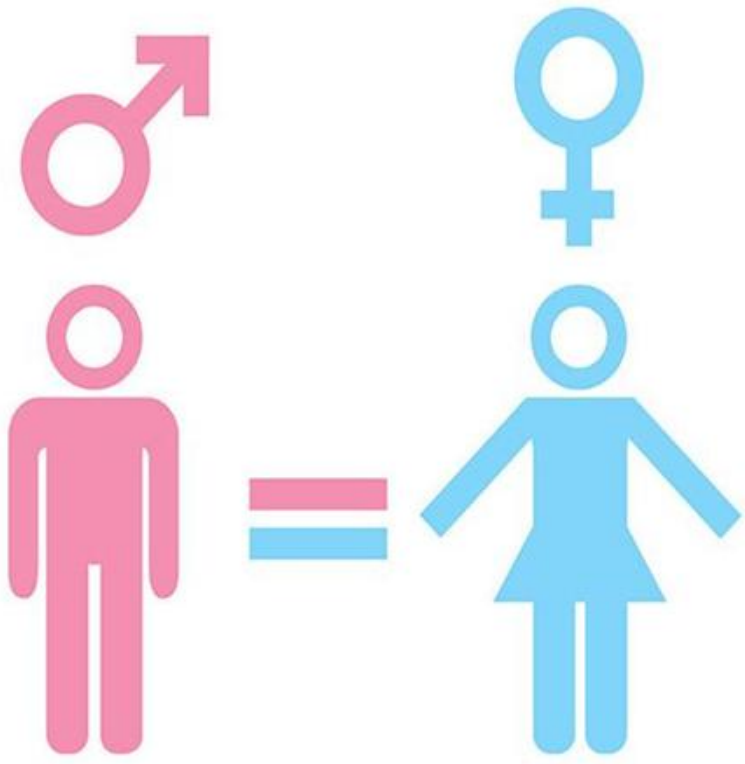
Ayuntamiento de Málaga
Área de Derechos Sociales

MÁS CERCA SAM

II Plan de Igualdad

de MÁS CERCA S.A.M.



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.
2. MARCO JURÍDICO.
3. I PLAN DE IGUALDAD DE MÁS CERCA S.A.M.
4. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA.
5. ESTRUCTURA, OBJETIVOS Y ACCIONES DEL II PLAN DE IGUALDAD.
6. ÁREAS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES.
    a. ACCIONES Y OBJETIVOS.
7. MODELO DE INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN.
    a. IMPACTO DE LAS ACCIONES.
8. CRONOGRAMA.
9. PRESUPUESTO.

ANEXO I. II DIAGNÓSTICO.

II PLAN DE IGUALDAD DE MÁS CERCA S.A.M.

1. INTRODUCCIÓN

La Empresa Municipal MÁS CERCA, viene desempeñando la actividad que establecen sus estatutos, dirigida a la prestación de servicios que contribuyan al bienestar de la comunidad y de determinados grupos sociales. Nuestro trabajo se dirige fundamentalmente a las personas que viven situaciones de vulnerabilidad en nuestra sociedad o en riesgo de exclusión social y al desarrollo de determinados proyectos y actividades que fomenten la convivencia, la participación y el bienestar de la comunidad.

El mayor activo de MÁS CERCA lo constituye, sin duda, su equipo humano, personas comprometidas con su trabajo, orientadas a ofrecer la mayor calidad en los servicios que se prestan a quienes dirigimos nuestra acción, a través de los diferentes servicios, programas y proyectos.

En este contexto de empresa con una alta sensibilización en la igualdad de oportunidades, comprometida con el bienestar de la ciudadanía malagueña y con personas en situación de especial vulnerabilidad, MÁS CERCA trabaja por una igualdad real en la empresa, una mayor conciliación de la vida familiar, personal y laboral de sus empleadas y empleados, apostando junto con la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras por avanzar con la puesta en marcha del II Plan de Igualdad, buscando la realización profesional y personal de las personas que la integra.

El II Plan de MÁS CERCA para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2016-2019 supone la continuidad del acuerdo consolidado por parte de la Empresa Municipal en la consecución de la igualdad entre sexos y un avance en la estrategias y líneas de trabajo fruto de la valoración del I Plan de Igualdad y del Diagnóstico de la situación de la Igualdad de Oportunidades elaborado con datos actualizados a fecha de diciembre de 2016. Hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres así como la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de todas las empleadas y los empleados es la finalidad última del documento. Entre las medidas propuestas destaca la incorporación de los presupuestos con perspectiva de género en la administración, la puesta en marcha de un proceso de trabajo continuo, así como el

aumento de los recursos materiales y humanos, supone la base del cambio y obtención real de la igualdad perseguida.

El II Plan de Igualdad de MÁS CERCA se define como:

- **Colectivo e Integral,** ya que pretende incidir positivamente, no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla, tratando de sensibilizar a toda la plantilla en la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, en las medidas de discriminación positiva para alcanzar dicha efectividad, y en la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- **Voluntario.** En tanto que el volumen de la plantilla de MÁS CERCA S.A.M. no supera el umbral previsto en normativa estatal para elaborar preceptivamente un Plan de Igualdad.
- **Comprometido** con la evolución de las necesidades de la sociedad desde la perspectiva de género.
- **Transversal** implicando a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico,** susceptible de adopción de cambios para alcanzar los objetivos de las acciones planteadas en las distintas áreas.
- **Sistemático.** El objetivo final (la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en todas las categorías profesionales) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Coherente** con la Responsabilidad Social Corporativa.
- **Flexible** ya que se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades de la empresa.
- **Temporal.** Por cuanto el Plan se circunscribe a un periodo concreto (2016-2019) hasta que sea plena y efectiva la igualdad.
- **Negociado y consensuado** con los representantes de las trabajadoras y de los trabajadores (Comité de empresa), superando la simple obligación legal de información a la citada representación de las medidas que se van a adoptar ya que éstas han sido propuestas y debatidas en el seno de la Comisión de Igualdad de la empresa, en la que está representada toda la plantilla, a través de los y las representantes del Comité de empresa en ella presentes.

2. MARCO JURÍDICO

En función de los ámbitos considerados, el marco legal que sirve de base es amplio y completo:

Ámbito Internacional

1. *Carta de las Naciones Unidas* (San Francisco, 26 de junio de 1945). Esta organización tiene entre sus propósitos realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario y el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos fundamentales de todas las personas sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión (artículo 1.3).
2. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948.Declara el respeto a la dignidad e integridad de la persona sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo (artículos 1 y 2.1).
3. *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* (Naciones Unidas. Nueva York, el 19 de diciembre de 1966). Con este Pacto los Estados miembros se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos (artículo 3).
4. *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (Naciones Unidas. Nueva York, 19 de diciembre de 1966). Los Estados se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres la igualdad en todos los derechos económicos, sociales y culturales emanados de este Pacto (artículo 3).
5. *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (Naciones Unidas. Nueva York, 18 de diciembre de 1979).Ratificada por España el 16 de diciembre de 1983. Se instó a los Estados firmantes a establecer medidas legislativas y de otra índole que prohíban la discriminación contra la mujer. En 1992, se creó el Comité para la eliminación de la discriminación contra las mujeres (CEDAW) para la vigilancia de la ejecución de esta Convención.
6. *Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la Mujer*, proclamada en Viena, el 20 de diciembre de 1993, por la Asamblea General. En esta Declaración se proclama que los derechos de

la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.

7. *Resolución 1997/44 de la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas (1997).*
8. *Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales* (ECHR) del Consejo de Europa. Roma, 4 de noviembre de 1950 (ratificado por España el 24 de noviembre de 1977).El artículo 14 contiene expresamente la fórmula de la igualdad y no discriminación por razón de sexo.
9. *III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres* (Roma, octubre de 1993). Se aprobó una Declaración política sobre la necesidad de combatir la violencia contra las mujeres y una Resolución sobre violencia y abuso sexual contra las mujeres.
10. *IV Conferencia Ministerial sobre Mujeres y Hombres del Consejo de Europa*, celebrada en Estambul en 1997. Se insta a los Estados miembros a preparar un Plan de Acción para combatir la violencia contra las mujeres.
11. *Declaración Final de la Segunda Cumbre del Consejo de Europa*, firmada en 1997, en Estrasburgo, en la que los Jefes de Estado y de Gobierno afirman su determinación de combatir la violencia y la explotación sexual que sufren las mujeres.
12. *Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa* (2002) sobre la protección de las mujeres contra la violencia (adoptada el 30 de abril de 2002).

Ámbito Europeo

DERECHO ORIGINARIO DE LA UNIÓN EUROPEA

1. *Tratado de Roma* (25 de marzo de 1957), por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
2. *Tratado de la Unión Europea* (Maastricht, 9 de febrero de 1992). Contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no obstará para que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
3. *Tratado de Ámsterdam* (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE). Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer: consagra como objetivo de la Unión el principio de igualdad entre ambos sexos (art. 2 TCEE), incorpora la perspectiva de género en todas las actuaciones comunitarias y, en concreto, establece que "*en todas las actividades contempladas en el presente*

artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad' (art. 3 TCEE), atribuye al Consejo la competencia para adoptar acciones adecuadas para combatir la discriminación basada en el sexo (art. 13 TCEE) y profundiza en la regulación de las acciones positivas en relación con el principio de igualdad de retribución (art. 141 TCEE).

DERECHO DERIVADO DE LA UNIÓN EUROPEA.

1. *Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo*, relativo al fomento de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la Cooperación al Desarrollo. Tiene por objetivo aplicar el principio de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas.
2. *Directiva 75/117/CEE Consejo, de febrero de 1975*. Aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros en la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.
3. *Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976*. Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en relación con el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002.
4. *Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978*, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.
5. *Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986*, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social, modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996.
6. *Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986*, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.
7. *Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992*, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajado de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
8. *Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997*, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo, modificada por la Directiva 98/52/CE del Consejo, de 13 de julio de 1998.

9. *Recomendación 2003/361/CE de la Comisión, de 6 de mayo de 2003*, sobre la definición de microempresas, pequeñas, medianas empresas y grandes empresas.

Ámbito Estatal Español

El marco legal en materia de igualdad y conciliación de la vida familiar, laboral y personal base del Estado español son los artículos 1, 10, 14, 35, 37 y 40 de la Constitución Española de 1978, que proclaman el carácter social del Estado, los Derechos a la dignidad, a la igualdad y a la no discriminación, a la Igualdad en el trabajo entre mujeres y hombres, a la libertad material de la Autonomía Colectiva, y a unas condiciones de trabajo dignas. El marco legal nacional en materia de igualdad efectivo entre mujeres y hombres se integra en el contexto jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y comunitarios de la Unión Europea.

1. Constitución Española 1978. Artículo 1: "España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político"; artículo 14: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social"; y artículo 9.2.: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social". Artículo 35.1.: Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. Artículo 37.1; La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.
2. Estatuto de los Trabajadores, (Real Decreto legislativo, 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores). Art. 4; Según este artículo, las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directamente e indirectamente por razones de sexo. Art. 17; declara nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales por parte de la empresa que

contengan discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo. Asimismo, el citado art. 17 en su apartado 4 establece la eventual facultad de la autonomía colectiva de la adopción de medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto, se podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate y otro tipo de medidas, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate. El art.17.5 del Estatuto de los Trabajadores remite en materia de Planes de Igualdad a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

3. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Esta Ley tiene por objetivo promover las medidas relativas a la conciliación de la vida laboral y personal con una mejora destacada en los permisos remunerados para mejorar este equilibrio en situaciones personales concretas. De esta manera:
    a. Se modifican los permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, la paternidad y el cuidado de la familia.
    b. Se amplía el derecho a la reducción de la jornada y excedencia para aquellas personas que tengan personas dependientes a su cargo, que sean víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección integral.
    c. Se facilita el acceso a los padres para el cuidado del niño/a recién nacido. Se da la posibilidad del disfrute de un máximo de 10 semanas de las 16 que corresponden por permiso de maternidad.
    d. Ampliación del permiso de paternidad.
    e. Se amplía el permiso de maternidad en caso de parto múltiple.
    f. Se igualan los permisos por adopción o acogida administrativa o judicial.
4. Ley 7/1985 de 2 de Abril, reguladora de las Bases de Régimen local, la Ley 2/2012, de 27 de Abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera y a Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local.
5. Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
6. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y normativa de desarrollo. Esta Ley Orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a cualquier tipo de violencia que se ejerce sobre las mujeres.

7. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Esta Ley tiene por objetivo establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas para garantizar a las mujeres y a los hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, al libre desarrollo, al bienestar y a la autonomía. Persigue la erradicación de la discriminación y se orienta al establecimiento de la plena igualdad entre mujeres y hombres.
8. Real Decreto Legislativo 5/2015, 30 de octubre, por la que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, que en materia del régimen jurídico del personal laboral al servicio de la Administración Pública remite en su inmensa mayoría material al Estatuto de los Trabajadores.
9. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
10. Real Decreto-Ley 20/2012, de13 de julio, de medidas para para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.
11. Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado.
12. Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. La integración de la perspectiva de género ha supuesto avances muy importantes, siendo claros ejemplos la obligatoriedad del informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos aprobados por el Consejo de Ministros y el enfoque de género en los presupuestos Generales del Estado, que viene a regular el informe de evaluación del impacto de género como instrumento para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres.
13. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por la que se aprueba la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
14. Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa” en desarrollo del art.50 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres.
15. Real Decreto 713/2010, de 28 de Mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Ámbito Autonómico Andaluz

1. La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Esta ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía tiene como objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. La superación de la desigualdad por razón de género ha sido impulsada de manera extraordinaria, si se analiza desde una perspectiva histórica, desde la segunda mitad del siglo pasado. La Comunidad Autónoma de Andalucía ha venido

desarrollando una ingente labor para promover el papel de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida social, educativa, cultural, laboral, económica y política, a fin de favorecer la igualdad y el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía. El principio de igualdad ha ido evolucionando hacia exigencias de igualdad de oportunidades reales en todos los ámbitos de la vida, haciendo necesaria la implementación de un enfoque más integral y general de la igualdad de género. El objetivo de la erradicación de la violencia de género se ha situado en primera línea de las acciones del Gobierno andaluz, por lo que ha aprobado y desarrollado dos planes contra la violencia hacia las mujeres: I Plan del Gobierno Andaluz para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres (1998-2000) y el II Plan de Acción del Gobierno Andaluz contra la violencia hacia las mujeres (2001-2004).

2. La Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía.

3. I PLAN DE IGUALDAD DE MÁS CERCA S.A.M.

A través del siguiente resumen con las áreas y las acciones contempladas en el I Plan de Igualdad de MÁS CERCA se hace evidente el esfuerzo de la empresa en el cumplimiento de los objetivos iniciales planteados en pro de una efectiva igualdad de oportunidades.

ÁREA DE PROMOCIÓN

P.1. Elaboración de un Tríptico Informativo donde se contemple todo lo referente a la Promoción Interna en MÁS CERCA.

P.2. Publicitar que los procesos de promoción se realizarán bajo el prisma de la igualdad de oportunidades, facilitando así el aumento de candidaturas de mujeres.

P.3. Informar de las vacantes existentes a todo el personal con la cualificación necesaria con independencia de su sexo y de su situación familiar.

P.4. Adaptar los datos estadísticos de las promociones de modo que se disponga de la información necesaria con el desglose por sexo.

MÁS CERCA consigue alcanzar los objetivos iniciales propuestos a través de la elaboración de un documento que informa de las promociones internas en la empresa y de las plazas vacante que existen, poniéndolo a disposición de las personas trabajadoras de la empresa.
Se cuantifican y registran los datos en los procesos de selección de forma que se facilita posterior explotación estadística. Segregada según sexo.

ÁREA DE FORMACIÓN

F.1. Establecer módulos de Igualdad de Oportunidades en todos los itinerarios formativos y en todos aquellos cursos ofertados por la empresa.

F.2. Mejorar los canales de comunicación del Plan de Formación Anual de la empresa; publicándolo en la Web de la empresa, y otros medios que permitan mantenerlo actualizado.

F.3. Dar prioridad en el acceso a los cursos de formación y reciclaje durante un año para aquellas personas que se reincorporen al trabajo después de causar baja por maternidad, excedencias, cuidados de un familiar, etc.

