III Plan de Igualdad
2022-2025

MÁS CERCA, SAM

Ayuntamiento de Málaga
Área de Derechos Sociales

MÁS CERCA SAM

1. INTRODUCCIÓN

La Empresa Municipal MÁS CERCA, continúa su labor, dirigida a la prestación de servicios que inciden directamente en el bienestar de la comunidad y de determinados grupos sociales como las personas que viven situaciones de vulnerabilidad en nuestra sociedad o en riesgo de exclusión social. Nuestra empresa se encarga del desarrollo de determinados proyectos y actividades que fomentan la convivencia, la participación y el bienestar de la comunidad.

El III Plan de Igualdad 2022-2025, responde al firme compromiso de Más Cerca S.A.M. en la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Se renueva la continuidad del acuerdo consolidado por parte de la Empresa Municipal en la obtención de la igualdad entre sexos, además del avance en la estrategias y líneas de trabajo, fruto de la valoración del II Plan de Igualdad y del Diagnóstico de la situación de la Igualdad de Oportunidades elaborado con datos actualizados a fecha de diciembre de 2021, junto con la adaptación a la reciente aprobada normativa, tanto el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación; como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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.

Con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

Previa a la negociación del Plan se ha realizado por un lado, la revisión y evaluación de las medidas y acciones contenidas en el II Plan de Igualdad, a fin de conocer su grado de implantación, así como los resultados prácticos de las mismas. Por otro lado, se ha realizado el diagnóstico de la situación actual de la empresa en referencia a la estrategia de gestión de las personas y a las aportaciones del Equipo Humano en las reuniones a través de una encuesta realizada.

La evaluación del II Plan de Igualdad ha permitido medir la eficacia de las medidas puestas en marcha, comprobar aquellas pendientes de desarrollar y estimar las que deben seguir desarrollándose en el III Plan de Igualdad.

El informe de Diagnóstico ha posibilitado conocer la realidad de la plantilla detectar las posibles necesidades y definir los objetivos y actuaciones que la empresa se propone implantar o seguir desarrollando a corto y medio plazo.

2. MARCO JURÍDICO

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un principio universalmente reconocido, que se ha ido desarrollando y articulando a través de diferentes normativas de ámbito internacional, nacional y autonómico.

A escala internacional nos remontamos a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; la Convención sobre los derechos públicos de la mujer de 1952; la Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer (CEDAW) de 1979, ratificada por España en 1983; la Plataforma de Acción de Beijing, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidas en 1995; y recientemente los Objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2020, aprobada en 2015, que entre sus objetivos destaca el llamamiento a los estados a " lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres y a las niñas"

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su Art.14 que los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Encomendando el Art. 9.2. a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran 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. Concretando el Art. 35.1 que 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.

El reconocimiento hacia la igualdad de oportunidades se complementó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre las mujeres y hombre eliminando los obstáculos que impiden conseguirla. Estableciendo el Art. 43 que, mediante la negociación colectiva, se podrán implementar medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Respecto a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad el Art. 45 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y

hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el Ámbito Autonómico, 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).

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

Decreto 12/2011, de 25 de enero por el que se crea y regula la Comisión de las políticas autonómicas y locales para la Igualdad de Género.

Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía.

Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género.

Decreto 440/2010, de 14 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía.

La LOIEMH (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres) ha sido modificada por el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que establece, entre otras novedades, que las empresas 50 y más personas trabajadoras deberán tener un Plan de Igualdad.

Recientemente, a través del Real Decreto 901/2020, se regulan los planes de igualdad y su registro, con entrada en vigor el 14 de enero de 2021.

Por último, se añade las referencias precisas del Real Decreto 902/2020, del 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en vigor desde el 14 de abril de 2021.

3. NATURALEZA DEL PLAN

El III Plan de Igualdad de MÁS CERCA se plantea como "un conjunto ordenado de medidas, adoptados entre mujeres y hombres para eliminar la discriminación por razón de sexo".

El documento contiene objetivos, medidas y acciones viables y realistas, tanto en los plazos de desarrollo, como en los recursos requeridos y en las metas planteadas; adaptadas a la realidad de la organización de la empresa, tras el diagnóstico de situación.

SE TRATA DE UN PLAN DE IGUALDAD:

- **Colectivo e Integral:** pretende incidir positivamente 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. Diseñado para todas las personas que trabajan en la empresa.

- **Transversal**: siendo uno de los principios rectores y una estrategia de Más Cerca, la aplicación de la igualdad de género de manera transversal en todas las estructuras y políticas de la organización.
- **Dinámico, flexible y adaptable:** a los cambios normativos o de funcionamiento de la propia organización
- **Temporal:**-con una duración de cuatro años, tras lo cual se realizará una evaluación de eficacia de resultados, es decir, si los objetivos previstos se han cumplido. Evaluación que servirá de base para el nuevo y futuro Plan de Igualdad.
- **Participativo y dialogado:** en el que se le ha dado voz y han participado activamente los y las trabajadoras de Más Cerca.

