



ANDALUCÍA INCLUSIVA



COCEMFE

# PLAN DE IGUALDAD 2025-2029



ANDALUCÍA INCLUSIVA



COCEMFE

## ÍNDICE

2

### Plan de Igualdad 2025-2029

- ✓ Áreas de actuación y medidas propuestas.
  1. Acceso al empleo, selección y contratación.
  2. Promoción interna y clasificación profesional.
  3. Formación y sensibilización.
  4. Conciliación y corresponsabilidad.
  5. Retribuciones y condiciones laborales.
  6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
  7. Violencia de género en el ámbito laboral.
  8. Comunicación inclusiva y participación.
- ✓ Sistema de seguimiento, evaluación y revisión.
- ✓ Cronograma general de aplicación.

## PLAN DE IGUALDAD 2025-2029.

El presente Plan de Igualdad 2025-2029 de Andalucía Inclusiva COCEMFE responde al compromiso institucional de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y organizativo. Este documento da continuidad al trabajo iniciado con el Plan anterior (2021-2025), integrando los aprendizajes derivados de su evaluación, las nuevas exigencias normativas y las demandas detectadas a través de un proceso de diagnóstico participado.

A través de este nuevo marco, se definen las líneas de actuación prioritarias, los objetivos estratégicos, las medidas a implementar y el sistema de seguimiento y evaluación para su cumplimiento.

### ✓ Áreas de actuación y medidas propuestas:

El Plan de Igualdad 2025-2029 de Andalucía Inclusiva COCEMFE se estructura en torno a ocho áreas clave de intervención, identificadas a partir del diagnóstico de situación, la evaluación del plan anterior y los mandatos normativos vigentes.

Cada área incluye objetivos específicos, medidas concretas, responsables de su aplicación, indicadores de seguimiento y cronograma estimado de implantación.

#### 1. Acceso al empleo, selección y contratación.

**Objetivo:** Garantizar procesos de selección accesibles, estructurados, transparentes y con enfoque de igualdad de género.

#### Medidas:

- Garantizar que todas las ofertas de empleo se redacten en lenguaje inclusivo, evitando sesgos de género.
- Implantar un modelo tipo de acta de entrevista que permita verificar la aplicación de criterios objetivos y con perspectiva de género.
- Establecer un registro sistemático de los procesos de selección (ofertas, preselección, entrevistas, decisión final).

- Entregar en el momento de la contratación un documento con los derechos laborales y de conciliación, firmado por ambas partes y archivado en el expediente.

## 2. Promoción interna y clasificación profesional.

**Objetivo:** Asegurar igualdad de oportunidades en la evolución profesional dentro de la entidad.

### Medidas:

- Establecer un procedimiento claro, escrito y accesible para los cambios de funciones y promociones internas, que contemple criterios objetivos y con enfoque de igualdad.
- Garantizar la difusión interna de cualquier oportunidad de reasignación de funciones, ampliación de tareas o incorporación a proyectos específicos, incluyendo los perfiles requeridos y los criterios de selección.
- Realizar un seguimiento anual de los procesos de movilidad interna y de reasignación de funciones, incorporando datos desagregados por sexo y analizando su adecuación a los principios de equidad.
- Incluir una consulta previa con la Comisión de Igualdad en los procesos de reorganización interna que impliquen cambios funcionales sustanciales.

## 3. Formación y sensibilización.

**Objetivo:** Fomentar una cultura corporativa basada en la igualdad y la no discriminación.

### Medidas:

- Diseñar un Plan anual de formación obligatoria, con contenidos diferenciados según funciones y responsabilidades, incluyendo igualdad de género, acoso, corresponsabilidad, derechos laborales y violencias machistas.
- Garantizar que todo el personal reciba al menos una formación específica anual, y que las nuevas incorporaciones la realicen dentro de sus tres primeros meses.

- Establecer protocolos de inscripción, seguimiento y registro documental de la formación impartida, incluyendo firmas de asistencia, materiales utilizados y cuestionarios de evaluación.
- Incorporar indicadores de impacto, tanto cuantitativos como cualitativos, sobre el grado de conocimiento adquirido, cambios de actitud o mejoras en el clima laboral.
- Promover módulos formativos en formatos diversos (presencial, virtual, píldoras informativas) que faciliten la participación del personal técnico con menor disponibilidad.