F.4. Realizar cursos formativos de Igualdad de Oportunidades y sensibilizar en esta materia al personal del departamento laboral y a los que pudieran intervenir en los procesos de selección.

F.5. Creación de un grupo de trabajo para detectar necesidades en materia de formación externa y las fechas idóneas para realizarlas.

La empresa elimina posibles obstáculos que impidan a las mujeres su desarrollo profesional y participación en actividades formativas, garantizando una plantilla cualificada en la igualdad de oportunidades mediante:

- Realización de módulos de Igualdad de Oportunidades en los itinerarios de formación.
- Inclusión de acciones formativas en el Plan de Formación anual que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Difusión de las actividades formativas a las personas trabajadoras (se envía la información a través de correos electrónicos y mensajes de texto).
- Jornadas específicas de Planes de Igualdad en la Administración Local.
- Formación específica en Igualdad de Género e Igualdad destinada a mejorar la empleabilidad y reciclaje de las personas trabajadoras de la empresa.
- Constitución de la Comisión de Formación a fecha de acta del 2/06/2014, en el cumplimiento del artículo 10 del Acuerdo de Prórroga de convenio colectivo (2014-2015).

ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

S.1. Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.

S.2. Elaborar un registro de candidatos y candidatas a los procesos de selección que permita identificar los porcentajes de mujeres y hombres presentados para cada puesto y relacionarlos con los seleccionados definitivos.

S.3. Utilización de un lenguaje neutro en las convocatorias, ofertas, publicaciones, así como emplear imágenes no estereotipadas.

S.4. Revisar la denominación y la descripción de los puestos de trabajo y de competencias profesionales utilizando un lenguaje neutro.

S.5. Definir un Plan de Acogida para los/as nuevos/as empleados/as destacando un apartado específico sobre Igualdad de Oportunidades. Con la posibilidad de crear un equipo de trabajo para impulsar esta medida.

S.6. Extender el compromiso con la igualdad en nuestra relación con otras empresas. Para ello los órganos de contratación señalarán en los pliegos de cláusulas la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que apliquen medidas tendentes a promover la igualdad de mujeres y hombres.

La empresa incorpora la igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal para garantizar que las personas dispongan de las mismas oportunidades sin distinción de sexo a la hora de acceder a un puesto de trabajo. Consolida las acciones a través de:

- Elaboración de un Manual de Acogida para las trabajadoras y trabajadores de la empresa.
- Los mecanismos de selección de personal respetan e incluyen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se registran los datos segregados por sexo de las personas participantes en los procesos.
- Las descripciones de los perfiles y puestos de trabajo ofertados y publicados siguen el compromiso de la empresa en materia de igualdad, y las ofertas de empleo, convocatorias y publicaciones son redactadas respetando el lenguaje neutro.
- Formación en igualdad de oportunidades, de las personas del departamento de selección de personal y recursos humanos, estando sensibilizado con el compromiso que la empresa mantiene y promueve (recogido en el Comunicado de " Garantía del Compromiso de la Dirección" del 18 de noviembre de 201) en todos los procesos que se lleven a cabo

ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

C.1. Informar a la plantilla sobre los permisos y excedencias existentes en la normativa laboral y en el Convenio Colectivo en materia de conciliación tanto para hombres como para mujeres.

C.2. Identificar, mediante entrevista personal, las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla en relación con las personas que soliciten la aplicación de alguna medida conciliadora.

C.3. Mantener la flexibilidad horaria de entrada y salida para quienes hayan solicitado, y proceda, permisos por cargas familiares (hijos/as, padres/madres…), sin que esto afecte a la calidad del servicio que se presta a la ciudadanía.

MÁS CERCA ha incorporado nuevas acciones a las ya planteadas en el I Plan de Igualdad de la empresa, que han supuesto hacer efectiva la conciliación de la vida familiar y laboral:

- Flexibilidad horaria de entrada y salida. Manteniendo el horario de obligado cumplimiento de 9:00h a 14:30 h.
- Flexibilidad horaria (Semana Santa, Feria y meses de verano, entendiendo por meses de verano julio y agosto).
- Durante los años 2014 y 2015 y hasta 2019, según el Acuerdo de prórroga del convenio colectivo (2016-2019), el personal de la empresa MÁS CERCA S.A.M. y con objeto de conciliar la vida familiar y laboral, dispone de 20 horas de permiso cada año que podrán ser disfrutadas en períodos mínimos de 30 minutos y máximo de 2 horas cada día para:
    - Acompañamientos médicos de padres, hermanos/as, hijos/as o cónyuge.
    - Asuntos educativos de hijos/as que únicamente puedan realizarse dentro de la jornada laboral.
    - Gestiones ineludibles personales ante las Administraciones Públicas que sólo puedan realizarse por el/la empleado/a dentro de la jornada laboral.

ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

A.1. Informar al personal sobre los cambios producidos en el Convenio Colectivo, con respecto al protocolo de actuación en caso de acoso sexual y moral. (Art. 46 del Convenio de MÁS CERCA).

Desde MÁS CERCA se lleva a cabo la información de la existencia del protocolo de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, recogido en el convenio y con el objeto de disfrutar de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones en el que predomine la defensa de la dignidad de las personas.

ÁREA DE LENGUAJE NO SEXISTA. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

L.1. Informar del Plan de Igualdad a toda la plantilla, comunicando las medidas que se van a adoptar.
L.2. Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno y externo, a fin de eliminar y evitar el sexismo.

MÁS CERCA garantiza una comunicación no sexista que implique el uso igualitario y no discriminatorio o irrespetuoso para las mujeres del lenguaje y de las imágenes en toda la documentación o materiales que utilice la empresa:

- Un correcto uso del lenguaje que interioriza la comunicación no sexista, no discriminatoria y respetuosa.
- Revisión y vigilancia de las comunicaciones e imágenes.
- Circular informativa del 1 de Junio de 2010 sobre la comunicación entre personal de MÁS CERCA y la Comisión de Igualdad de Oportunidades.

ÁREA DE SALUD Y GÉNERO

G.1. Realizar formación en Igualdad de Oportunidades al personal que constituya la Comité de Seguridad y Salud Laboral.

G.2. Evaluar los protocolos de actuación en la vigilancia de la salud, para incorporar, si fuese necesario alguna medida que evalúe de forma distinta a hombres y mujeres en el mismo puesto de trabajo, debido a las diferencias biológicas existentes entre ambos sexos.

Se incorpora la perspectiva de género en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa. Se realiza un estudio de siniestralidad laboral según categoría y género.

ÁREA DE RETRIBUCIÓN

R.1. Realizar anualmente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.

Se constata la no existencia de desigualdades salariales en la empresa.

4. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA.

A través de una exhaustiva recopilación de información sobre las características de las personas que conforman la plantilla, registro de las políticas y prácticas de empleo que se gestionan, y la valoración de las opiniones junto con las necesidades de conciliación del trabajo y la vida privada se obtiene el Diagnóstico de la empresa (según la última actualización de la base de datos del personal a fecha de Diciembre 2016) que sirve de base para elaborar el II Plan de Igualdad.

MÁS CERCA cuenta con 180 personas en situación estable (según los datos de personal de la empresa a fecha de diciembre de 2016). La explotación estadística de la información disponible de las personas trabajadoras en MÁS CERCA, revela que es una empresa feminizada, constituida por mujeres en un 83,3%. Las cuales se concentran en su mayoría (76%) entre los 46 y 60 años de edad. Con más de 10 años de antigüedad en la empresa en un 84%.

Los hombres están representados en el 16,7%, cuentan con más de 10 años de antigüedad en la empresa en un 66,7%. Las edades comprendidas entre 36 a 45 años abarcan al 50% de la población masculina trabajadora.

En ambos sexos, la categoría profesional mayoritaria se corresponde con la de personal auxiliar. Las mujeres, están representadas en un 82%, realizando en su mayoría el Servicio de Ayuda a Domicilio. Los hombres (66%) desempeñan bajo la categoría de personal auxiliar labores de monitor de prevención o auxiliar administrativo.

En el estudio de la distribución de las personas según horas semanales de trabajo y sexo, se observa que las mujeres, trabajan en un 86% en jornada de 37,5 horas semanales. La jornada de menos de 20 horas la realizan el 3% de las mujeres de la empresa y la que alcanza las 35 horas semanales el 11% de ellas. Los hombres trabajan en la jornada superior de 35 horas hasta 37,5 horas semanales en un 70%, el resto se incluyen en la jornada de hasta 35 horas; no existiendo hombres con una jornada de menos de 20 horas semanales.

En el estudio cualitativo se ha llevado a cabo un completo análisis, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad de mujeres y hombres en el seno de

la organización: las formas de acceso, el tipo de contratación, los mecanismos de promoción.

Es de vital importancia considerar la opinión y las expectativas de las personas que trabajan en la empresa, así como posibilitar la participación activa en el proceso de mejora para detectar las necesidades de igualdad. Por ello, se ha realizado un cuestionario y un "focus group" en el que participó una muestra de población constituida por el personal de la empresa que ascendió a 21 personas. Las mujeres están representadas en el 71,43% y los hombres en un 28,57%.

A través, de las opiniones de las empleadas y empleados, se promueve la participación y la comunicación de las dificultades a las que se enfrentan al compaginar sus responsabilidades personales, laborales y familiares.

Las personas que han participado en la cumplimentación del cuestionario, consideran que las aportaciones se podrían incluir en el Plan, siendo beneficiosas tanto para ellas, como para el servicio que prestan a la ciudadanía, razón de ser de la empresa. Las personas encuestadas han afirmado en un 90,48% la necesidad de elaborar y continuar en la implantación de un II Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, con el objetivo final de aunar criterios de actuación donde se contemple esta igualdad y se haga efectiva. Referencia: *MÁS CERCA (2016). Diagnóstico MÁS CERCA, Aspectos Cualitativos; Anexo I. Cuestionario.*

Las personas responsables que coordinan los diferentes departamentos, han llevado a cabo la recopilación de las nuevas acciones con objetivos específicos por cada área de trabajo en materia de igualdad y llevadas a la Comisión de Igualdad de la empresa para su posterior aprobación.

Dada la renovación del compromiso asumida por la empresa en materia de igualdad de oportunidades, se valora por la Comisión de Igualdad, las nuevas acciones recopiladas y planteadas. Destinadas en gran medida a poner en marcha una dimensión compensadora y con carácter anticipatorio a las necesidades actuales detectadas. La participación laboral mayoritaria de las mujeres, en la empresa debe ser entendida como una ventaja potencial, siempre que se evite los estereotipos sociales respecto al rol de las mujeres y el mantenimiento de modelos rígidos de carrera profesional.

De los resultados del diagnóstico se desprende que el nivel de participación en actividades de formación de los hombres con respecto a las mujeres es asimétrico. *Referencia: MÁS CERCA (2016). Diagnóstico MÁS CERCA, Aspectos Cualitativos; Anexo I. Cuestionario.* De ahí, la necesidad de incluir en la construcción del II Plan de

Igualdad de MÁS CERCA nuevas acciones y ampliar las existentes en materia de conciliación personal, familiar y laboral.

5. ESTRUCTURA, OBJETIVOS Y ACCIONES DEL II PLAN DE IGUALDAD

El artículo 46 de la ley 3/2007 del 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres establece unos contenidos mínimos, que se deben incluir para la consecución de los objetivos fijados. Bajo la premisa del principio de igualdad de oportunidades, se consolidan las nuevas iniciativas y medidas de acción clasificadas en Áreas.

El II Plan de Igualdad de MÁS CERCA se estructura en ocho áreas de análisis y actuación:

- Área de Promoción.
- Área de Formación.
- Área de Selección y Contratación de personal.
- Área de Retribución.
- Área de Comunicación, Lenguaje no sexista e imagen no sexista.
- Área de Prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Área de Conciliación de la vida Personal, Familiar y Laboral.
- Área de Riesgos Laborales, Salud y Género.

Para cada una de estas áreas de trabajo se ha definido un mapa de aspectos a mejorar y un plan de objetivos. Se detallan las medidas previstas para alcanzar los objetivos propuestos.

Objetivos generales

- Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

- Reforzar y fomentar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por la empresa, para mejorar la calidad de vida de los empleados y empleadas y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Establecer y consolidar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de MÁS CERCA.
- Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo y de salud laboral sin menoscabo del género ocupante de dicho puesto de trabajo.

Objetivos específicos

- Consolidar y visualizar las buenas prácticas a nivel organizacional en materia de igualdad de oportunidades desarrolladas en la empresa.
- Corregir las desigualdades detectadas en la fase diagnóstico en relación a la presencia de participación de las mujeres en las actividades formativas.
- Reforzar la gestión de los Recursos Humanos con los requisitos aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Eliminación de la creencia de estereotipos y roles de género de la mujer en el trabajo.

6. ÁREAS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES.

a. ACCIONES Y OBJETIVOS.

ÁREAS		ACCIONES
Promoción (P)	P1	Publicación en la web de las ofertas de empleo de la empresa
	P2	Publicación del Convenio Colectivo y del Plan de Ajuste Económico Financiero del Ayto. de Málaga 2013-2020 en la web corporativa de la empresa
	P3	Comunicación de las promociones internas a todos los colectivos, mediante listas de distribución de correo electrónico y mensajería a móviles al colectivo del SAD
	P4	Información de la resolución a las personas que han participado en los procesos de promoción interna
	P5	Mantenimiento actualizado del tablón de anuncios, designando a una persona de la empresa para esta actividad
	P6	Promover en equidad la integración proporcional, según la representatividad de género en la empresa, de los miembros que compondrán las distintas comisiones de trabajo
Formación (F)	F1	Incluir y mantener en la formación planificada por la empresa un módulo transversal de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades. Formación específica al género masculino para la sensibilización sobre la corresponsabilidad en las obligaciones familiares, evitando que la maternidad sea una desventaja profesional para las mujeres
	F2	Estudio de viabilidad para la creación de una Escuela de Igualdad en la empresa
	F3	Planificación de las acciones formativas integradas en el Plan Anual de Formación de la empresa en función del peso relativo de cada colectivo en la plantilla
	F4	Formación en materia de actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo
Selección y contratación de personal (S)	S1	Realización en los procesos de selección de una prueba de competencia cuando se considere necesario en función de las características del puesto
Retribución (R)	R1	Priorización en la concesión de anticipos salariales a las personas víctimas de violencia de género y/o doméstica
Comunicación, lenguaje e imagen no sexista (L)	L1	Revisión de todos los documentos que se generen en la empresa por la Comisión de Igualdad para la aplicación de un lenguaje inclusivo
	L2	Elaboración de una Guía de normas de lenguaje no sexista e inclusivo y distribución al personal para su uso y aplicación
Prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo	A1	La empresa proporcionará atención psicológica inmediata en los casos de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo
	A2	Información a toda la plantilla sobre los protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

(A)	A3	Elaboración y divulgación de una Guía Informativa destinada a todas las personas usuarias del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD) sobre este servicio en el que se incluirá un código de conducta para la prevención de posibles situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
	A4	Revisión del protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral (C)	C1	Incorporación del término "personal" a la denominación de Área de Conciliación de la vida laboral y familiar
	C2	Ampliación de 3 semanas del permiso de maternidad sobre lo establecido en la legislación vigente
	C3	Valoración de las solicitudes motivadas que se produzcan por casos de reagrupación familiar para la ampliación de un año más de excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo
	C4	Ampliación de la excedencia especial por maternidad de 2 años sobre lo estipulado en la legislación vigente
	C5	Ampliación de la excedencia de 3 años sobre lo estipulado en la legislación vigente, por cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida
	C6	Ampliación de 3 meses de la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia sobre lo estipulado en la legislación vigente
	C7	Concesión de un permiso de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hasta 70 horas anuales no retribuidas
	C8	Concesión de 20 horas anuales retribuidas como medida de conciliación
	C9	Flexibilidad horaria de 30 horas anuales a razón de 30 minutos diarios al final de la jornada en los periodos de Semana Santa, Feria de Málaga y meses de Julio y Agosto a compensar por formación voluntaria fuera de la jornada laboral tal y como recoge la prórroga del convenio colectivo 2016-2019
	C10	Estudio individual de solicitudes de excedencias personales por otros motivos
	C11	Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad
	C12	Renovación del Compromiso de la Dirección y del Comité de empresa con la igualdad de oportunidades y publicación del mismo en la Web corporativa
Riesgos laborales, salud laboral y género (G)	G1	Impartición de formación específica para la planilla en la prevención del cáncer de mama y de próstata
	G2	Impartición de formación para toda la plantilla en hábitos de vida saludables
	G3	Realización de un estudio de la siniestralidad laboral con perspectiva de género