Se adjunta en anexo la evaluación detallada de cada uno de los objetivos y acciones recogidas en el II Plan de Igualdad y el diagnóstico actualizado de la situación actual de la empresa; documentos que servirán de base para el nuevo Plan de Igualdad.

AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El Plan de igualdad será de aplicación al Equipo Humano de la entidad y a toda la política de comunicación y gestión que desarrolle.
El III Plan de Igualdad de MÁS CERCA, tendrá una vigencia de cuatro años desde el 01/01/2022 hasta el 31/12/2025. Dicho documento se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste.

4. EVALUACIÓN II PLAN DE IGUALDAD

Se adjunta en anexo la evaluación detallada de cada uno de los objetivos y acciones recogidas en el II Plan de Igualdad, no obstante, antes de proceder al diagnóstico de la situación actual de la entidad, debemos destacar los siguientes aspectos observados tras el análisis del II Plan.
Se pone de manifiesto la efectividad y compromiso por parte de Más Cerca SAM con la Igualdad de Oportunidades, convirtiéndose en un principio transversal la inclusión de la perspectiva de género en el diseño, planificación, ejecución y evaluación de toda su estrategia.
Las Medidas recogidas en el II Plan de Igualdad han sido implantadas con éxito en un 97%, y la evaluación del II Plan de Igualdad, muestra como la empresa ha introducido la perspectiva de género como principio y valor fundamental en toda la política de la entidad, quedando reflejadas las distintas acciones que realiza Más Cerca para la consecución de dicho objetivo.
Las acciones relacionadas con el área de Formación se han cumplido en un 75%, Se ha realizado la formación en sensibilización de igualdad, conciliación y corresponsabilidad, lenguaje no sexista.

Las acciones relacionadas con el área de promoción han sido implantadas y desarrolladas teniendo un impacto positivo en la empresa, logrando su objetivo inicial que supone eliminación de sesgos de género en los procesos de selección y contratación.
A través del área de comunicación se han revisado documentos, publicaciones, y garantizándose en todo momento el lenguaje igualitario.
Desde MÁS CERCA se logrado minimizar los problemas relacionados con la conciliación familiar y laboral, planteando casi el 40% de las acciones del II Plan de Igualdad en ésta área. Su puesta en marcha ha facilitado el desempeño adecuado del trabajo y conciliar las responsabilidades familiares. Todos los grupos de Trabajo, Comisiones disponen de enfoque de género.
En definitiva, se manifiesta que el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades es real y efectivo, convirtiendo en un principio transversal la inclusión de la perspectiva de género en el diseño, la planificación, ejecución y evaluación de toda su estrategia.

5. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA. FASE DE DIAGNOSTICO.

5.1 COMISIÓN NEGOCIADORA

MÁS CERCA dispone desde hace años, de una Comisión de Igualdad, que ha sido adaptado a los requerimientos del Real Decreto 901/2020, un órgano paritario en representación de las mujeres y hombres que conforman la empresa. La Comisión Negociadora constituida asume el encargo del diseño, negociación y aprobación del III Plan de Igualdad, para continuar la Comisión de Igualdad con su impulso, seguimiento y evaluación periódica y final.

COMPOSICIÓN

Las personas que conforman la comisión negociadora son:

Por la parte de la empresa:
Carmen Criado Cañas
Israel Repiso Téllez
Juan Antonio Vega Luque
Ana Mª Lovera Moreno
Virginia Mora Lima

Por la parte social:
Susana Llamas González
Montserrat García González
Begoña Aragón Andújar
José Antonio Chamizo Fernández
Mª Carmen Ruiz Aragón

Así mismo, la composición de la Comisión Negociadora tiene formación y experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre. De los 10 miembros de la comisión 4 son expertos/as en igualdad de género y 2 de ellos, desarrollan su trabajo como agentes para la igualdad.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO

Se adjunta el Acta de la Constitución de la Comisión Negociadora y el Reglamento de Funcionamiento que ha guiado los pasos de dicha Comisión.
El Reglamento establece no sólo las funciones de la comisión, sino el régimen de funcionamiento de la misma.

5.2 RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Se adjunta en anexo el informe de diagnóstico completo y actualizado a fecha del 31 de diciembre del 2021. Cabe resaltar los siguientes aspectos más relevantes al conocer la situación real de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.
Del análisis con perspectiva de género, desde el punto de vista cuantitativo, como cualitativo de la situación de los recursos humanos de la empresa. Se puede construir respuestas y generar nuevas acciones que sirvan de solución a las cuestiones o deficiencias detectadas.
Además, se ha remitido un cuestionario a las personas trabajadoras para recabar sus opiniones y propuestas, que han sido incorporadas a las acciones del Plan.
Del análisis de las áreas del II Plan de Igualdad, y de la actualización de la normativa vigente, emergen las acciones que se implementarán y continuarán en el III Plan de Igualdad.

