichas individuales de cada acción, con las que se analizará el cumplimiento de las medidas y la consecución de los objetivos, con los indicadores establecidos en las mismas.
- Realización de informes de seguimiento semestrales.
- Realización de cuestionarios y entrevistas para la evaluación intermedia y para la evaluación final del Plan.
- Proponer nuevas medidas, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga el Plan en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

**ACTAS:**

En todas las reuniones de la comisión de vigilancia y seguimiento del Plan, será elevada acta, que se firmará por sus componentes, así como los acuerdos alcanzados, excepto por las asesoras técnicas de las partes.

**MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO:**

La comisión de vigilancia y seguimiento del III Plan de Igualdad de CCOO RM, se reserva el derecho a modificar el reglamento, excepto en los apartados recogidos en los RD 901/2022 y RD 902/2022.