ÁREA DE PROMOCIÓN

ACCIÓN	P1		
ÁREA	**Promoción**		
DESCRIPCIÓN	Publicación en la web de las ofertas de empleo de la empresa		
OBJETIVOS	Evitar discriminaciones en los procesos de selección de personal e impedir la aparición de barreras que dificulten la promoción de las mujeres. Informar de la existencia de vacantes abiertas a todas las personas con la cualificación necesaria, independientemente de su categoría profesional, sexo y situación familiar.		
FECHA INICIO	01/01/2017	**FECHA FIN**	31/12/2019
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Información al público en general		
PERSONAL RESPONSABLE	Personas responsables de la empresa que intervengan en el proceso de selección de personal. Departamento de Recursos Humanos y Comité de empresa		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	Número de publicaciones relacionadas con las ofertas de empleo. Número de ofertas de empleo		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	Q1, Q2, Q3, Q4, Q5		

ACCIÓN	P2		
ÁREA	**Promoción**		
DESCRIPCIÓN	Publicación del Convenio Colectivo y del Plan de Ajuste Económico Financiero del Ayuntamiento de Málaga 2013-2020 en la web corporativa de la empresa		
OBJETIVOS	Cumplimiento de la Ley19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y demás legislación vigente. Garantizar la igualdad oportunidades.		
FECHA INICIO	01/09/2017	**FECHA FIN**	31/12/2019
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Todas las personas que trabajan en la empresa y público en general		
PERSONAL RESPONSABLE	Departamento responsable de las publicaciones en la web corporativa.		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	Número de visitas al Convenio Colectivo en la página Web. Número de visitas al Plan de Ajuste Económico-Financiero 2013-20120 del Ayto. en la página web.		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	Q6		

ACCIÓN	P3		
ÁREA	Promoción		
DESCRIPCIÓN	Comunicación de las promociones internas a todos los colectivos, mediante listas de distribución de correo electrónico y mensajería a móviles al colectivo del SAD		
OBJETIVOS	Impulsar la formación ante distintas posibilidades de desarrollo de la carrera profesional vertical y/o horizontal. Garantizar la igualdad de oportunidades de las trabajadoras y trabajadores en los procesos de promoción interna.		
FECHA INICIO	01/04/2017	FECHA FIN	31/12/2019
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Todas las personas que trabajan en la empresa		
PERSONAL RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos y Comité de empresa.		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	Número de promociones internas. Número de publicaciones de promociones internas		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	Q1, Q2, Q3, Q4, Q5		

ACCIÓN	P4		
ÁREA	Promoción		
Publicaciones	Información de la resolución a las personas que han participado en los procesos de promoción interna		
OBJETIVOS	Informar de los resultados de la baremación realizada en el proceso de selección llevado a cabo. Garantizar la igualdad de oportunidades en las pruebas de promoción y en la resolución de las mismas. Cumplir con el deber y compromiso de transparencia en los procedimientos y procesos llevados a cabo por la empresa.		
FECHA INICIO	01/04/2018	FECHA FIN	31/12/2019
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Todas las personas que trabajan en la empresa		
PERSONAL RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos y Comité de empresa		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	Número de participantes en las promociones internas. Número de participantes que han sido informados/as de las promociones internas.		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	Q1, Q2, Q3, Q4, Q5		

ACCIÓN	P5		
ÁREA	**Promoción**		
DESCRIPCIÓN	Mantenimiento actualizado del tablón de anuncios, designando a una persona de la empresa para esta actividad		
OBJETIVOS	Evitar cualquier tipo de discriminación y garantizar la eliminación de barreras que dificulten la promoción de las mujeres y hombres que trabajan en la empresa. Favorecer la accesibilidad a la información.		
FECHA INICIO	01/01/2017	**FECHA FIN**	30/12/2019
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Todas las personas que trabajan en la empresa		
PERSONAL RESPONSABLE	Trabajadora designada: LGR.		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	Número de publicaciones en total		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	Q1,Q2,Q3,Q4,Q5		

ACCIÓN	P6		
ÁREA	**Promoción**		
DESCRIPCIÓN	Promover en equidad la integración proporcional, según la representatividad de género en la empresa, de los miembros que compondrán las distintas comisiones de trabajo		
OBJETIVOS	Promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en representatividad a la distribución de género en la plantilla.		
FECHA INICIO	01/01/2017	**FECHA FIN**	31/12/2019
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Todas las personas que trabajan en la empresa		
PERSONAL RESPONSABLE	La Dirección de la empresa y el Comité de empresa		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	Índice de concentración e índice de distribución de los miembros que componen las comisiones		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	No procede		

ÁREA DE FORMACIÓN

ACCIÓN	**F1**		
ÁREA	**Formación**		
DESCRIPCIÓN	Incluir y mantener en la formación planificada por la empresa un módulo transversal de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades. Formación específica al género masculino para la sensibilización sobre la corresponsabilidad en las obligaciones familiares, evitando que la maternidad sea una desventaja profesional para las mujeres		
OBJETIVOS	Promover la participación en acciones formativas que faciliten la adquisición y desarrollo de habilidades y competencias necesarias. Sensibilizar a las personas que trabajan en la empresa en la perspectiva de género y en la igualdad de oportunidades.		
FECHA INICIO	01/07/2017	**FECHA FIN**	31/12/2017
FECHA INICIO	01/07/2018	**FECHA FIN**	31/12/2018
FECHA INICIO	01/07/2019	**FECHA FIN**	31/12/2019
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Todas las personas que trabajan en la empresa		
PERSONAL RESPONSABLE	Miembros de la Comisión de Formación		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	Número de acciones formativas. Número de actividades formativas que incluyen módulos transversales de sensibilización en igualdad de género		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	Q7,Q21,Q22,Q23		

ACCIÓN	**F2**		
ÁREA	**Formación**		
DESCRIPCIÓN	Estudio de viabilidad para la creación de una Escuela de Igualdad en la empresa		
OBJETIVOS	Fomentar un proceso de reflexión entre las personas trabajadoras de la empresa, de la importancia que tiene la educación basada en la igualdad de oportunidades.		
FECHA INICIO	01/10/2017	**FECHA FIN**	31/06/2018
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Todas las personas que trabajan en la empresa		
PERSONAL RESPONSABLE	Miembros de la Comisión de Formación		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	Número de campañas de formación y número de actividades relacionadas con la sensibilización en igualdad de oportunidades		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	Q7		

ACCIÓN	**F3**		
ÁREA	**Formación**		
DESCRIPCIÓN	Planificación de las acciones formativas integradas en el Plan Anual de Formación de la empresa en función del peso relativo de cada colectivo en la plantilla		
OBJETIVOS	Garantizar la igualdad de oportunidades en la formación a todas las trabajadoras y trabajadores de la empresa , independientemente de la categoría profesional y el sexo		
FECHA INICIO	01/01/2017	**FECHA FIN**	31/04/2017
FECHA INICIO	01/01/2018	**FECHA FIN**	31/04/2018
FECHA INICIO	01/01/2019	**FECHA FIN**	31/04/2019
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Todas las personas que trabajan en la empresa		
PERSONAL RESPONSABLE	Comisión de Formación y Departamento de Recursos Humanos		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	Número de acciones formativas desagregadas por sexo y categoría profesional. Índice de concentración e Índice de distribución.		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	No procede		

ACCIÓN	**F4**		
ÁREA	**Formación**		
DESCRIPCIÓN	Formación en materia de actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo		
OBJETIVOS	Sensibilizar a las personas que trabajan en la empresa en la prevención y detección de situaciones de acoso y acoso por razón de sexo.		
FECHA INICIO	01/04/2018	**FECHA FIN**	30/06/2018
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Todas las personas que trabajan en la empresa		
PERSONAL RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Formación		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	Número de acciones formativas en materia de actuación ante acoso sexual y acoso por razón de sexo		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	Q7,Q22,Q23		

ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

ACCIÓN	**S1**		
ÁREA	**Selección y contratación de personal**		
DESCRIPCIÓN	Realización en los procesos de selección de una prueba de competencia cuando se considere necesario en función de las características del puesto		
OBJETIVOS	Evitar discriminaciones en la evaluación del desempeño y garantizar la igualdad de oportunidades		
FECHA INICIO	01/07/2017	**FECHA FIN**	31/12/2019
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Todas las personas que trabajan en la empresa		
PERSONAL RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos y Comité de empresa		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	Número de procesos de selección / pruebas de competencia realizadas		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	No procede		

ÁREA DE RETRIBUCIÓN

ACCIÓN	**R1**		
ÁREA	**Retribución**		
DESCRIPCIÓN	Priorización en la concesión de anticipos salariales a las víctimas de violencia de género y/ o víctimas de violencia doméstica		
OBJETIVOS	Fomentar la conciliación personal, familiar y laboral a personas en situación de riesgo o vulnerabilidad		
FECHA INICIO	01/10/2017	**FECHA FIN**	31/012/2019
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Todas las personas trabajadoras en la empresa		
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección de la empresa, Departamento de Recursos Humanos y Comité de empresa		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	Número de concesiones de anticipo realizados		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	No procede		

ÁREA DE COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

ACCIÓN	**L1**		
ÁREA	**Comunicación, lenguaje e imagen no sexista**		
DESCRIPCIÓN	Revisión de todos los documentos que se generen en la empresa por la Comisión de Igualdad para la aplicación de un lenguaje inclusivo		
OBJETIVOS	Garantizar el uso de un lenguaje no sexista en la redacción y en la publicación de documentos y contenidos propuestos desde MÁS CERCA.		
FECHA INICIO	01/10/2017	**FECHA FIN**	31/012/2019
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Todas las personas trabajadoras de la empresa		
PERSONAL RESPONSABLE	Departamento de Coordinación de Servicios Públicos y Comisión de Igualdad.		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	Número de documentos y de protocolo de difusión revisados		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	Q8		

ACCIÓN	**L2**		
ÁREA	**Comunicación, lenguaje e imagen no sexista**		
DESCRIPCIÓN	Elaboración de una Guía de normas de lenguaje no sexista e inclusivo y distribución al personal para su uso y aplicación		
OBJETIVOS	Fomentar la cultura basada en la igualdad de oportunidades		
FECHA INICIO	01/01/2018	**FECHA FIN**	30/06/2018
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Todas las personas trabajadoras en la empresa		
PERSONAL RESPONSABLE	Comisión de Igualdad y/o persona designada		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	Si/No Realización del documento		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	Q8		

ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ACCIÓN	**A1**		
ÁREA	**Prevención del acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo**		
DESCRIPCIÓN	La empresa proporcionará atención psicológica inmediata en los casos de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo		
OBJETIVOS	Intervenir de forma inmediata con asistencia psicológica bajo los principios de objetividad, confidencialidad e igualdad garantizando el respeto de la dignidad e integridad de las víctimas		
FECHA INICIO	01/01/2017	**FECHA FIN**	31/12/2019
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Personas en situación de acoso moral, acoso sexual, acoso por razón de sexo		
PERSONAL RESPONSABLE	Personal designado por la Dirección de la empresa, Departamento de Recursos Humanos y Comité de empresa		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	Número de personas atendidas en intervención psicológica.		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	Q9		

ACCIÓN	A2		
ÁREA	**Prevención del acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo**		
DESCRIPCIÓN	Información a toda la plantilla sobre los protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo		
OBJETIVOS	Detección y prevención de situaciones de acoso moral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo		
FECHA INICIO	01/01/2018	FECHA FIN	30/06/2018
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Todas las personas trabajadoras de la empresa		
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección de la empresa, Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	Número de documentos con carácter informativo que se realizan		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	Q9		

ACCIÓN	A3		
ÁREA	**Prevención del acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo**		
DESCRIPCIÓN	Elaboración y divulgación de una Guía Informativa destinada a todas las personas usuarias del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD) sobre este servicio en el que se incluirá un código de conducta para la prevención de posibles situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo		
OBJETIVOS	Prevención y detección del acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo		
FECHA INICIO	01/01/2018	FECHA FIN	31/03/2018
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Personas que trabajan en el servicio de Auxiliares de Ayuda a Domicilio		
PERSONAL RESPONSABLE	Departamento de Coordinación de Servicios Públicos		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	Realización SI/NO del documento. Número de personas a las que se le entrega		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	Q9		

ACCIÓN	A4		
ÁREA	**Prevención del acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo**		
DESCRIPCIÓN	Revisión del protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo		
OBJETIVOS	Conocer y actualizar la normativa en las formas de detección de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo para abarcar todos los casos contemplados en por Ley.		
FECHA INICIO	01/04/2018	FECHA FIN	30/06/2018
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Todas las personas que trabajan en la empresa		
PERSONAL RESPONSABLE	Departamento de Coordinación de Servicios públicos		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	Realización SI/NO de la revisión y actualización		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	No procede		

ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

ACCIÓN	C1		
ÁREA	**Conciliación**		
DESCRIPCIÓN	Incorporación del término "personal" a la denominación de Área de Conciliación de la vida laboral y familiar		
OBJETIVOS	Evitar discriminaciones motivadas por situaciones personales		
FECHA INICIO	01/01/2017	FECHA FIN	31/12/2019
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Todas las personas que trabajan en la empresa		
PERSONAL RESPONSABLE	Comisión de Igualdad		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	No procede		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	No procede		

ACCIÓN	C2		
ÁREA	Conciliación		
DESCRIPCIÓN	Ampliación de 3 semanas del permiso de maternidad sobre lo establecido en la legislación vigente		
OBJETIVOS	Facilitar a las personas trabajadoras la conciliación familiar y laboral		
FECHA INICIO	01/01/2017	FECHA FIN	31/12/2019
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Todas las personas que trabajan en la empresa		
PERSONAL RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	Número de nacimientos comunicados a la empresa/ número de permisos solicitados por las personas trabajadoras		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	Q10-Q20		

ACCIÓN	C3		
ÁREA	Conciliación		
DESCRIPCIÓN	Valoración de la solicitudes motivadas que se produzcan por casos de reagrupación familiar para la ampliación de un año más de excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo		
OBJETIVOS	Facilitar a las personas trabajadoras la conciliación familiar y laboral		
FECHA INICIO	01/01/2017	FECHA FIN	31/12/2019
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Todas las personas que trabajan en la empresa		
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección de la empresa, Departamento de Recursos Humanos y Comité de empresa		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	Número de excedencias por reagrupación. Número de excedencias en total		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	Q10-Q20		

ACCIÓN	C4		
ÁREA	Conciliación		
DESCRIPCIÓN	Ampliación de la excedencia especial por maternidad de 2 años sobre lo estipulado en la legislación vigente		
OBJETIVOS	Facilitar a las personas trabajadoras la conciliación familiar y laboral		
FECHA INICIO	01/01/2017	FECHA FIN	31/12/2019
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Todas las personas que trabajan en la empresa		
PERSONAL RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	Número de excedencias otorgadas por este motivo		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	Q10-Q20		

ACCIÓN	C5		
ÁREA	Conciliación		
DESCRIPCIÓN	Ampliación de la excedencia de 3 años sobre lo estipulado en la legislación vigente, por cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida		
OBJETIVOS	Facilitar a las personas trabajadoras la conciliación personal, familiar y laboral		
FECHA INICIO	01/01/2017	FECHA FIN	31/12/2019
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Todas las personas que trabajan en la empresa		
PERSONAL RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	Número de excedencias solicitadas por cuidado de familiares		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	Q10-Q20		

ACCIÓN	C6		
ÁREA	Conciliación		
DESCRIPCIÓN	Ampliación de 3 meses de la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia sobre lo estipulado en la legislación vigente		
OBJETIVOS	Garantizar la seguridad y salud de la persona trabajadora y el lactante		
FECHA INICIO	01/01/2017	FECHA FIN	31/12/2019
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Todas las personas que trabajan en la empresa		
PERSONAL RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	Número de ampliaciones solicitadas relacionadas con el número de nacimientos según categoría profesional		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	Q10-Q20		