1. Procesos de selección y contratación
2. Formación
3. Promoción profesional
4. Condiciones de trabajo, auditoria salarial entre mujeres y hombres
5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
6. Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
8. Clasificación profesional

1. Procesos de selección y contratación

Más Cerca garantiza la igualdad de oportunidades en todos sus procesos de selección, actualmente trabaja para tener una representación más equitativa en las categorías profesionales feminizadas y seguir fomentando la representación femenina en la estructura directiva de la empresa.

Se han realizado todas las ofertas de empleo, respetando el lenguaje inclusivo y no discriminatorio. Por otro lado, para la cobertura de vacantes, se han incluido todas las candidaturas recibidas ajustadas al perfil requerido, a pesar haber recibido más solicitudes de mujeres para determinados puestos.

2. Formación

Se ofrece formación específica tanto interna como externa relacionada con las funciones y responsabilidades de las personas trabajadoras. Con el objeto, no sólo de mejorar las competencias técnica y personales durante este año en modalidad online, sino de cumplir con el protocolo COVIC y favorecer la conciliación familiar y laboral.

Más Cerca SAM ofrece acciones formativas que permiten conciliar a las personas trabajadoras aunque estén en excedencia. Fomenta la formación permanente de todas personas integrantes del equipo, para lo cual se atiende cualquier petición de formación recibida de forma individual, al tiempo que se ofrece al equipo información periódica de cursos que puedan interesar para el mejor desempeño de sus competencias o las necesidades que van surgiendo en la entidad por causas internas o externas.
Anualmente se elabora un calendario con las propuestas de formación previstas de que se informa a las personas trabajadoras.

La difusión de las ofertas de formación se realiza mediante los sistemas de comunicaciones internas, especialmente los correos electrónicos y las propias reuniones de equipo.

3. Promoción profesional

Desde la empresa se fomenta la promoción interna de las personas trabajadoras, garantizándose que el acceso a los puestos de promoción esté directamente relacionado con las aptitudes y capacidades de la persona candidata. En todo momento se revisan los canales de difusión y comunicación de las ofertas de vacantes, con el objeto que llegue a todas las personas de la empresa y puedan acceder a ellas.
Los procesos de selección y promoción que realiza Más Cerca SAM, son procedimientos transparentes y que garantizan la igualdad de oportunidades. Los métodos de contratación, así como los puestos de trabajo se adaptan a las necesidades de las personas con discapacidad, siguiendo con la política de igualdad en cada uno de los procesos. Todas las ofertas de promoción, igual que en el resto de política de comunicación son respetuosas con el lenguaje no sexista.

4. Condiciones de trabajo, auditoría salarial entre mujeres y hombres

Existe Igualdad retributiva en función de la categoría y funciones desempeñadas. Se recogen

determinados complementos asociados al desempeño de determinados puestos que pueden generar ciertas diferencias en la totalidad de las retribuciones, pero son asociados al puesto y no al género.
El informe realizado por la auditoría salarial concluye que no existen desigualdades y no existe brecha salarial entre mujeres y hombres.

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

Todas las personas trabajadoras en la empresa, tiene garantizado el ejercicio de los derechos de conciliación, garantizando la igualdad efectiva de las mujeres y hombres que conforman la plantilla.
En materia de conciliación y corresponsabilidad destacan las facilidades que se ofrece a la plantilla en todo lo relacionado con permisos, jornadas reducidas y flexibilidad horaria dentro de los márgenes establecidos. Se permiten ausencias del puesto de trabajo previa notificación al departamento de personal, en aquellos supuestos en que por razones de conciliación personal, cualquier integrante de la plantilla, deba dejar de realizar sus tareas para atender asuntos de atención y cuidados a familiares, asistencia a tareas administrativas o financieras relevantes, a tutorías escolares u otras de índole similar.

6. Comunicación, lenguaje e imagen no sexista

La imagen y comunicación de la empresa cumple con todas las premisas requeridas para garantizar la igualdad de oportunidades como la utilización del lenguaje no sexista en todos y cada uno de los canales de comunicación y documentos.

Las políticas estratégicas de Más Cerca SAM, llevan incorporadas de forma transversal el principio de igualdad de oportunidades y se incluye el enfoque de género en toda la organización. En cuanto a la comunicación externa desde la página Web de la empresa se actualiza de forma constante todas las noticias, promociones y legislación pertinente.

7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Más Cerca SAM cuenta con un protocolo específico de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de género que se ha divulgado e instaurado con el II plan de Igualdad de la empresa.