#### 4. Conciliación y corresponsabilidad.

**Objetivo:** Facilitar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de toda la plantilla.

##### Medidas:

- Difundir y ampliar el protocolo interno de conciliación y teletrabajo que permita consolidar las medidas actualmente contempladas en el Plan de Igualdad vigente, que permite esta modalidad durante los periodos no lectivos a personas trabajadoras con hijas e hijos a su cargo. Se propone extender esta medida al conjunto de la plantilla, con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y personal. El nuevo protocolo establecerá criterios claros de acceso, condiciones para su aplicación, la documentación requerida y la ampliación del número de días disponibles, garantizando en todo momento la equidad y la no discriminación en su aplicación.
- Elaborar y mantener actualizado un documento accesible con todas las medidas de conciliación reconocidas por la entidad, indicando los procedimientos asociados.
- Establecer un procedimiento interno de solicitud, con resolución motivada y plazo definido de respuesta, garantizando transparencia, trazabilidad y seguridad jurídica.
- Formar a al equipo en la aplicación equitativa de las medidas, evitando sesgos por razón de sexo, tipo de contrato o categoría profesional.

- Promover encuestas periódicas o dinámicas participativas para evaluar la satisfacción y detección de necesidades en materia de conciliación y corresponsabilidad, con enfoque participativo.
- Formación específica a mandos sobre conciliación.

## 5. Retribuciones y condiciones laborales.

**Objetivo:** Garantizar la equidad retributiva y condiciones laborales justas.

### Medidas:

- Realizar un análisis periódico de brechas salariales, desagregado por sexo, categoría profesional, tipo de contrato y jornada, con especial atención a variables como la antigüedad y los complementos.
- Revisar los beneficios sociales y las condiciones laborales existentes (flexibilidad, permisos, incentivos...) desde una perspectiva de género, asegurando su acceso equitativo y adaptabilidad a distintas realidades familiares.
- Incorporar la igualdad de trato y oportunidades como criterio transversal en las evaluaciones del desempeño y en los procedimientos de valoración del personal.

## 6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

**Objetivo:** Consolidar un entorno laboral seguro, libre de acoso.

### Medidas:

- Ofrecer información y formación práctica, actualizada y obligatoria a toda la plantilla sobre cómo identificar, prevenir y actuar ante situaciones de acoso, adaptada a distintos niveles de responsabilidad dentro de la entidad.
- Realizar simulacros internos o ejercicios prácticos y elaborar guías de actuación accesibles, que permitan comprender claramente los pasos a seguir y los derechos garantizados ante una situación de acoso.
- Diseñar campañas anuales de sensibilización, con materiales visuales, mensajes claros y acciones participativas que mantengan vivo el compromiso de tolerancia cero y fomenten una cultura de respeto.

## 7. Violencia de género en el ámbito laboral.

**Objetivo:** Garantizar una respuesta adecuada y rápida ante posibles casos.

### Medidas:

- Asegurar la activación efectiva del protocolo específico ante cualquier indicio o comunicación de violencia de género, respetando los plazos y garantías establecidos.
- Difundir el protocolo de forma accesible, actualizada y comprensible, incorporándolo a los materiales de acogida y a los canales internos de comunicación.
- Impartir formación anual específica y diferenciada sobre violencia de género en el ámbito laboral, con contenidos adaptados al rol de cada persona dentro de la organización.
- Establecer un canal de consulta confidencial, gestionado con garantías de privacidad, para resolver dudas sobre la activación del protocolo o recibir acompañamiento.

## 8. Comunicación inclusiva y participación.

**Objetivo:** Integrar la perspectiva de género en la cultura organizativa y en todos los canales de comunicación.

### Medidas:

- Elaborar y difundir un manual interno de lenguaje no sexista, aplicable a todas las comunicaciones institucionales, internas y externas.
- Revisar periódicamente materiales, documentos y soportes de difusión para asegurar el uso inclusivo del lenguaje y la representación equitativa de mujeres y hombres.
- Desarrollar acciones específicas de visibilización de referentes femeninos, especialmente en ámbitos con infrarrepresentación histórica.
- Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en espacios de toma de decisiones, grupos de trabajo y representación institucional.

✓ **Sistema de seguimiento, evaluación y revisión.**

La implantación del plan será objeto de seguimiento y evaluación continua a través de los siguientes mecanismos:

- **Informes de seguimiento:** se elaborará un informe anual de seguimiento que incluirá el análisis de los indicadores definidos en cada área y el grado de cumplimiento de las medidas previstas.
- **Evaluación intermedia y final:** en el ecuador de la vigencia del plan (2027) se realizará una evaluación intermedia, y en el último trimestre de 2029 una evaluación final que servirá como base para el siguiente ciclo.
- **Revisión y actualización:** si se producen cambios normativos relevantes, transformaciones estructurales en la entidad o desajustes significativos en la ejecución del plan, se podrá activar un proceso extraordinario de revisión.

✓ **Cronograma general de aplicación.**

AÑO / MEDIDA	2025	2026	2027	2028	2029
Difusión inicial del plan	✓				
Implantación de medidas organizativas	✓	✓			
Formación y sensibilización anual	✓	✓	✓	✓	✓
Evaluación intermedia			✓		
Revisión de medidas y actualización			✓	✓	
Evaluación final					✓

Fecha de aprobación: 7 de agosto de 2025

Fdo. Rocío Pérez Gómez  
Presidenta