ACCIÓN	C7		
ÁREA	Conciliación		
DESCRIPCIÓN	Concesión de un permiso de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hasta 70 horas anuales no retribuidas		
OBJETIVOS	Potenciar la igualdad de oportunidades y facilitar el equilibrio en las responsabilidades personales, familiares y profesionales		
FECHA INICIO	01/01/2017	FECHA FIN	31/12/2019
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Todas las personas que trabajan en la empresa		
PERSONAL RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	Número de horas de conciliación no retribuidas solicitadas por categoría profesional		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	Q10-Q20		

ACCIÓN	C8		
ÁREA	Conciliación		
DESCRIPCIÓN	Concesión de 20 horas anuales retribuidas como medida de conciliación		
OBJETIVOS	Facilitar la conciliación personal, familiar y laboral sin coste para la persona trabajadora		
FECHA INICIO	01/01/2017	FECHA FIN	31/12/2019
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Todas las personas que trabajan en la empresa		
PERSONAL RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	Número de horas de conciliación retribuidas solicitadas por categoría profesional		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	Q10-Q20		

ACCIÓN	C9		
ÁREA	Conciliación		
DESCRIPCIÓN	Flexibilidad horaria de 30 horas anuales a razón de 30 minutos diarios al final de la jornada en los periodos de Semana Santa, Feria de Málaga y meses de Julio y Agosto a compensar por formación voluntaria fuera de la jornada laboral tal y como recoge la prórroga del convenio colectivo 2016-2019		
OBJETIVOS	Favorecer la conciliación personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras en la empresa		
FECHA INICIO	01/01/2017	FECHA FIN	31/12/2019
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Todas las personas que trabajan en la empresa		
PERSONAL RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	Número de personas que han hecho uso de la flexibilidad horaria. Porcentaje relativo en relación al total de las personas trabajadoras en MÁS CERCA		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	Q10-Q20		

ACCIÓN	C10		
ÁREA	Conciliación		
DESCRIPCIÓN	Estudio individual de solicitudes de excedencias personales por otros motivos		
OBJETIVOS	Proporcionar nuevos cauces de conciliación de la vida personal, familiar y laboral		
FECHA INICIO	01/01/2017	FECHA FIN	31/12/2019
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Todas las personas que trabajan en la empresa		
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección de la empresa, departamento de Recursos Humanos y Comité de empresa		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	Número de excedencias concedidas en función del número de excedencia solicitadas		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	Q10-Q20		

ACCIÓN	C11		
ÁREA	Conciliación		
DESCRIPCIÓN	Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad		
OBJETIVOS	Determinar las competencias y el funcionamiento de la Comisión de igualdad de la empresa con el objetivo de afianzar y determinar responsabilidades en materia igualdad de oportunidades en la Comisión de Igualdad		
FECHA INICIO	01/10/2017	FECHA FIN	31/12/2019
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Comisión de Igual de Oportunidades		
PERSONAL RESPONSABLE	Miembros de la Comisión de Igualdad de Oportunidades		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	No procede		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	No procede		

ACCIÓN	C12		
ÁREA	Conciliación		
DESCRIPCIÓN	Renovación del Compromiso de la Dirección y del Comité de empresa con la igualdad de oportunidades y publicación del mismo en la Web corporativa		
OBJETIVOS	Mantener el compromiso en la consolidación de la igualdad de oportunidades en todas las áreas y avanzar en las responsabilidad social corporativa de MÁS CERCA S.A.M		
FECHA INICIO	01/01/2017	FECHA FIN	31/12/2019
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Todas las personas que trabajan en la empresa		
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección de la empresa y Comité de empresa		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	No procede		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	No procede		

ÁREA DE RIESGOS LABORALES, SALUD LABORAL Y GÉNERO

ACCIÓN	G1		
ÁREA	Riesgos laborales, salud laboral y género		
DESCRIPCIÓN	Impartición de formación específica para la planilla en la prevención del cáncer de mama y de próstata		
OBJETIVOS	Garantizar la salud de las personas trabajadoras de la empresa. Consolidar campañas de carácter informativo, sensible a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres en la prevención de enfermedades		
FECHA INICIO	01/01/2019	FECHA FIN	31/012/2019
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Todas las personas que trabajan en la empresa		
PERSONAL RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Formación		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	Número de acciones formativas relacionadas con este tema. Número de participantes en la formación por categoría y sexo.		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	Q22,Q23		

ACCIÓN	G2		
ÁREA	**Riesgos laborales, salud laboral y género**		
DESCRIPCIÓN	Impartición de formación para toda la plantilla en hábitos de vida saludables		
OBJETIVOS	Fomentar hábitos de vida saludable		
FECHA INICIO	01/01/2018	FECHA FIN	31/12/2018
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Todas las personas que trabajan en la empresa		
PERSONAL RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Formación		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	Número de acciones formativas relacionadas con este tema. Número de participantes en la formación por categoría y sexo		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	Q22,Q23		

ACCIÓN	G3		
ÁREA	**Riesgos laborales, salud laboral y género**		
DESCRIPCIÓN	Realización de un estudio de la siniestralidad laboral con perspectiva de género		
OBJETIVOS	Conocer las necesidades de medidas de prevención en función de las categorías profesionales		
FECHA INICIO	01/01/2017	FECHA FIN	31/12/2019
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Todas las personas que trabajan en la empresa		
PERSONAL RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Seguridad e higiene		
MÉTODO DE SEGUIMIENTO / INDICADORES	Número de personas de baja derivadas de accidentes laborales por categoría profesional y sexo		
VALORACIÓN / CUESTIONARIO	No procede		

7. MODELO DE INFORMACION Y DIFUSIÓN

Se ofrece un modelo de cuestionario con el que se realizará:

- La evaluación y análisis de las opiniones de las personas trabajadoras sobre las acciones del II Plan de Igualdad.
- La valoración de la satisfacción, necesidades y expectativas de los objetivos y de las acciones.
- El estudio de la información sobre la sensibilización del personal y el impacto de las nuevas acciones encaminadas a una efectiva igualdad de oportunidades.

	PREGUNTAS	ACCIONES RELACIONADAS
Q1	¿Tiene constancia de las promociones internas y ofertas externas de empleo de MÁS CERCA? SI/NO	P1,P3,P4,P5
Q2	¿A través de qué medio de comunicación ha recibido la información? Web. Tablón de anuncios. Compañeros/as. Otros.	P1,P3,P4,P5
Q3	¿Ha participado en algún proceso de promoción interna? ¿Ha recibido información del resultado del proceso?	P1,P3,P4,P5
Q4	¿Cómo valora el tablón de anuncio de la empresa para este cometido? Escala numérica del 1 al 5	P1,P3,P4,P5
Q5	¿Considera que el tablón está actualizado?	P1,P3,P4,P5
Q6	¿Conoce el Convenio Colectivo de la empresa? SI/NO ¿Conoce el Plan de Ajuste Económico-financiero2013-2020 del Ayto.? SI/NO	P2
Q7	¿Considera adecuada la formación relacionada con la igualdad de oportunidades? SI/NO	F1
Q8	¿Tiene constancia de la normativa interna del uso igualitario del lenguaje? SI/NO	L1,L2
Q9	¿Ha sido informado del protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo? SI/NO	A1,A2, A3
Q10	¿Conoce los permisos de conciliación personal, familiar y laboral que se pueden solicitar? SI/NO y la posibilidad de ampliar el permiso de maternidad a 3 semanas? SI/NO	C1-C10
Q11	¿Tiene constancia de la posibilidad de solicitar la ampliación de un año de excedencia voluntaria por motivos de reagrupación familiar? SI/NO	C1-C10
Q12	¿Conoce la posibilidad de ampliación de excedencia hasta dos años por motivos de maternidad? SI/NO	C1-C10

Q13	¿Ha recibido información relacionada con las actualizaciones de las ampliaciones de excedencias por cuidados especiales de familiares (enfermedad, discapacidad, razones de edad)? SI/NO	C1-C10
Q14	¿Tiene constancia de la ampliación a 3 meses de suspensión de contrato por riesgo de lactancia? SI/NO	C1-C10
Q15	¿Conoce la posibilidad de solicitar permiso para conciliar vida personal, familiar y laboral de 70 horas no retribuidas? SI/NO	C1-C10
Q16	¿Conoce la posibilidad de solicitar permiso para conciliar vida personal, familiar y laboral de 20 horas retribuidas? SI/NO	C1-C10
Q17	¿Tiene constancia de la existencia de una bolsa de flexibilidad horaria de 30 horas anuales y las ventajas que obtiene como trabajador/ trabajadora en la conciliación? SI/NO	C1-C10
Q18	¿Sabe que MÁS CERCA contempla la posibilidad de estudiar las solicitudes de excedencias de las personas trabajadoras de forma individual y personalizada? SI/NO	C1-C10
Q19	¿Ha participado en la formación relacionada con la prevención de cáncer de mama / cáncer de próstata? Valore en la escala del 1 al 5.	C1-C10
Q20	Por favor valore la información recibida en las actividades formativas relacionadas con la salud. Escala del 1 al 5.	C1-C10
Q21	Por favor indique el número de actividades formativas ofrecidas por la empresa en las que ha participado.	F1
Q22	Valore según la escala del 1 al 5 el grado de satisfacción de las formaciones recibidas.	F1,G1,G2
Q23	Valore según la escala del 1 al 5 el grado de satisfacción en relación a la impartición del curso, personal docente, y accesibilidad del mismo ante dudas.	F1,F4,G1,G2

a. IMPACTO DE LAS ACCIONES

1. Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres trabajadores en la empresa. A través de: P1, P2, P3, P4, P5, F1, L1 y G1.

2. Disminución de segregación vertical. Las medidas relacionadas con el área de formación, selección y contratación de las personas. Se promueven el acceso de las mujeres a niveles directivos y a promociones internas en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres. A través de: S1, P1, P3, P4, P5, F1 y F3.

3. Disminución de segregación horizontal. A través de: F1, F2, C2, C3 y C4.

4. Valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades. A través de: P1, P2, P3, P4, P5, F1, F3 y S1.

5. Cambios en la cultura de la empresa. A través de: F2.

6. Cambios en la imagen de la empresa. La publicación de los procesos de promoción interna, externa. La formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, garantiza una proyección de la imagen de MÁS CERCA, defensora y competente en materia de la igualdad. Cambios positivos en las relaciones con la clientela y servicios que presta la empresa. A través de: P1, P5 y L1.

8. CRONOGRAMA

			Periodos											
			2017				2018				2019			
ACCIONES PREVISTAS	DURACIÓN		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
PROMOCIÓN	PERMANENTE	P.1.												
	TRIM.IV PERMANENTE	P.2.												
	TRIM.II PERMANENTE	P.3.												
	TRIM.II PERMANENTE	P.4.												
	PERMANENTE	P.5.												
	PERMANENTE	P.6.												
FORMACIÓN	TRIMESTRE III y IV	F.1.												
	TRIMESTRE IV, I Y II	F.2.												
	TRIMESTRE I Y II	F.3.												
	TRIMESTRE II Y III	F.4.												
SELECCIÓN	TRIM. III PERMANENTE	S.1.												
RETRIBUCIÓN	TRIM.IV PERMANENTE	R.1.												
COMUNICACIÓN	TRIM.IV PERMANENTE	L.1.												
	TRIMESTRE I Y II	L.2.												
ACOSO SEXUAL	PERMANENTE	A.1.												
	TRIMESTRAL I Y II	A.2.												
	TRIMESTRAL I	A.3.												
	TRIMESTRAL II	A.4.												
CONCILIACIÓN	TRIMESTRAL IV	C.1.												
	PERMANENTE	C.2												
	PERMANENTE	C.3.												
	PERMANENTE	C.4												
	PERMANENTE	C.5.												
	PERMANENTE	C.6.												
	PERMANENTE	C.7.												
	PERMANENTE	C.8.												
	PERMANENTE	C.9.												
	PERMANENTE	C.10.												
	TRIM.IV PERMANENTE	C.11.												
	PERMANENTE	C.12.												
SALUD Y GÉNERO	TRIM.I PERMANENTE	G.1												
	TRIMESTRE I, II,II Y IV	G.2.												
	PERMANENTE	G.3.												

9. PRESUPUESTO

	AREA DE TRABAJO	2017	2018	2019	TOTAL
A.3.	Elaboración y divulgación de una Guía informativa para Usuarios/as SAD	1.000,00 €			1.000,00 €
C.2.	3 semanas maternidad extra	5.045,20 €	5.045,20 €	5.045,20 €	15.135,60 €
C.8.	20 horas anuales retribuidas	4.105,69 €	4.105,69 €	4.105,69 €	12.317,07 €
F	Formación	4.000,00 €	4.000,00 €	4.000,00 €	12.000,00 €
S	Personal	7.320,00 €	7.320,00 €	7.320,00 €	21.960,00 €
	Material	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €	3.000,00 €
	Total presupuesto	**22.470,89 €**	**21.470,89 €**	**21.470,89 €**	**65.412,67 €**

ANEXO I. II DIAGNÓSTICO

Empresa: MÁS CERCA S.A.M

Año: 2016

A. CARACTERISTICAS DE LA EMPRESA

a.1. Datos generales

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo

Tabla 2: Porcentaje de personas que trabajan en la empresa con contrato estable o indefinido desagregada por sexo

Tabla 2.b: Distribución de la plantilla según horas semanales de trabajo y sexo

B. CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

b. 1. Datos generales

Tabla 3: Distribución de la representación sindical por categorías

Tabla 4. Representación sindicada según sexo

Tabla 5. Sindicatos con representación

C. C. CARACTERISTICAS DE LA PLANTILLA

c.1. Datos generales

Tabla 6: Distribución de la plantilla por edades

Tabla 7: Distribución de la plantilla por antigüedad

Tabla 8: Distribución de la plantilla por nivel jerárquico y organigrama

Tabla 9: Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios

Tabla 10: Distribución de la plantilla por categorías profesionales

Tabla 11: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto

Tabla 12: Bajas definitivas último año

Tabla 13: Permisos y excedencias último año

Tabla 14: Participación de mujeres y hombres en actividades formativas

Participación de mujeres y hombres en la formación planificada por la empresa

Participación de mujeres y hombres en la formación no planificada por la empresa

II. Aspectos cualitativos

1. Cultura de la empresa y responsabilidad corporativa

2. Selección

3. Formación

4. Promoción

5. Política salarial

6. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

7. Comunicación

8. Ayudas y política social

9. Representatividad

10. Prevención del acoso sexual y del acoso por razones de sexo

11. Riesgos laborales y salud laboral

12. Mujeres en situación o en riesgo de exclusión

13. Convenio colectivo

CUESTIONARIO

Cuestionario y Focus Group realizado por una muestra representativa de 21 persona de la plantilla.

Cuestionario realizado a las 11 agentes para la igualdad de la plantilla de MÁS CERCA SAM.