Con los datos analizados se concluye que no existen desigualdades en las áreas contempladas, las acciones de mejoras se incluirán a través de las medidas en el III Plan de Igualdad.

Área de clasificación profesional
Desde Más Cerca se garantiza el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional, publicada en la web con toda la información que detalla la definición de los perfiles y puestos de trabajo, respetando la perspectiva de género en todo momento. La empresa se caracteriza por ser feminizada en su conjunto.

Los datos para la elaboración del diagnóstico, así como la encuesta al equipo humano y los datos de la auditoría salarial fueron recopilados y utilizados con fecha del 31 de diciembre de 2021.

6. PLAN DE IGUALDAD

6.1 Estructura y objetivos

El III Plan de Igualdad de Más Cerca se estructura en nueve áreas de análisis y actuación, se amplía con respecto al Plan de Igualdad anterior. Se toma de base el artículo 46 de la ley 3/2007 del 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, que 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:

- Promoción profesional.
- Formación.
- Proceso de Selección y Contratación.
- Retribuciones
- Comunicación, lenguaje e imagen no sexista.
- Prevención del acoso moral sexual y por razón de sexo.
- Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Seguridad, salud laboral y equipamientos.
- Infrarrepresentación femenina. Con el objeto de facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres en las categorías donde se encuentran menos representadas a pesar de ser una empresa feminizada.

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.

6.2 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.

6.3 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.

En cada una de las áreas se definen distintos aspectos que se pueden mejorar, con sus respectivos objetivos, y se detallan las acciones previstas para alcanzarlos, indicando el calendario de implantación y desarrollo, así como los medios y recursos para su puesta en marcha.

6.4 Áreas de actuación y acciones

ÁREAS		ACCIONES
Promoción Profesional (P)	**P1**	Publicación en la web de las ofertas de empleo de la empresa
	P2	**Publicación y mantenimiento del Convenio Colectivo en la web.**
	P3	Comunicación de las promociones internas
	P4	Información de la resolución a las personas que han participado en los procesos de promoción interna
	P5	Cubrir el puesto vacante de una promoción interna con otra promoción interna
	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
	P7	Adecuar las promociones internas y externas al perfil profesional disponible en GESCAL, para su correspondiente baremación.
	P8	Incorporación en los procesos de promoción interna como criterio a evaluar la antigüedad del tiempo trabajado en Más Cerca SAM.
Formación (F)	F1	Formación en materia de igualdad de oportunidades.
	F2	Acciones formativas en función del porcentaje relativo mayoritario de cada colectivo en la plantilla
	F3	Aplicación de la partida presupuestaria del fondo de formación disponible para el acceso a recursos formativos externos.

	F4	Comunicación a la Plantilla del Plan de Formación Anual en los cuatro primeros meses de cada ejercicio y posibilidad de la realización de la formación en dos semestres.
Proceso de selección y contratación (S)	S1	Realización en los procesos de selección de una prueba de competencia acorde al desempeño del puesto
Retribuciones (R)	R1	Priorización en la concesión de anticipos salariales a las personas víctimas de violencia de género y/o doméstica
	R2	Analizar los conceptos retributivos y complementos salariales y extra salariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.
	R3	Realizar un informe anual de auditorías salariales que permita mostrar la existencia de igualdad real entre mujeres y hombres, en cuanto a condiciones retributivas.
	R4	Revisión anual de la estructura salarial contemplando las retribuciones/salario base y los diferentes complementos (fijos y variables), comprobando los orígenes de las cuantías que integran cada uno de los conceptos retributivos, estableciendo criterios claros, objetivos y no discriminatorios, a fin de establecer las medidas necesarias para eliminar las posibles desviaciones y garantizar la misma retribución por trabajos de igual valor.
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
Prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo (A)	A1	La empresa proporcionará atención psicológica inmediata en los casos de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo
	A2	Aprobación y difusión del protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
	A3	Elaboración de un tríptico, con la actualización Ley 1/2004 de las medidas de protección integral contra la violencia de género
Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (C)	C1	Ampliación de 3 semanas del permiso de maternidad sobre lo establecido en la legislación vigente
	C2	Solicitud de reagrupación familiar
	C3	Ampliación de la excedencia especial por maternidad de 2 años sobre lo estipulado en la legislación vigente
	C4	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
	C5	Ampliación de 3 meses de la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia sobre lo estipulado en la legislación vigente