- **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**
- **Formación**
- **Promoción**

Aspectos cuantitativos

A.CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

a.1. Datos generales

Denominación social:		MÁS CERCA, S.A.M.
Forma jurídica:		Sociedad anónima municipal
Dirección:		C/ Concejal Muñoz Cerván s/n, módulo 2, planta 3
Teléfono:		951 926 019
Fax:		951 926 675
E-mail:		mascerca@malaga.eu
Página Web:		www.mascerca.malaga.eu

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Personas desagregadas por sexo	**150**	**83,3**	**30**	**16,7**	**180**

Tabla 2: Porcentaje de personas que trabajan en la empresa con contrato estable o indefinido desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Personas en situación estable	**124**	**85,5**	**21**	**14,5**	**145**

Tabla 2.b: Distribución de la plantilla según horas semanales de trabajo y sexo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	4	2,7	0	0	4
Hasta 35 horas	17	11,3	9	30,0	26
Hasta 37,5 horas	129	86,0	21	70,0	150
TOTAL	150	100	30	100	180

B.CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

b.1. Datos Generales

Tabla 3: Distribución de la representación sindical por categorías

Distribución de la representación por categorías profesionales						
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Sindicato
1.Presidenta/o	1	14,3	0	0,0	1	CCOO
2.Delegada/o	5	71,4	0	0,0	5	CCOO
	1	14,3	1	50,0	2	USO
3.Secretaria/o	0	0,0	1	50,0	1	CCOO
TOTAL	7	100,0	2	100	9	

Tabla 4. Representación sindicada según sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación sindicada	7	77,8	2	22,2	9

Tabla 5. Sindicatos con representación

Sindicatos de la representación	
Sindicato	**% de presentación**
CCOO	77,8%
USO	22,0%

C.CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

c.1 Datos Generales

Tabla 6: Distribución de la plantilla por edades

Distribución de la representación por edades					
Banda de edad	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Menos de 20 años	0	0	0	0,0	0
21-35 años	3	2,0	3	10,0	6
26-35 años	0	0,0	0	0,0	0
36-45 años	33	22,0	12	40,0	45
46 años y más	114	76,0	15	50,0	129
TOTAL	150	100	30	100,0	180

Tabla 7: Distribución de la plantilla por antigüedad

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**

Menos de 6 meses	2	1,3	1	3,3	3
De 1 a 3 años	6	4,0	5	16,7	11
De 3 a 5 años	5	3,3	3	10,0	8
De 6 a 10 años	11	7,3	1	3,3	12
Más de 10 años	126	84,0	20	66,7	146
TOTAL	150	100	30	100	180

Tabla 8: Distribución de la plantilla por nivel jerárquico y organigrama

Distribución de la plantilla por nivel jerárquico									
Direcc. Gral./		Administrador		Jefaturas Intermedias		Personas		M	H
M	H	M	H	M	H	M	H	150	30
1	0		1	2	3	147	26		

M %	H %
83,3	16,7

ORGANIGRAMA

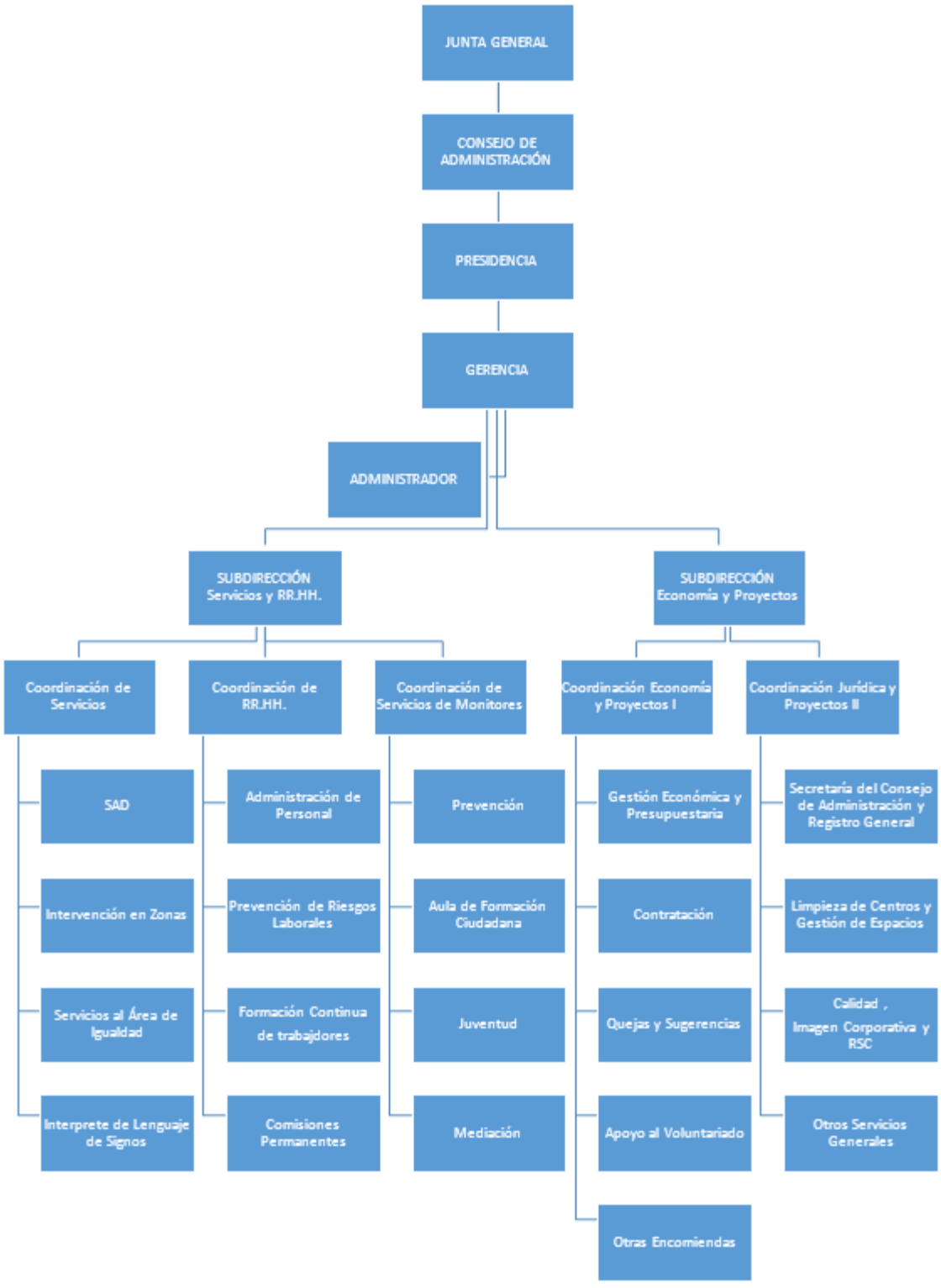


Tabla 9: Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios

Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios				
Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	Hombres	Total
AUXILIAR SOCIAL	Sin estudios			1
	Primarios		1	
	Secundarios (1)			
	Universitarios			
CONDUCTOR	Sin estudios			2
	Primarios		2	
	Secundarios (1)			
	Universitarios			
OFICIAL ADMINISTRATIVO	Sin estudios			2
	Primarios		1	
	Secundarios (1)	1		
	Universitarios			
ORDENANZA	Sin estudios	1		2
	Primarios			
	Secundarios (1)			
	Universitarios		1	
PERSONAL AUXILIAR	Sin estudios	8	0	143
	Primarios	53	3	
	Secundarios (1)	43	8	
	Universitarios	19	9	
TÉCNICO CONTABLE	Sin estudios			1
	Primarios			
	Secundarios (1)	0	1	
	Universitarios			
TÉCNICO GRADO MEDIO	Sin estudios			25
	Primarios			
	Secundarios (1)	12	2	
	Universitarios	10	1	
TECNICO SUPERIOR	Sin estudios			
	Primarios			
	Secundarios (1)			
	Universitarios	3	1	4
TOTAL		150	30	180

(1)Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, etc

Tabla 10: Distribución de la plantilla por categorías profesionales

Distribución de la representación por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	T.C. Mujeres	Hombres	T.C. Hombres %	Total
TECNICO SUPERIOR	3	2,0	1	3,3	4
TECNICO GRADO MEDIO	22	14,7	3	10,0	25
TECNICO CONTABLE	0	0,0	1	3,3	1
PERSONAL AUXILIAR	123	82,0	20	66,7	143
ORDENANZA	1	0,7	1	3,3	2
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1	0,7	1	3,3	2
CONDUCTOR	0	0,0	2	6,7	2
AUXILIAR SOCIAL	0	0,0	1	3,3	1
TOTAL	150	100,0	30	100,0	180

* Cálculo de Tasa de Cobertura= Número de mujeres/hombres en una categoría/ número total de mujeres/hombres
* Los valores de la diferencia de las tasas comprendidos entre -10 y +10 se consideran que no hay brecha de género

Atendiendo a la Tasa de cobertura ocupacional de hombres, se evidencia porcentajes más altos en 6 categorías en relación a la Tasa de mujeres: Técnico superior, Técnico contable, Ordenanza, Oficial administrativo, Conductor y Auxiliar social.

La diferencia de la Tasa de Cobertura ocupacional de mujeres es significativa en la categoría de Técnico de grado medio y en la relativa a personal auxiliar.

Resultados paralelos, se manifiestan de igual forma en las Tasas de Cobertura salariales según sexo, que se corresponde con las categorías expuestas.

Tabla 11: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual

Distribución de la plantilla por bandas salariales (*)						
Bandas salariales	**Denominación categorías**	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Entre 12.000€ y 15.000€	Subalterno	1	**0,7**	**1**	**3,3**	**2**
Entre 16.000 y 17.000€	Auxiliar de Ayuda a Domicilio/ Monitores /Auxiliar administrativo	123	**82,0**	**20**	**66,7**	**143**
	Conductor	0	**0,0**	**2**	**6,7**	**2**
Entre 18.000 y 19.000 €	Oficial Administrativo	1	**0,7**	**1**	**3,3**	**2**
	Auxiliar Social	**0**	**0,0**	**1**	**3,3**	**1**
Entre 20.000 y 23.000€	Técnico Grado Medio	22	**14,7**	**3**	**10,0**	**25**
	Técnico Contabilidad	**0**	**0,0**	**1**	**3,3**	**1**
Entre 24.000 y 25.000€	Técnico Grado Superior	**3**	**2,0**	**0**	**0,0**	**3**
Hasta 56.000€	Administrador	**0**	**0,0**	**1**	**3,3**	**1**
TOTAL		**150**	**100**	**30**	**100,0**	**180**

Tabla 12: Bajas definitivas último año

Bajas definitivas último año			
Descripción bajas definitivas	**Mujeres**	**Hombres**	**Total**
Jubilación	**3**	**0**	**3**
Despido	**0**	**0**	**0**
Finalización del contrato	**0**	**0**	**0**
Cese voluntario	**0**	**0**	**0**
Cese por persona a cargo	**0**	**0**	**0**
Otros (muerte, incapacidad, etc.)	**1**	**0**	**1**
TOTAL	**4**	**0**	**4**

Tabla 13: Permisos y excedencias último año

Bajas temporales y permisos último año						
Descripción bajas temporales	Mujeres	T.C. mujeres	Hombres	T.C hombres	Total	Diferencia entre TC. Mujeres y T.C hombres
Incapacidad Temporal	73	38,2	5	26,3	78	11,9
Accidente de Trabajo	30	15,7	3	15,8	33	-0,1
Maternidad (parto)	1	0,5				
Maternidad	1	0,5			1	
Paternidad			2	10,5	2	
Adopción o acogimiento						
Riesgo durante el embarazo						
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	2	1,0			2	
Reducción de jornada por motivos familiares						
Excedencia por cuidado de hija/o	3	1,6				
Excedencia voluntaria	11	5,8	1	5,3	12	0,5
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento	70	36,6	8	42,1	78	-5,5
TOTAL	191	100	19	100	206	
* Cálculo de Tasa de Cobertura= Número de mujeres/hombres en una categoría/ número total de mujeres/hombres						
* Los valores de la diferencia de las tasas comprendidos entre -10 y +10 se consideran que no hay brecha de género						

Con el fin de detectar las diferencias de género se utilizarán las tasas de cobertura de los permisos y excedencias solicitados por las mujeres y los hombres.

Cuando los resultados de las diferencias de las Tasas, se encuentren en los márgenes superiores a +10 y -10 se hablará de brecha de género. Los valores negativos de las diferencias de las tasas de cobertura son en beneficios de los hombres. Y los positivos a favor de las mujeres.

Tabla 14:

a-Participación de mujeres y hombres en la formación planificada por la empresa

2016					
Denominación cursos	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
AFRONTAMIENTO DE LA DISCAPACIDAD EL ENVEJECIMIENTO Y LA DEPENDENCIA	15	4,0	2	2,5	**17**
AGENTE DE ENTRENAMIENTO PREVENTIVO.NIVEL INICIACIÓN	15	4,0	0	,0	**15**
CUIDADOS PERSONALES EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA Y PSÍQUICA	21	5,6	0	,0	**21**
EMERGENCIAS, EVACUACIÓN	1	,3	4	5,0	**5**
FUNCIONES DE NIVEL BÁSCO SOBRE SALUD LABORAL	1	,3	0	,0	**1**
FUNCIONES DE NIVEL BÁSICO SOBRE SALUD LABORAL on line	1	,3	0	,0	**1**
GESTIÓN DEL TIEMPO Y ORGANIZACIÓN DE TAREAS	16	4,3	0	,0	16
INTEGRACIÓN SOCIAL	15	4,0	4	5,0	19
INTEGRACIÓN SOCIAL 2	11	2,9	5	6,3	16
INTELIGENCIA EMOCIONAL: ESTRÉS POSITIVO	17	4,5	0	,0	17
LEY ORGÁNICA DE PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER GENERAL	39	10,4	8	10,0	47
LIDER-COACH	2	,5	3	3,8	5
MODELO ENVEJECIMIENTO DIGNO Y POSITIVO.NIVEL INICIACIÓN	15	4,0	1	1,3	16
MOTIVACIÓN DE EQUIPOS, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y GESTIÓN DEL TIEMPO	9	2,4	9	11,3	18
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES"ESCUELA DE ESPALDA"	42	11,2	13	16,3	55
SEGURIDAD Y SALUD DEL PUESTO DE TRABAJO	156	41,5	31	38,8	187
Total	376	100,0	80	100,0	456
Formación planificada por la empresa 2016					

*Realizando la diferencia del porcentaje relativo de participación de mujeres en la Formación Planificada por la empresa (en función del número total de mujeres) menos el (%) relativo de hombres que han participado en la Formación Planificada por la empresa, se registran 16 puntos negativos. Indicativo de una mayor participación de hombres que mujeres en la formación.

Tasa de participación en formación de las mujeres 376/150*100=250

Tasa de participación en formación de los hombres 80/30*100=266

266-250= -16puntos. Límite de Brecha de género (-10)

b- Participación de mujeres y hombres en la formación no planificada por la empresa

2016 formación no planificada por la empresa					
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
ATENCIÓN A PERSONAS INMIGRANTES EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL	1	1,0	0	,0	1
CAMBIANDO EL BARRIO DESDE LA EQUIDAD	2	2,0	1	3,3	3
CIRCULOS RESTAURATIVOS. MEDIACIÓN	4	4,0	1	3,3	5
COMPETENCIAS DE CELADOR EN UNA UNIDAD DE SALUD MENTAL	1	1,0	0	,0	1
COMPRA PÚBLICA DE INNOVACIÓN (CPI)	0	,0	1	3,3	1
COMUNITY MANAGER EN LA WEB 2.0	1	1,0	0	,0	1
CONOCIMIENTOS BÁSICOS Y FUNCIONES DEL CELADOR	1	1,0	0	,0	1
CREATIVIDAD	4	4,0	1	3,3	5
CUADRO DE MANDOS INTEGRAL. USUARIOS MUNICIPALES	0	,0	2	6,7	2
CUIDADOS BÁSICOS EN UN PERSONAS CON ALZHÉIMER	2	2,0	0	,0	2
CURSO BÁSICO DE MARKETING DIGITAL	0	,0	1	3,3	1
CURSO PRÁCTICO:PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO	0	,0	1	3,3	1
DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES DE TIEMPO LIBRE EDUCATIVO INFANTIL Y JUVENIL	0	,0	1	3,3	1
DISEÑO Y MEDIDAS PARA LA IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS DE IGUALDAD	2	2,0	0	,0	2
EL NUEVO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO COMÚN TRAS LA LEY 39/2015. UNA APROXIMACIÓN TECNOLÓGICA	2	2,0	3	10,0	5
EL PAPEL DE LAS ENTIDADES LOCALES Y LA MUJER EN LA LUCHA CONTRA LA RADICALIZACIÓN	2	2,0	0	,0	2
EMPODERA LIVE 2016	5	5,0	0	,0	5
ENCUENTRO DE MUJERES Y HOMBRES ANTE LOS CONFLICTOS DE PAREJA	1	1,0	0	,0	1
ENCUENTRO SOBRE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	5	5,0	2	6,7	7
EQUIPO DE ENFERMERÍA Y LA DISPENSACIÓN DE MEDICAMENTOS. CUIDADOS DEL TCAE	1	1,0	0	,0	1
GESTIÓN DE COMPETENCIAS Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN ORGANIZACIONES	0	,0	1	3,3	1
GESTIÓN DE EVENTOS	0	,0	1	3,3	1