	C6	Concesión de un permiso de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hasta 70 horas anuales no retribuidas
	C7	Concesión de 20 horas anuales retribuidas como medida de conciliación
	C8	Flexibilidad horaria en periodos determinados, jornadas de semana Santa y Feria
	C9	Estudio individual de solicitudes de excedencias personales por otros motivos
	C10	Renovación del Compromiso de la Dirección y del Comité de empresa con la igualdad de oportunidades y publicación del mismo en la Web corporativa
	C11	Un día de permiso por acompañamiento a un familiar directo a tratamientos médicos oncológico.
	C12	Posibilidad de realizar el fichaje horario desde el teletrabajo cuando tu jornada laboral es fuera de la oficina
	C13	Acumulación del marcaje para poder ser aplicado a todo el año, sin caducidad mensual.
Seguridad, salud laboral y equipamientos	SEG 1	Realización de un estudio de la siniestralidad laboral con perspectiva de género
	SEG 2	Ofrecer de manera gratuita a la plantilla todas aquellas actividades que fomentan la mejora de las condiciones física dentro de oferta formativa del Aula de Formación Ciudadana.
Infrarrepresentación femenina	IF 1	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y el tipo de promoción.
	IF 2	En caso de promoción interna o creación de nueva plaza, ante igual puntuación, prevalecerá el sexo menos representado.

7. MEDIDAS DEL III PLAN DE IGUALDAD

Desde la empresa MÁS CERCA y velando por el cumplimiento de los objetivos iniciales planteados que garanticen una efectiva igualdad de oportunidades, se mantienen las siguientes acciones.

7.1 Área de promoción profesional

	Medida P1
Área de actuación	Promoción Profesional
Medida	Publicación en la web de todas las ofertas de empleo de la empresa.
Objetivos que persigue	Evitar discriminaciones en los procesos de selección de personal e impedir la aparición de barreras que dificulten la promoción de las mujeres.
Descripción detallada de la medida	https://mascerca.malaga.eu/es/personal/#:tab2
Personas destinatarias	Información al público en general a través de IMFE y/o SAE o plataformas similares.
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Base de datos de Personal. Personal designado por el Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de publicaciones relacionadas con las ofertas externas. Número de promociones externas publicadas en la web.

	Medida P2
Área de actuación	Promoción Profesional
Medida	Publicación y mantenimiento del Convenio Colectivo en la web.
Objetivos que persigue	Cumplimiento de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.
Descripción detallada de la medida	https://mascerca.malaga.eu/es/mas-cerca-s.a.m./normativa-de-aplicacion/#.YJtWrGDMKUk
Personas destinatarias	Todas las personas que trabajan en la empresa y público en general.
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Base de datos de Personal. Personal designado por el Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de visitas al Convenio Colectivo en la página web. Número de visitas al Plan de Ajuste Presupuestario en la página web.

	Medida P3
Área de actuación	Promoción Profesional
Medida	Comunicación de las promociones internas.
Objetivos que persigue	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.
Descripción detallada de la medida	Comunicación de las promociones internas a todos los colectivos, mediante listas de distribución de correo electrónico y mensajería a móviles al colectivo del SAD.
Personas destinatarias	Todas las personas que trabajan en la empresa.
Cronograma de implantación	01/01/2022

Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Base de datos de Personal. Personal designado por el Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de promociones internas. Número de evidencias (correos electrónicos) enviados a toda la plantilla. Número de publicaciones en la web de promociones internas.

Medida P4

Área de actuación	Promoción Profesional
Medida	Información de la resolución a las personas que han participado en los procesos de promoción interna.
Objetivos que persigue	Informar de los resultados de la baremación realizada en el proceso de selección llevada a cabo.
Descripción detallada de la medida	https://mascerca.malaga.eu/es/descargas/#.YZEYQWDMKUI
Personas destinatarias	Todas las personas que trabajan en la empresa.
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Base de datos de Personal. Personal designado por el Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de participantes en las promociones internas. Número de participantes que han sido informados/as de las promociones internas.

Medida P5

Área de actuación	Promoción Profesional
Medida	Cubrir el puesto vacante de una promoción interna con otra promoción interna.
Objetivos que persigue	Mejorar las condiciones de la plantilla pudiendo beneficiarse de más promociones internas.
Descripción detallada de la medida	En caso de vacantes de duración conocida superior a 2 meses se activará el procedimiento de Promoción Interna (PI). En el caso de cubrirse por PI, para la cobertura de la nueva vacante generada y siempre que la vacante inicial tenga una duración conocida superior a 4 meses, se recurrirá de nuevo a PI. Para el resto de supuestos se plantearán ofertas al IMFE o SAE.
Personas destinatarias	Todas las personas que trabajan en la empresa
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Base de datos de Personal. Personal designado por el Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Nº de promociones internas realizadas que han conllevado una segundo procedimiento de promoción interna. Nº de personas que han optado a una segunda promoción interna concadenada a una primera promoción.

Medida P6

Área de actuación	Promoción Profesional

Medida	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 que persigue	Promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en representatividad a la distribución de género en la plantilla.
Descripción detallada de la medida	https://mascerca.malaga.eu/es/mas-cerca-s.a.m./normativa-de-aplicacion/#.Y2tfQWDMKU1
Personas destinatarias	Todas las personas que trabajan en la empresa.
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Base de datos de Personal. Personal designado por el Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Índice de concentración e índice de distribución de los miembros que componen las comisiones.