2016 formación no planificada por la empresa					
Denominación cursos	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: APLICACIÓN PRÁCTICA A LA EMPRESA Y LOS RRHH	1	1,0	0	,0	1
INDICADORES DE GÉNERO	13	12,9	0	,0	13
INFORMACIÓN Y ATENCIÓN AL CLIENTE/CONSUMIDOR/USUARIO	1	1,0	0	,0	1
INFORMÁTICA PRÁCTICA, WORD Y EXCEL 2010	1	1,0	0	,0	1
INGLÉS PROFESIONAL PARA SERVICIOS DE RESTAURACIÓN	1	1,0	0	,0	1
INTRODUCCIÓN A LAS NUEVAS LEYES DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y RÉGIMEN JURÍDICO: SU INCIDENCIA EN LA ADMÓN LOCAL	1	1,0	1	3,3	2
INVESTIGACIÓN DE DANZA CREATIVA TERAPEUTICA PARA ALZHÉIMER Y OTRAS DEMENCIAS	2	2,0	0	,0	2
JORNADAS "EMPRENDER, APRENDER E INNOVAR EN EDUCACIÓN"	0	,0	1	3,3	1
JORNADAS "MÁLAGA CIUDAD DE LA IGUALDAD: SOMOS IGUALES, ROMPEMOS ESTEREOTIPOS"	1	1,0	0	,0	1
JORNADAS DE MODERNIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA LOCAL	2	2,0	2	6,7	4
JORNADAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO. EL MEDIO Y EL LENGUAJE	1	1,0	0	,0	1
JORNADAS EDUCANDO HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO	1	1,0	0	,0	1
JORNADAS TÉCNICAS SOBRE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	4	4,0	0	,0	4
LAB-CREA LEGO SERWS PLAY	1	1,0	0	,0	1
LEY 39/2015 ATENCIÓN AL PÚBLICO	1	1,0	0	,0	1
LOS TRASTORNOS DE LA CONDUCTA ALIMENTARIA. ATENCIÓN Y CUIDADOS DE TCAE	2	2,0	0	,0	2
NUEVAS FORMAS DE VIOLENCIA JUVENIL	1	1,0	0	,0	1
OPEN CMS8	2	2,0	1	3,3	3
OTRAS DEMENCIAS	2	2,0	0	,0	2
PINTURA EN MIX MEDIA	2	2,0	0	,0	2
PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN LA EMPRESA	0	,0	1	3,3	1
PRECONGRESO MUNDIAL POR LOS DERECHOS DE LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA	1	1,0	1	3,3	2
PRESENTACIONES EFICACES	5	5,0	2	6,7	7
RECURSOS CREATIVOS PARA LA EDUCACIÓN Y LA VIDA	0	,0	1	3,3	1
REDES SOCIALES PARA LA PROYECCIÓN EMPRESARIAL EN INTERNET	1	1,0	0	,0	1
SEDENTACIÓN, POSICIONAMIENTO Y PREVENCIÓN DE ÚLCERAS	1	1,0	0	,0	1
SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	10	9,9	2	6,7	12
SISTEMA DE LIQUIDACIÓN DIRECTA	1	1,0	1	3,3	2
TALLERES PRÁCTICOS DE MEDIACIÓN FAMILIAR	1	1,0	0	,0	1
TÉCNICO EN ORIENTACIÓN LABORAL PARA JÓVENES Y OTROS GRUPOS CON DIFICULTADES PARA ENCONTRAR EMPLEO	1	1,0	0	,0	1
TRABAJO SOCIAL Y RECURSOS SOCIOSANITARIOS PARA PERSONAS CON DEMENCIA	2	2,0	0	,0	2
TRAMITA	1	1,0	0	,0	1
WORD 2010 INTERMEDIO	0	,0	1	3,3	1
WORSHOP: POLÍTICAS Y COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA PARA LA PREVENCIÓN DE LA RADICALIZACIÓN VIOLENTA	1	1,0	0	,0	1
XI CURSO INTERNACIONAL SOBRE TERRORISMO YIHADISTA: ESCENARIOS DE LA AMENAZA	1	1,0	0	,0	1
XI TALLER DE SOPORTE VITAL BÁSICO	1	1,0	0	,0	1
Total	101	100,0	30	100,0	131

*Realizando la diferencia del porcentaje relativo de mujeres que han participado en la Formación No Planificada por la empresa (en función del número total de mujeres) menos el porcentaje relativo de hombres que han participado en la formación No Planificada por la empresa (relativo al número total de hombres) se obtiene 32,67 puntos negativos, en detrimento de las mujeres. Es decir, hay más peso de participación de hombres que mujeres, en la formación no planificada por la empresa.

Tasa de participación en formación de las mujeres 101/150*100=67,33

Tasa de participación en formación de los hombres 30/30*100=100

67,33-100= -32,67 puntos. Brecha de género

Aspectos cualitativos

1. CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

a. Cultura de la empresa

1.1 ¿Cuáles son los objetivos empresariales?
OBJETIVO 1: Mejora contínua en todos nuestros procesos, redundando en la mejora de la eficiencia en el desarrollo de nuestras actividades. Objetivos operativos: Avanzar en la gestión por procesos, haciendo partícipes a las empresas contratadas (servicios) del objeto social de nuestra organización (misión) y del esquema de procesos implantado. Incluir en los Pliegos de Contratación, requisitos y cláusulas relativas a la obtención de datos, verificación e información que las empresas adjudicatarias deberán facilitar a MÁS CERCA para realizar el seguimiento de los servicios previstos en el ámbito de su objeto social. Mantener la certificación del Sistema de Gestión de la Calidad como instrumento de evaluación externa por una entidad independiente y acreditada. Analizar las ventajas que nos pueden ofrecer nuevos modelos de gestión con o sin reconocimiento externo (EFQM, OHSAS, ISO…) Formar parte del primer grupo de Sociedades Municipales (Ayuntamiento de Málaga) en disponer de certificación conforme a la norma UNE-EN ISO 9001:2015 Creación y definición de sistemática de decisión y un equipo de intervención rápida para casos que requieran una toma de decisiones urgente sobre nuevas situaciones (de aplicación principal en S.A.D.) Mejorar la sistemática relativa al control del archivo documental y al sistema de registro. Grupo de interés: • Accionista único: Ayuntamiento

• Personal

FACTORES DE ÉXITO. Mantenimiento de la Certificación del Sistema de Gestión en Calidad y ampliación del alcance. Revisión de los procedimientos operativos para aumentar su eficiencia. Mejorar la capacidad para la toma de decisiones.

OBJETIVO 2: Asegurar la viabilidad y sostenibilidad futura de MÁS CERCA, mediante la obtención de los más altos niveles de calidad en la prestación de los Servicios a los/as Usuarios/Usuarias y a las Áreas Municipales, y mediante el cumplimiento escrupuloso del régimen legal y presupuestario.

Objetivos operativos:

1. Mantener los altos niveles de calidad obtenidos en cuanto a los servicios prestados por nuestra organización (Mapa de Clientes).
2. Mantener de forma continuada el índice de ejecución presupuestaria en valores del 95%-99%.
3. Diseñar, redactar y difundir un Manual o Guía de "Derechos y Deberes" de los/as usuarios/as del SAD. Poner en práctica una ficha de información vital: identificación, ficha médica, persona de contacto, citas médicas, medicación (posología)…Información de interés: recursos de la zona, recomendaciones de seguridad, pautas estacionales…
4. Protocolo de Prevención de Caídas en SAD.
5. Tomando como referencia el I Plan Municipal Málaga Ciudad Saludable, desarrollar para las personas cuidadoras una guía con información clave sobre el cuidado y autocuidado y ofrecer una formación al respecto.

Grupo de interés:

• Accionista único: Ayuntamiento

• Clientes y Sociedad

FACTORES DE ÉXITO. Obtención de valores notables en los cuestionarios de satisfacción en la

prestación de nuestros servicios. Cuidado de nuestros/as usuarios/as. Continuidad de los Encargos y actividades encomendadas. Cierre Contable Positivo.

OBJETIVO 3: Mejora contínua en la gestión de los RRHH como elemento estratégico en la búsqueda de la excelencia. Continuar con la detección de necesidades, Planes de Formación que impulsen la Capacitación, incorporar políticas de reconocimiento, mejorar los índices de siniestralidad.

Objetivos operativos:

1. Gestión del conocimiento. Elaboración de un catálogo de conocimiento que permita identificar los conocimientos clave para la organización, las personas versátiles capaces de desarrollar otras tareas en el ámbito de los procesos y servicios de MÁS CERCA, avanzar en el Plan de Desarrollo Profesional, enriquecer el desarrollo del Plan de Formación mediante acciones formativas desarrolladas por personal experto de nuestra organización (recursos internos).
2. Desarrollo de actuaciones y mejoras en el desempeño en materia de igualdad en MÁS CERCA, a fin de aproximarnos al modelo del Distintivo de Igualdad propuesto por el Ministerio con competencias en esta materia.
3. Mejorar los contenidos y desarrollo del Manual de Acogida (integrando además información relativa a permisos y conciliación).

Grupo de interés:

• Personal

FACTORES DE ÉXITO. Formación Continua. Inventario de conocimiento. Distintivo de Igualdad. Nuevos cauces de interacción con el personal.

OBJETIVO 4: Favorecer el I+D+I en MÁS CERCA para obtener resultados excelentes o más allá de las expectativas participando en la realización de estudios y diagnósticos, y/o aplicando novedades técnicas o nuevas tecnologías, y colaborando con las empresas de base tecnológica.

Objetivos operativos:

1. Fomentar el compromiso con la innovación en los procesos de nuestra organización, implementando acciones de vigilancia tecnológica para su análisis en grupos de trabajo internos para valorar la posibilidad de aplicar estas nuevas artes. Determinar y organizar los RRHH que potencien estas acciones.
2. Realizar una prospección de empresas que se dedican a las nuevas tecnologías en la prevención de enfermedades y promoción de la salud con el fin de participar en encuentros y foros, y facilitarles el acceso a una población piloto donde poner a prueba sus diseños (laboratorio social). Fomentar Alianzas y Acuerdos de Colaboración.
3. Sustitución de terminales móviles del SAD por Smartphone que permitan la comunicación bidireccional, y faciliten al equipo de auxiliares consultar direcciones en el mapa, envío de incidencias (con imágenes)…

Grupo de interés:

• Accionista único: Ayuntamiento

• Clientes y Sociedad

FACTORES DE ÉXITO. Implantación de mejoras de base tecnológica que redunden en la calidad de vida de los/as usuarios/as. Vigilancia tecnológica. Desarrollo del arte. Alianzas.

OBJETIVO 5: Desarrollar e implementar de una Política de Comunicación en MÁS CERCA.

Objetivos operativos:

1. Definición de las líneas directrices de MÁS CERCA en relación a Redes Sociales: Web y Facebook.
2. Promover la aparición y presencia en medios locales de la marca MÁS CERCA cuando por la naturaleza de la actividad sea conveniente.
3. Mejorar la difusión de la documentación e información del Sistema de Gestión de MÁS CERCA a todo el personal que no disponga de una estación informática asignada

potenciando el uso de herramientas que lo faciliten.

4. Mejorar la comunicación y coordinación de la organización mediante la puesta en marcha del Briefing semanal.

Grupo de interés:

• Personal y Sociedad

FACTORES DE ÉXITO. Presencia en medios cuando lo requiera la actividad. Comunicación interna efectiva.

1.2 ¿Cuál es la filosofía de empresa? (Valores y creencias)

MÁS CERCA, SAM es una Sociedad Mercantil Pública del Ayuntamiento de Málaga con una participación en su capital social del 100%, creada en sesión del Pleno Municipal en mayo de 2.002.

En el organigrama municipal se encuentra dependiendo del Área de Gobierno de Derechos Sociales, Buen Gobierno y Transparencia y adscrita al Área de Derechos Sociales (Resolución de Alcaldía de 18/06/2015 por la que se establece la Estructura Municipal).

La Empresa Municipal MÁS CERCA define su política de gestión dentro del marco estratégico establecido por la MISIÓN de contribuir al bienestar social de los ciudadanos y ciudadanas con más necesidades y más vulnerables de nuestra ciudad, mediante un equipo de personas comprometidas en una prestación de servicios con calidad, bien formadas, con actitud permanente de orientación hacia los usuarios y usuarias, ofreciendo un trato de calidez en la atención que se realiza.

Tiene como VISIÓN la de ser referentes en la prestación pública y directa de Servicios Municipales en el Área de Derechos Sociales, en términos de calidad y eficiencia en la gestión.

Para ello, establece aquellos VALORES ESTRATÉGICOS, que por un lado ayuden a la

materialización de su MISIÓN y la consecución de su VISIÓN, siendo estos:

• Gestión eficiente de la calidad de nuestros servicios y organización, mediante la normalización de nuestros procesos y la definición de objetivos que propicien la mejora contínua.

• Compromiso con la ciudadanía malagueña, mostrándoles empatía y cercanía a sus necesidades. A través de una actitud, de atención, amabilidad y competencia del equipo de trabajo reveladores de la pasión y vocación por el servicio que se presta, superando las expectativas.

• Cercanía a los requerimientos de las diferentes áreas municipales donde se prestan servicios.

• Predisposición a la renovación a través del aprendizaje continuo (formación) y perfeccionamiento de nuestros procesos; promocionando la igualdad y posibilitando la conciliación personal, familiar y laboral.

• Pro actividad en creatividad.

• Incorporación del análisis y las nuevas tecnologías en la satisfacción de las necesidades de la vida diaria.

1.3 Procesos de calidad que se realizan:

Internos

Auditoria internas de calidad, basado en la UNE-EN ISO 9001/2015.

Externos

Auditoria externas de calidad, basado en la UNE-EN ISO 9001/2015.

La puesta en marcha del Plan Estratégico 2016-2019 de MÁS CERCA conlleva una mejora continua y seguimiento de la correcta ejecución de las acciones planificadas y de la medición

del grado de consecución de los resultados esperados a partir de los objetivos establecidos.

b. Responsabilidad Social Corporativa

¿Cómo se integra la RSC en la cultura empresarial? Desde el año 2009 MÁS CERCA es participante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y anualmente se presentan los informes de progreso. http://mascerca.malaga.eu/

2. SELECCIÓN

2.1 ¿Qué factores determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación? (P. ej. Necesidades de producción, sustituciones, jubilaciones, introducción de nuevas tecnologías, incentivos de contratación, etc.)
Necesidades de producción.

2.2 ¿Qué sistemas de reclutamiento de candidaturas utiliza la empresa?
Para atender el conjunto de incidencias que puedan suceder a la plantilla de MÁS CERCA se disponen de dos Bolsas de Trabajo activas que permiten disponer del personal que realicen las sustituciones necesarias. La que mantiene un mayor dinamismo es la del Servicio de Ayuda a domicilio por considerarse un servicio esencial y por tanto atendiéndose cualquier incidencia del servicio (vacaciones, bajas, permisos, etc.) del personal estable realizando una cobertura de la misma mediante sustituciones con candidatos/as de dicha bolsa. De este modo destacan los 1104 contratos diferentes que se han realizado durante 2016 al personal de la Bolsa del Servicio de Ayuda a Domicilio. Además existen otros canales de selección de personal como son: SAE e IMFE.
2.3 ¿Quién y cómo se solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto?
Departamento laboral.

A través de los canales anteriormente citados.

2.4 ¿Quién y cómo se definen los perfiles requeridos para cada puesto?

En las fichas de perfiles profesionales de cada puesto, recogidos en el sistema de gestión de calidad de la empresa.

2.5 ¿Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa?

En caso afirmativo, ¿qué sistema se utiliza para realizar la publicación?

Se comunica a toda la plantilla de la empresa que ha manifestado el interés de promocionar a una plaza, a través del modelo correspondiente.

Adjuntar Modelo

Canal de comunicación: teléfono y correo electrónico

2.6 ¿Qué métodos se utilizan para seleccionar al personal? Enumere las pruebas utilizadas por orden de utilización e indique cuáles son eliminatorias.

Prueba			**Eliminatoria**	
			SI	**NO**
Entrevista personal			X	
Baremación de Titulación y formación				X
Baremación Experiencia				X

2.7 ¿Qué personas intervienen en cada fase del proceso?

En la empresa Municipal MÁS CERCA durante todo el proceso de selección de personal, intervienen personal del departamento de recursos humanos y miembros del Comité de empresa con el fin de que tanto en los requerimiento de los recursos humanos como en la selección de las personas candidatas, las fases se realicen con forme a los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública.