Medida P7

Área de actuación	Promoción Profesional
Medida	Adecuar las promociones internas externas al perfil profesional disponible en GESCAL (Sistema de Gestión de la Calidad), para su correspondiente baremación.
Objetivos que persigue	Visibilizar los perfiles profesionales para que las personas que opten a dicha plaza, conozcan los requisitos de acceso.
Descripción detallada de la medida	Las personas que quieran promocionar conocen la formación requerida por la empresa para ese puesto de trabajo; de ese modo, estas personas podrán diseñar su proceso de aprendizaje y carrera profesional para alcanzar una promoción interna.
Personas destinatarias	Todas las personas que trabajan en la empresa.
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Base de datos de Personal. Personal designado por el Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Nº de promociones internas realizadas.

Medida P8

Área de actuación	Promoción Profesional
Medida	Incorporación en los procesos de promoción interna como criterio a evaluar la antigüedad del tiempo trabajado en MAS CERCA.
Objetivos que persigue	Premiar a las personas de la plantilla que más antigüedad ostente.
Descripción detallada de la medida	Las personas que quieran promocionar conocen la formación requerida por la empresa para ese puesto de trabajo; de ese modo, estas personas podrán diseñar su proceso de aprendizaje y carrera profesional para alcanzar una promoción interna.
Personas destinatarias	Todas las personas que trabajan en la empresa.
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Base de datos de Personal. Personal designado por el Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Nº de promociones internas realizadas. Nº de promociones internas realizadas en las que se haya incorporado ese criterio.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Jefe del Departamento de Recursos Humanos. Base de datos de Personal. Auditoría Salarial.
Recursos asociados	Auditoria Salarial.
Indicadores de seguimiento	Realización del informe anual.

Medida R4	
Área de actuación	Retribuciones y Auditoría retributiva
Medida	Revisión anual de la estructura salarial contemplando las retribuciones/salario base y los diferentes complementos (fijos y variables), comprobando los orígenes de las cuantías que integran cada uno de los conceptos retributivos, estableciendo criterios claros, objetivos y no discriminatorios, a fin de establecer las medidas necesarias para eliminar las posibles desviaciones y garantizar la misma retribución por trabajos de igual valor.
Objetivos que persigue	Garantizar que los conceptos retributivos responden a criterios claros, objetivos y no discriminatorios, a fin de establecer las medidas necesarias para eliminar las posibles desviaciones y garantizar la misma retribución por trabajos de igual valor.
Descripción detallada de la medida	Ensamblar los conceptos retributivos y complementos salariales y extra salariales descritos en el convenio colectivo actual a los perfiles profesionales de la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Jefe del Departamento de Recursos Humanos. Base de datos de Personal. Auditoría Salarial.
Recursos asociados	Auditoria Salarial.
Indicadores de seguimiento	Valoración de los complementos salariales que se abonan, por sexo. Valoración anual del estudio de valoración de puestos de trabajo

7.5 Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista

Medida L1	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Medida	Revisión de todos los documentos creados por la empresa con aplicación de un lenguaje inclusivo
Objetivos que persigue	Garantizar el uso de un lenguaje no sexista en los documentos y contenidos propuestos desde Más Cerca.
Descripción detallada de la medida	Revisión de todos los documentos que se generen en la empresa por la Comisión de Igualdad para la aplicación de un lenguaje inclusivo.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Comisión de Igualdad.
Recursos asociados	Técnico/a en igualdad de Género designado por el Departamento de Coordinación y Gestión de Servicios Públicos.

7.4 Área de retribuciones

Medida R1	
Área de actuación	Retribuciones
Medida	Anticipo salarial
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación personal, familiar y laboral a personas en situación de riesgo o vulnerabilidad.
Descripción detallada de la medida	Priorización en la concesión de anticipos salariales a las víctimas de violencia de género o víctimas de violencia doméstica.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras en la empresa
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Dirección de empresa, Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Base de datos de Personal.
Indicadores de seguimiento	Número de concesiones de anticipos realizados.

Medida R2	
Área de actuación	Retribuciones y Auditoría retributiva
Medida	Analizar los conceptos retributivos y complementos salariales y extra salariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.
Objetivos que persigue	Adecuar objetivamente los conceptos retributivos y complementos salariales y extra salariales a los perfiles profesionales recogidos en la empresa.
Descripción detallada de la medida	Ensamblar los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales descritos en el convenio colectivo actual a los perfiles profesionales de la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Auditoria Salarial.
Indicadores de seguimiento	Análisis anual de los complementos salariales que se abonan, por sexo. Número de complementos que reciben los hombres y la mujeres de la empresa. Valoración anual de puestos de trabajo.