2.8 ¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación?

Los componentes del proceso de selección realizan técnicas de selección del personal cada vez

más objetivas y a la vez afinadas, con el fin de que sean más efectivas y permitan seleccionar a las personas candidatas idóneas, a tenor de las pruebas realizadas.
2.9 ¿Cuáles son las características generales que busca su empresa en las/os candidatas/os?
En primer lugar determinamos las competencias o características personales que debe cumplir una persona para que pueda postular al puesto que estamos ofreciendo. De manera general lo determinamos cumpliendo esta tres premisas: • Saber: conocimiento e información: qué conocimientos e información debe poseer el postulante. • Saber Hacer: habilidad (algo innato) y destrezas (habilidad en acción, por ejemplo, en el uso de algún instrumento): qué habilidades y destrezas queremos que tenga. • Saber estar: personalidad, valores, actitudes: qué valores y actitudes queremos que posea. Ejemplos de actitudes podrían ser capacidad para aprender rápidamente, capacidad para trabajar en equipo, capacidad para lidiar con otros trabajadores, espíritu de decisión, equilibrio entre el trabajo y la vida personal. A continuación, convocamos a las personas que cumplan las competencias o características personales que hemos determinado anteriormente en el perfil, cumpliendo los principios de igualdad mérito y capacidad. La convocatoria la hacemos bien a través de organismo públicos de empleo (IMFE, SAE) o bien realizando presentado una oferta a través de los medios de comunicación social. El siguiente paso, consiste en evaluar a los postulantes que hemos reclutado o convocado, con el fin de elegir entre todos ellos a la persona más idónea para el puesto que estamos ofreciendo. La etapa de evaluación la podemos dividir en los siguientes pasos y podemos realizar diferentes procedimientos como: 1. *Entrevista preliminar*: La persona candidata rellena una hoja o formulario de solicitud de empleo donde registra su currículum vitae, además se puede realizar una primera entrevista informal.

2. *Prueba de conocimiento*: consiste en llevar a cabo una prueba oral y/o escrita con el fin de determinar si cumple con los conocimientos necesarios para el puesto.
3. *Prueba psicológica*: consiste en realizar una prueba psicológica con el fin de determinar su equilibrio emocional.
4. *Entrevista final*: a través de una entrevista personal estructurada se le pregunta a la persona candidata las aptitudes y conocimientos en relación al puesto que va a desempeñar.

Una vez que hemos evaluado a todas las personas candidatas, el siguiente paso consiste en seleccionar entre todos/as al que mejor (a los/as que mejor) desempeño haya tenido en las pruebas y entrevistas, es decir, seleccionar a la persona más idónea para cubrir el puesto vacante.

Acto seguido, se formaliza el contrato, la persona seleccionada recibe un contrato donde se especifica el cargo a desempeñar, las funciones que realizará, la remuneración que recibirá, el tiempo que trabajará con nosotros, y demás aspectos que podrían ser necesario acordar.

Finalmente, una vez que hemos contratado al nuevo personal, el siguiente paso consiste en tratar de que se adapte lo más pronto posible a la empresa, se le entrega el Manual de Acogida del Empleado/a para que conozca los procesos, políticas, normas, etc.

2.10 ¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía?

No se observan.

2.11 ¿Observa que existan puestos o departamentos en la compañía que estén especialmente masculinizados (mayoría de hombres)?

No se observan .

En caso afirmativo, indique qué tipo de puestos y las razones que los provocan.

3. FORMACIÓN

3.1 ¿Existe en la empresa un Plan de formación? SI
Durante 2016, MÁS CERCA, ha seguido apostando por la formación de su plantilla como instrumento esencial para la actualización y especialización profesional y para reforzar la productividad de la empresa. En nuestro Plan de Formación Anual se distinguen tres grandes bloques: Formación planificada por la empresa a través de la Comisión de Formación reunida en 3 sesiones durante 2016. En esta comisión participan representantes del Comité de Empresa. Formación realizada por la plantilla en el Centro Municipal de Formación. Formación solicitada por la plantilla gestionada y planificada por otras entidades.
3.2 ¿Cómo se detectan las necesidades de formación de la plantilla?
Se realizan encuestas a la plantilla para la prospección de sus intereses, además de contar con las propuestas estudiadas por la empresa y las realizadas por el Comité de empresa. A lo largo del año 2016 se mantuvieron 3 reuniones (16/02/16, 21/04/16 y 02/12/16) en las que se analizaron el informe realizado sobre las necesidades formativas planteadas por el personal de la empresa para el año 2016, se consideraron así mismo el informe de la formación realizada a lo largo del año 2015, realizándose una propuesta de acciones formativas para el conjunto de la plantilla para el año 2016 y próximo a la finalización del año analizándose el seguimiento del nivel de ejecución del plan y planteándose las últimas acciones. La Comisión de Formación en MÁS CERCA SAM, en la que participan la representación de los trabajadores/as, es el elemento en torno al cual se planifica, se realiza el seguimiento y se evalúa el Plan de Formación de la empresa.

3.3 ¿Qué tipo de cursos se suelen impartir (técnicos de habilidades, etc.)?
Tache lo que no proceda: Especilización técnica Formación genérica (idiomas, informática, etc) Transversal (habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión del estrés, liderazgo, comunicación, etc.)
¿Cuántas mujeres y cuántos hombres asisten a la formación? En actividades de formación participan 165 personas, de ellas 138 son mujeres y 27 hombres (en al menos una formación).
¿Observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres? Si MÁS CERCA es un empresa feminizada. En números absolutos se aprecia mayoría de participación femenina en las actividades formativas. No obstante, tomando las tasas de cobertura de participación en formación y sexos, en función del número de hombres y mujeres trabajadoras y la realización del número de cursos realizados, se desvelan diferencias en favor de los hombres. Son los hombres los que participan en mayor medida en las actividades de formación planificadas y en las no planificadas por la empresa. La diferencia del porcentaje relativo de participación de mujeres en la **Formación Planificada por la Empresa** (según el número total de mujeres) y el porcentaje relativo de participación de hombres en la Formación Planificada por la empresa (en función del número de hombres) . Refleja una diferencia de 10 puntos negativos, en detrimento de las mujeres. Indicativo de una mayor participación de hombres que mujeres en la formación. * Tasa de participación de mujeres en la Formación Planificada 376/150*100=250. Tasa de participación de hombres en la Formación Planificada 80/30*100=266. Brecha de género 266-250= -16 puntos.

En la Formación **No Planificada por la empresa**, la diferencia de los porcentajes relativo de mujeres que han participado (tasa porcentual en función del número total de mujeres) y el porcentaje relativo de hombres (tasa porcentual del número de hombres que han participado en la formación en función del número total de hombres) es mayor, 32,67 puntos negativos, que acentúa la brecha de género y se constata mayor participación de hombres con respecto a las mujeres en la formación no planificada por la empresa

* Tasa de participación de mujeres en la Formación no Planificada 101/150*100=67,33. Tasa de participación de hombres en la Formación no planificada 30/30*100=100.

Brecha de Género 67,33-100= -32,67 puntos.

¿Por qué razones?

En cuanto a la formación no planificada por la empresa,los roles de género presentes en la sociedad e instaurados , determinan la posibilidad en las mujeres, de disponer de tiempo libre, acentuándose diferencias entre hombres y mujeres. Las mujeres, suelen asumir el mantenimiento y cuidado del hogar y de las personas dependientes en el ámbito familiar, disponiendo de menos tiempo que los hombres para disfrutar en su desarrollo personal y profesional.

¿Se han tomado medidas para evitar la no asistencia de mujeres a estos cursos?

SI

En caso afirmativo ¿de qué tipo?

Se realizan cursos en jornada laboral, y facilitar el acceso a la formación es igualitario.

3.7 ¿Cómo se difunden las ofertas de formacion?

SAD: a través de un mensaje de texto en el móvil de la empresa.

Otros colectivos: correo electrónico.

3.8 ¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?

Que se adapten al perfil de su puesto de trabajo.

Que su responsable inmediato indique la conveniencia de que asista a la formación.

3.9 ¿La formación es de carácter voluntario u obligatorio?

Cuando se trata de formación planificada por la empresa la presencia es obligatoria, en caso contrario es de carácter voluntario.

3.10 ¿puede solicitar el personal la asistencia a cualquier tipo de curso impartido en el Plan de Formación de la empresa?

La plantilla tiene acceso a poder solicitarlo.

3.11 Los cursos se realizan (Tache lo que proceda)

PLANIFICADA

En el lugar de trabajo	Casi siempre
En jornada laboral	50% de la formación
Fuera de la jornada laboral	50% de la formación

NO PLANIFICADA

En el lugar de trabajo	Casi nunca
En jornada laboral	50% de la formación
Fuera de la jornada laboral	50% de la formación

2 Los cursos que se imparten fuera del horario laboral ¿Qué tipo y para qué puestos?

Los tipos pueden ser desde la especilización técnica, la formación genérica o de índole transversal (habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión del estrés, liderazgo, comunicación, etc.) Adecuadas a las necesidades de los perfiles profesionales.
3.13 ¿De qué depende que un curso se imparta dentro o fuera del horario laboral?
Del grado de importancia de la formación y de las posibilidades de dejar el servicio cubierto.
3 ¿Se ofrecen facilidades o compensaciones sí los cursos se ofrecen fuera del horario laboral? SI
En caso afirmativo ¿de que tipo? Desde 2014 se realiza formación en horario no laboral, superior a 20 horas, que se pueden destinar a la flexibilización del horario durante los meses de julio y agosto y reducir la jornada laboral hasta media hora/día.
3.14 ¿Se ofrecen facilidades o ayudas al personal para formación externa? Si. Permisos 3.15 ¿Se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo? Si
En caso afirmativo ¿esta posibilidad está abierta a toda la plantilla? SI
3.16 ¿Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres? SI
3.17 ¿Se ha impartido formación específica para mujeres?

NO

4. PROMOCIÓN

4.1 En líneas generales ¿Qué metodología y criterios se utilizan para la promoción?
De acuerdo con el artículo 25 y 31 del Convenio Colectivo de MÁS CERCA, S.A.M. se establece el procedimiento que regula la creación y funcionamiento de la bolsa interna de empleados/as que están dispuestos a desempeñar trabajos de superior o igual categoría: Creación de la Bolsa Interna: 1. Se difunde a toda la plantilla de la empresa documento que permita dar a conocer el procedimiento puesto en marcha. 2. Se establece un calendario de recogida de solicitudes conforme al M26 Bases de apertura de bolsa de trabajo. 3. Con este documento se solicita la admisión en una bolsa de empleados/as aspirantes a desempeñar trabajos de superior o igual categoría siempre que reúnan las condiciones que se exijan para el desempeño del puesto de trabajo afectado. 4. En este primer momento de creación de la bolsa, únicamente se aporta original y copia de la titulación académica que le permita acceder a dicha categoría, junto con una relación de otros méritos formativos y experiencia laboral. 5. El empleado o empleada también debe indicar a qué categoría estaría dispuesta a concursar. 6. Una vez recogidas todas las solicitudes, se procesarán adecuadamente para conocer por cada categoría la serie de empleados/as dispuestos/as a desempeñar futuros trabajos de igual o superior categoría.
4.2 Indique, por orden de importancia, los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal

El funcionamiento de la Bolsa Interna, se basa en los requisitos regulados en el convenio colectivo:

1. Cuando surja una vacante temporal, y una vez determinada la categoría se procede a comunicar a todos los empleados y empleadas de MÁS CERCA, S.A.M. que habían comunicado su interés en participar en el proceso selectivo y dispongan del perfil necesario, para que aporten y acrediten formalmente cada uno de los méritos de que dispongan.

2. Una vez recogida la documentación se procede a valorar cada candidatura según los criterios determinados para esa vacante concreta y elaborar una lista baremada.

3. Posteriormente se procede a proponer según la lista al candidato o candidata que deba desempeñar esos trabajos temporales de superior categoría.

4. Cuando el/la empleado/a desempeñe tareas correspondientes a esa categoría superior, percibirá las retribuciones de dicha categoría durante el tiempo y jornadas que las realice.

Actualización de méritos en la Bolsa Interna:

1. Únicamente se permitirá la aportación de aquellos méritos académicos que permitan optar a otra categoría superior o igual por la que se encuentra contratado/a en la empresa. El proceso de aportación de nuevos méritos que permita acceder a una nueva categoría no se cerrará en cuanto a calendario. Si esta decisión provocara una actividad de actualización demasiado intensa, se abriría un plazo de recogida 2 veces al año.

2. El resto de méritos serán requeridos cuando surja la vacante temporal concreta según lo indicado anteriormente.

4.3 ¿Existe en la empresa alguna metodología estándar de evaluación del personal?

SI

En caso afirmativo, indicar brevemente en qué consiste Los requisitos que se valorarán dependerán de los criterios de valoración establecidos para cada categoría profesional; considerándose la formación académica, cursos de formación y perfeccionamiento, así como experiencia laboral de los candidatos/as.
4.4 ¿Existen planes de carrera en su organización?
En la actualidad no.
4.5 En el caso de no existir planes de carrera, ¿disponen de algún método de valoración del personal promocionado? Descríbelo brevemente.
4.6 ¿Qué personas intervienen en la decisión de una promoción interna?
Departamento de Recursos Humanos y el Comité de Empresa.
4.7 ¿se comunica al personal de la empresa la existencia de vacantes? SI
En caso afirmativo, ¿a través de qué medios? La comunicación se realiza vía telefónica, y correo electrónico a todos/as aquellos/as candidatos/as que hayan manifestado su interés en participar en la promoción a la categoría profesional que se pretende cubrir.
4.8 ¿Se imparte formación en la empresa ligada directamente a la promoción? NO
4.9 ¿Es habitual la promoción ligada a la movilidad geográfica? NO
4.10 ¿Observa dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa? NO
En caso afirmativo, indique que tipo de dificultades. Las dificultades en relación a la promoción de las mujeres en la empresa están basadas en las

distintas teorías desarrolladas sobre el “techo de cristal”.

En primer lugar las relativas a factores externos(factores socioculturales y organizacionales, estas barreras se centran en torno a las consecuencias derivadas de la cultura patriarcal, creadora de relaciones de poder asimétricas, entre hombres y mujeres a partir del establecimiento de roles de género diferenciales y complementarios) , y posteriormente las basados en factores internos(se concentra en la influencia de la socialización para explicar el desarrollo de características diferenciales entre hombres y mujeres significativas para la promoción a puestos de elevado nivel. Estas aproximaciones analizan si la construcción de la subjetividad e identidad de género femenina provoca procesos que actuarían en detrimento de su éxito profesional).

Finalmente las asociada a la asunción por parte de las mujeres de las responsabilidades familiares, la asignación social de roles diferenciales de género es interiorizada por las mujeres como parte integrante de su identidad, e manera que la maternidad es asumida por muchas de ellas como un “deber” prioritario.

4.11 ¿Se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa?

NO

4.12 ¿Considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la empresa?

SI

En caso afirmativo, ¿influye de igual manera en hombres y en mujeres? ¿Por qué razones?

La falta de corresponsabilidad y las dificultades para conciliar vida personal, familiar y laboral, contribuyen y constituyen una de sus principales barreras para su desarrollo profesional.
Los hombres pueden dedicar en momentos puntuales más tiempo al trabajo, pues las tareas domésticas y el cuidado de las personas dependientes recaen en otras personas.
Repartir tareas y responsabilidad para que tanto hombres como mujeres, facilita el disfrute de los mismos derechos y las mismas responsabilidades.

La cultura del trabajo y empresarial requieren una dedicación plena a la empresa y una prioridad ante cualquier otra faceta de la vida, La promoción profesional está asociada a dicha dedicación, condición a la que algunas mujeres responden en menor medida.

5. POLITICA SALARIAL

5.1 ¿Qué criterios se utilizan para decidir los aumentos salariales?
Presupuestarios, marcados por el presupuesto municipal.
5.2 Señale brevemente los tipos existentes de incentivos y beneficios
Productividad. Asistencia.
5.3 ¿Qué criterios se utilizan para determinar la distribución de incentivos y beneficios sociales?
Relacionadas con cumplimiento y asistencia al trabajo.

6. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

6.1 Indique si su empresa dispone de alguno de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:
Jornadas reducidas Flexibilidad de horarios Ampliación del permiso de maternidad o paternidad Disposición de 20 horas anuales fraccionadas en dos horas máximo, para la conciliación de la

vida familiar y laboral.

*Todas las medidas deben suponer una mejora de lo establecido por Ley y las recogidas en el convenio.

Realizar una breve descripción de los mecanismos utilizados en la empresa

En marzo de 2012 se convoca una reunión de consenso en la Comisión de Igualdad con el

Comité de Empresa para acordar más medidas a incorporar el programa social MÁS CERCA,

S.A.M.

* ANTICIPOS

* PERMISO CONCILIACIÓN FAMILIAR, 70h anuales, no retribuidas.

* SEGURO MÉDICO

Propuesta de flexibilidad horaria como medida de conciliación:

El horario habitual será de lunes a viernes de 8:00h a 15:30h. En base a la normativa del sector público, se realizan 37,5 horas semanales.

Los servicios que tengan mecanismos de control horario, se admitirá una compensación

horaria en base a marcajes de entrada y salida de más-menos treinta minutos en horario de

entrada y de más-menos sesenta minutos en horario de salida computada y saldado de forma mensual.

Pudiendo quedar establecido el horario flexible de la siguiente manera:

Entrada de 7:30h a 9:00h

Salida de 14:30h a 16:30h

Se establece que el horario de obligado cumplimiento será de 9:00h a 14:30 con una persona

de cada departamento.

Los saldos horarios serán ajustados por meses. Los saldos negativos derivados de los marcajes de entrada y salida, serán descontados de la nómina.

El 29 de abril de 2014, tras la finalización del Convenio Colectivo de aplicación en la empresa

municipal MÁS CERCA, y debido a la situación económica actual y a la aprobación del Plan de

Ajuste Económico Financiero del Ayuntamiento de Málaga para el periodo 2013-2020, se opta en prorrogar la vigencia del convenio actual y negociando una serie de acuerdos.

Flexibilidad horaria (Semana Santa, Feria y meses de verano, entendiendo por meses de verano julio y agosto).

El personal de la empresa realizará una formación obligatoria, fuera del horario laboral, que genera una bolsa de horas de compensación que podrán ser disfrutadas a razón de 30minutos al final de la jornada entre el 1/07 y el 31/8. En Semana Santa y durante la Semana de Feria de Málaga se podrá descansar 60 minutos al final de la jornada. La realización de la formación deberá ser previa al disfrute de la compensación y el ratio será que 1 hora de formación generará 1 hora de descanso.

Se pondrán compensar en un periodo mínimo de 30 minutos y máximo de 2 horas consecutivas en la misma jornada; este tipo de permiso deberá ser comunicado al Departamento de Recursos Humanos con una antelación mínima de 48 horas previas al disfrute del mismo y condicionado a las necesidades del servicio. Para poder hacer uso de este permiso será necesario tener previamente generadas las horas de conciliación.

Durante los años 2014, 2015 y 2016, el personal de la empresa MÁS CERCA S.A.M. y con objeto de conciliar la vida familiar y laboral, dispondrá de 20 horas de permiso cada año que podrán ser disfrutadas en períodos mínimos de 30 minutos y máximo de 2 horas cada día para:

Acompañamientos médicos de padres, hermanos/as, hijos/as o cónyuge.
Asuntos educativos de hijos/as que únicamente puedan realizarse dentro de la jornada laboral.

Gestiones ineludibles personales ante las Administraciones Públicas que sólo puedan realizarse por el/la empleado/a dentro de la jornada laboral.

¿Quiénes utilizan más esas medidas?

Mujeres

¿Cuáles considera que son las razones?

La compatibilización del espacio doméstico y el laboral es uno de los factores con mayor peso. Las cargas familiares, de manera habitual, recaen en la mujer.

6.4 ¿Cuántos trabajadores han sido madres o padres en 2016?

Madres	Padres	Total
2	2	4

6.5 ¿Quiénes hacen más uso en la empresa de los permisos?

Las Mujeres. Aspectos Cuantitativos. Referencia tabla 13. Permisos y excedencias.

¿Cuáles consideras que son las razones?

La empresa está constituida principalmente por mujeres en un 83,3%, por otro lado, los derechos de conciliación se ejercen generalmente para el cuidado de los hijos, y familiares, siendo la mujer la que generalmente se encarga de ello.

En el caso que sean más las trabajadoras, ¿Se ha establecido alguna medida para tratar de cambiar esa situación? No.

Aun así, la Empresa Municipal MÁS CERCA vela por la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres siendo una exigencia fundamental en nuestra organización, así como un fiel indicador del nivel de desarrollo y cohesión social. La consecución de una sociedad plenamente desarrollada pasa por alcanzar la igualdad efectiva.

7. COMUNICACION

7.1 Indique cuales son los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en su empresa
Reuniones Presentaciones a la plantilla Correo electrónico Tablón de anuncios Circulares en nómina mensual Cuestionarios de obtención de información Manuales Buzón de sugerencias Página Web Mensajes a móviles Teléfono
7.2 ¿Se ha realizado con anterioridad en la compañía alguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico? SI
En caso afirmativo, ¿sobre qué tema? ¿qué instrumentos se utilizaron para ello? Prevención en Riesgos Laborales. LOPD. Ley Orgánica de Protección de Datos. Manual de Acogida a empleados y empleadas.

Instrumentos: Formación y manuales.

7.3 ¿Considera que la imagen, tanto externa como interna de la empresa, transmite lo valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? Reflejados en la web corporativa de la empresa. Memorias anuales Realización de Informes con perspectiva de género acompañando a Presupuestos anuales en la empresa. Promoción. Formación.
Indique los criterios que justifican la respuesta anterior Todos los datos proporcionados por la Empresa Municipal MÁS CERCA son con perspectiva de género y el lenguaje acorde con el Manual de Lenguaje no sexista.
7.4 ¿Existe algún canal de comunicación de la plantilla con la empresa? SI
En caso afirmativo Indicar cuáles Teléfono, correo electrónico, aplicación móvil en teléfonos corporativos. ¿Con qué frecuencia lo utiliza la plantilla? Continuamente.
¿A qué cree que se debe la respuesta anterior? Fácil acceso de todos los niveles jerárquicos.

8. AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL

8.1 ¿Se conocen en la empresa los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres? ☐SI
¿Se han beneficiado alguna vez de ellas? No
En caso afirmativo, ¿de qué tipo de bonificaciones se han beneficiado y cuantas mujeres han sido contratadas en cada una de ellas?
8.2 ¿Tiene la empresa algún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales tales como: Personas con discapacidad. Centros especiales de empleo Especificar cuáles: • La empresa gestiona la L.C.U.S (Limpiezas de los Centros de Uso Social o a través de los centros especiales de empleo. • Establecido en convenio colectivo una reserva del 5% de las plazas vacantes para las personas que presenten discapacidad.
8.3 ¿Se ha realizado algún tipo de acción concreta para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades? ☐NO
8.4 En el caso de haber realizado acciones para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultad ¿alguna de ellas está incluida en el Convenio Colectivo?

9. REPRESENTATIVIDAD

9.1 Teniendo en cuenta la parte cuantitativa de este estudio, en qué áreas tienen las mujeres mayor presencia?
¿A qué cree que se debe?
El colectivo de trabajadores y trabajadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD) está feminizado por ser una profesión que nace del cuidado que originariamente realizaban las mujeres dentro del ámbito familiar y que requieren de una especial sensibilización. Por lo que esta segregación horizontal continúa en las empresas que ejercen este tipo de profesiones. Esta profesión facilita el empoderamiento de las mujeres, ya que les proporciona la salida y participación en el espacio público, siendo las protagonistas de las experiencias que han dotado de contenido a la profesión.

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

10.1 ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar posibles actuaciones de acoso, tanto psicológico como sexual? ☐NO
En caso afirmativo, ¿Cuáles son las conclusiones?
10.2 Con anterioridad a la Ley para al Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo? Si
10.3 En caso afirmativo, indicar cuales La Ley para la igualdad, establece que las empresas deberán promover condiciones que eviten **el acoso sexual** y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes

hayan sido objeto del mismo (Art. 48.1)

Según el Convenio Colectivo de MÁS CERCA en el Art.46.

La Dirección de la empresa y la representación de los Trabajadores comparten la preocupación y el compromiso de que en el seno de la misma no se produzcan fenómenos de acoso de los trabajadores. En ese sentido, se comprometen a realizar las actuaciones que resulten precisas para **detectar las posibles situaciones** que pudieran producirse, para **prevenir su aparición,** para sancionar su comisión, para reparar adecuadamente los perjuicios ocasionados, para restituir las condiciones de trabajo a niveles óptimos libres de conductas de acoso y para garantizar el mantenimiento del trabajador acosado en el ámbito de la empresa.

El trabajador o los trabajadores afectados por una situación de acoso psicológico o sexual, o por conductas ofensivas o abusivas que pudieran poner en riesgo su derecho a la dignidad o a la integridad, podrán dirigir su denuncia directamente a la empresa o hacerlo a través de la representación de los trabajadores quienes la dirigirán a su vez a aquella. La empresa se compromete a atender a investigar cualquier denuncia y, en caso de indicios razonables de acoso o de conducta que pudiera poner gravemente en peligro la dignidad de la persona, a iniciar el procedimiento correspondiente. También puede iniciar el procedimiento sancionador por propia iniciativa. En cualquier caso, **abrirá expediente contradictorio** con el fin de esclarecer los hechos denunciados, **en el plazo máximo de diez días desde la denuncia.**

Asimismo la empresa se compromete a atender las eventuales solicitudes de movilidad funcional, movilidad geográfica y alteración de condiciones (incluido cambio de turno) que voluntariamente pudieran producirse (tanto por parte del trabajador denunciante como del trabajador responsable de la conducta) así como a aplicar unilateralmente, dentro de los límites establecidos en el art. 39, 40 y 41 del ET, las que pudieran resultar más convenientes para restaurar el ambiente laboral, sobre todo cuando la sanción aplicable fuera la suspensión temporal.

¿Cuál es el proceso de denuncia y qué penalización tiene?

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de un día a un mes.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificada.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a seis meses.
- Despido. Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de esta sanción.

En el caso de que la sanción impuesta derivara de acoso psicológico o acoso sexual e implicara la exclusión temporal del puesto de trabajo, tras la reincorporación el trabajador podrá ser objeto de movilidad funcional dentro de los límites establecidos para las prerrogativas empresariales en el ET y en el convenio colectivo, como medida dirigida a garantizar un clima adecuado de relaciones laborales. Esta posibilidad se mantendrá en todo caso como prerrogativa empresarial aunque no haya recaído sanción.

El acoso psicológico y el acoso sexual son conductas de entidad tal que, de concurrir conforme a los parámetros de gravedad, lesividad y reiteración que se describen en el artículo XX, justifican la aplicación del despido disciplinario. Comportamiento de menor entidad pero también graves o muy graves pueden justificar la aplicación de sanciones correspondientes a ofensas o abuso de autoridad, tanto como infracción grave como muy grave. Si se sancionara conforme a estas calificaciones y el sujeto ofensor persistiera en su conducta llegando a poder ser calificada por su gravedad, lesividad y reiteración como acoso, será posible la aplicación del despido disciplinario, sin que concurriera varias sanciones por la misma conducta.

11. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

11.1 ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar necesidades relativas a riesgos

laborales y salud laboral? ☐SI
En caso afirmativo, ¿Cuáles son las conclusiones? Recogidos en el Plan de evaluación de riesgos laborales ¿Se desprenden del estudio distintas necesidades entre mujeres y hombres? ☐NO En caso afirmativo ¿cuáles?
11.2 ¿Tienen implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres? ☐NO
En caso afirmativo, indicar cuáles.
11.3 ¿Existen medidas relativas a esta materia que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo? ☐SI ☐NO
En caso afirmativo, indicar cuáles

12. MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN

12.1 Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta para mujeres en situación de riesgo de exclusión?

☐SI
En caso afirmativo, indicar cuáles Adelanto de nóminas.
12.2 ¿Tienen previsto algún programa específico para mujeres en situación o riesgo de exclusión? ☐SI ☐NO
En caso afirmativo, indicar cuáles

13. CONVENIO COLECTIVO

13.1 ¿Existe alguna medida específica en la empresa establecida por convenio referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? ☐SI
En caso afirmativo, indique cuáles: Se ha establecido el compromiso de la elaboración de un plan de igualdad aunque no es obligatorio en la empresa.

CUESTIONARIO

En el total de 180 personas de la plantilla de MÁS CERCA SAM, se realiza el cuestionario y el focus group a 21 personas, que representan el 13,46 % de la plantilla

de la empresa, el porcentaje de mujeres que participan en ambos ejercicios representa el 71,43% del total del grupo. Así mismo, el porcentaje de hombres que participan en el muestreo representa un porcentaje del 28,57%, del total de 21 personas, siendo 6 los hombres participantes.

	SI	NO	NO SE
Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	17	2	2
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en proceso de selección personal?	18	2	1
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?	19	2	
¿Se establece una relación entre formación y promoción?	7	4	10
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?	19		2
Si se realizan pruebas profesionales ¿Se valoran solo las capacidades necesidades necesarias para el puesto de trabajo?	11	5	5
¿Se favorece en MÁS CERCA la conciliación de la vida laboral y familiar?	19	3	2
¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?	16	2	3

¿Tiene el personal flexibilidad, en la entrada y salida en caso de tener personas a su cargo, hijos/as o dependientes?	13	4	4
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?	14	3	4
¿Las mujeres embarazadas tienen la posibilidad de cambio de puesto de trabajo o de las condiciones laborales?	6	5	10
¿Considera que existe en MÁS CERCA un buen ambiente laboral entre sus trabajadores y trabajadoras?	16	2	3
¿Es necesario un Plan de Igualdad?	19	1	2
¿Convives en pareja?	13	7	1 EN BLANCO
Si es que sí. ¿Hay un reparto igualitario de las tareas?	10	8	3 EN BLANCO

A continuación se relaciona algunos datos extraídos de dichos cuestionarios:

Un 90,48% de muestra que **ha participado** en la cumplimentación del cuestionario, afirmó que era necesario elaborar e implementar un Plan de Igualdad de

Oportunidades entre hombres y mujeres, con el objetivo final de aunar criterios de actuación donde se contemple y se haga efectiva la Ley.

En cuanto a si en la empresa se conocen las medidas de conciliación disponibles, las opiniones son muy diversas, el 71,19% del grupo consideran que sí se conocen cuáles son esas medidas, mientras que un 9,52% piensa que no se conocen lo suficiente y un 14,29% no sabe o no contesta a dicha cuestión.

Así mismo un 90,48% del grupo piensa que desde la empresa se favorece la conciliación de la vida personal y familiar, un 14,29% piensa que no se conocen y un porcentajes del 9,52% no sabe o no contesta.

Ante la pregunta realizada sobre si las mujeres embarazadas presentes en la plantilla, tienen la posibilidad de cambio de puesto de trabajo o de las condiciones laborales en la empresa, un 28,57% del total piensa que sí tienen esa posibilidad, mientras que un 23,81% opinan lo contrario, también es de reseñar que un porcentaje bastante elevado que representa el 47,62% del total manifiesta no tener una opinión clara al respecto.

FOCUS GROUP REALIZADO AL COLECTIVO DE AGENTES DE IGUALDAD DE ORTUNIDADES.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Respecto al colectivo de agentes de igualdad de oportunidades de la empresa que está formado por 11 trabajadoras de la empresa MÁS CERCA SAM y que representan un porcentaje del 7,05% del total de la plantilla, la totalidad del colectivo conocen las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, siendo 3 las trabajadoras que han hecho uso de dichas medidas a lo largo del año 2016.

Formación

En cuanto al apartado de formación el colectivo de agentes de igualdad considera insuficiente la formación recibida por la empresa y no responde la misma a

las necesidades del servicio, aunque se hace un uso mayoritario de la formación que se ofrece por parte de la empresa.

Promoción

Así mismo sobre la existencia de un plan de formación y ascenso en la empresa, el 50% de las agentes de igualdad opinan que sí existe y lo conocen, mientras que el otro 50% restante de las agentes opinan lo contrario.