Medida R3	
Área de actuación	Retribuciones y Auditoría retributiva
Medida	Realizar de un informe anual de auditorías salariales que permita mostrar la existencia de igualdad real entre mujeres y hombres, en cuanto a condiciones retributivas en los puestos de trabajo de igual denominación
Objetivos que persigue	Adecuar objetivamente los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales a los perfiles profesionales recogidos en la empresa.
Descripción detallada de la medida	Ensamblar los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales descritos en el convenio colectivo actual a los perfiles profesionales de la empresa.

Descripción detallada de la medida	actuales del sector profesional de los/as trabajadores/as de la empresa. La Comisión de Formación valorará la posibilidad de financiar parte o íntegramente la formación solicitada por el trabajador/a a través de recursos externos dentro de los límites de disponibilidad de la partida presupuestaria anual del fondo de formación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de la empresa.
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Comisión de Formación y Dirección de la Empresa.
Recursos asociados	Jefe del Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Nº de acciones formativas financiadas a cargo de esta partida. Nº de personas trabajadoras beneficiadas por esta medida desagregadas por sexo y categoría profesional.

Medida F4	
Área de actuación	Formación
Medida	Comunicación a la Plantilla del Plan de Formación Anual en los cuatro primeros meses de cada ejercicio y posibilidad de la realización de la formación en dos semestres.
Objetivos que persigue	Que la plantilla pueda organizar su formación en los primeros cuatro meses del año.
Descripción detallada de la medida	El Departamento de Formación ofrecerá en los primeros cuatro primeros meses del año a toda la plantilla la formación anual.
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Comisión de Formación y Dirección de la Empresa.
Recursos asociados	Jefe del Departamento de Recursos Humanos. Personal designado por el Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Fecha de comunicación del Plan anual de formación.

7.3 Área de selección y contratación de personal

Medida S1	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	Realización de prueba de competencia acorde al desempeño del puesto.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades y evitar discriminaciones en la evaluación del proceso.
Descripción detallada de la medida	Realización en los procesos de selección de una prueba de competencia cuando se considere necesario en función de las características del puesto.
Personas destinatarias	Personas que aspiran a puesto de trabajo en la empresa.
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Departamento de recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de procesos de selección. Número de pruebas de competencia realizadas.

7.2 Área de formación

Medida F1	
Área de actuación	Formación
Medida	Formación en materia de igualdad de oportunidades.
Objetivos que persigue	Promover la participación en acciones formativas de igualdad que faciliten la adquisición y desarrollo de habilidades y competencias necesarias.
Descripción detallada de la medida	Incluir y mantener en la formación planificada por la empresa cursos en sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.
Personas destinatarias	Todas las personas que trabajan en la empresa.
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Miembros de la Comisión de Formación.
Recursos asociados	FUNDAE. Personal designado por el Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de cursos desarrollados en los que se incluya módulos con perspectiva de género. Número de personas que han participado en estos cursos. Número de cursos de formación relacionados con la igualdad de género. Número de participantes en los cursos relacionados con la igualdad de género.

Medida F2	
Área de actuación	Formación
Medida	Acciones formativas en función del porcentaje relativo mayoritario de cada colectivo en la plantilla.
Objetivos que persigue	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.
Descripción detallada de la medida	Planificación de las acciones formativas integradas en el Plan Anual de Formación de la empresa en función del porcentaje relativo mayoritario de cada colectivo en la plantilla.
Personas destinatarias	Todas las personas que trabajan en la empresa.
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Comisión de Formación y departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Personal designado por el Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de acciones formativas desagregadas por sexo y categoría profesional. Índice de concentración e Índice de distribución de las personas que han participado en la formación.

Medida F3	
Área de actuación	Formación
Medida	Aplicación de la partida presupuestaria del fondo de formación disponible para el acceso a recursos formativos externos.
Objetivos que persigue	Ayudar a cumplir con las aspiraciones de formación de la plantilla en la promoción profesional y desarrollo personal, así mismo mejorar las competencias y habilidades para dar respuesta a las necesidades

Indicadores de seguimiento	Nº de personas que se han beneficiado de una promoción interna desagregada por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato y modalidad de jornada. Nº de personas que se han beneficiado de una promoción externa desagregada por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada.

Medida IF2	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Medida	En el caso de una promoción interna o creación de nueva plaza, ante igual puntuación atendiendo al baremo de méritos, prevalencia el sexo menos representado, como acción positiva para mejora la infrarrepresentación.
Objetivos que persigue	Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (eliminando la segregación horizontal)
Descripción detallada de la medida	Incluir en el baremo de las promociones internas que en el caso de una promoción interna o creación de nueva plaza, ante igual puntuación atendiendo al baremo de méritos, prevalencia el sexo menos representado, como acción positiva para mejora la infrarrepresentación.
Personas destinatarias	Todas las personas que trabajan en la empresa
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Personal designado por el Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Nº de personas que se han beneficiado de esta medida en las promociones internas realizadas en el año.

8. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La Comisión de Igualdad será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, mantendrá reuniones periódicas, para ir haciendo el seguimiento e implementación de las medidas y acciones recogidas en el III Plan de Igualdad.

El seguimiento permite conocer el desarrollo del Plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas, por lo que se determina ir haciendo de manera simultánea a la ejecución del Plan y de manera sistemática y rigurosa.

Se procederá a realizar evaluaciones cada dos años de vigencia del Plan. Permitirá ajustar los tiempos y revisar las prioridades en función de los recursos disponibles y las necesidades detectadas, ya que el Plan es un elemento dinámico, concebido para reflejar la situación de MÁS CERCA a tiempo real y adaptarlo a las circunstancias que lo requieran.

Las evaluaciones permiten tener un conocimiento preciso sobre las acciones realizadas y los efectos que éstas tienen sobre objetivos diseñados, con el fin de poder tomar decisiones que nos permitan reforzar, revisar o eliminar elementos del plan que no estén generando los resultados previstos. Por tanto, es un elemento clave que debe planificarse desde el diseño del plan.

Recursos asociados	Base de datos de Personal. Personal designado por el Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de personas de baja derivadas de accidentes laborales por categoría profesional y sexo.

Medida SEG2	
Área de actuación	Seguridad, salud laboral y equipamientos
Medida	Ofrecer de manera gratuita a la plantilla todas aquellas actividades que fomentan la mejora de las condiciones física dentro de oferta formativa del Aula de Formación Ciudadana.
Objetivos que persigue	Mejorar el estado físico y psíquico de la plantilla bonificando el 100% del coste de los talleres de actividades físicas del Aula de Formación Ciudadana.
Descripción detallada de la medida	Se plantea que todo el personal pueda beneficiarse gratuitamente de la oferta formativa del Aula de Formación Ciudadana, concretamente de aquellas actividades que fomentan la actividad física. Deberán realizarse fuera de la jornada laboral con un máximo de un curso por persona y módulo.
Personas destinatarias	Todas las personas que trabajan en la empresa
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Departamento de recursos humanos. Departamento de Coordinación de Servicios Públicos.
Recursos asociados	Coste económicos derivados de las matrículas de los talleres del Aula de Formación Ciudadana.
Indicadores de seguimiento	Número de personas inscritas en los diferentes talleres de actividad física.

7.9 Infrarrepresentación femenina

Medida IF1	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Medida	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y el tipo de promoción.
Objetivos que persigue	Conocer el sexo, grupo profesional y puesto de origen y de destino de las personas que ha accedido a una promoción interna. Conocer el puesto funcional de origen y de destino, el tipo de contrato, la modalidad de jornada y el tipo de promoción interna o externa que se hayan realizado en un año.
Descripción detallada de la medida	Realización de un estudio de las promociones internas y externas desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y el tipo de promoción.
Personas destinatarias	Todas las personas que trabajan en la empresa
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Personal designado por el Departamento de Recursos Humanos.

Recursos asociados	Base de datos de Personal. Personal designado por el Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de personas que han hecho uso de la flexibilidad horaria. Porcentaje relativo en relación al total de las personas trabajadoras.

Medida C9

Área de actuación	Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Estudio individual de solicitudes de excedencias personales por otros motivos.
Objetivos que persigue	Proporcionar nuevos cauces de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Descripción detallada de la medida	II Plan de Igualdad
Personas destinatarias	Personas vinculadas laboralmente con la empresa.
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Base de datos de Personal. Personal designado por el Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de excedencias concedidas y número de excedencia solicitadas.

Medida C10

Área de actuación	Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	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 que persigue	Mantener el compromiso en la consolidación de la igualdad de oportunidades en todas las áreas y avanzar en la responsabilidad social corporativa de Más Cerca SAM.
Descripción detallada de la medida	
Personas destinatarias	Todas las personas que trabajan en la empresa.
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Secretaría de la Comisión de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	Realización y firma del documento.

Medida C11

Área de actuación	Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Un día de permiso por acompañamiento a un familiar directo a tratamiento médico oncológico.
Objetivos que persigue	Facilitar a la persona trabajadora la conciliación de la vida familiar disponiendo de estos días para estar con su familiar y no suponga una reducción en su salario.
Descripción detallada de la medida	La persona trabajadora podrá solicitar tantos días como el tratamiento médico lo prescriba para acompañar a sus progenitores e hijos/as a recibir un tratamiento oncológico sin que tenga que recurrir a días de permiso sin sueldo.
Personas destinatarias	Todas las personas que trabajan en la empresa.
Cronograma de implantación	01/01/2022

Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Base de datos de Personal. Personal designado por el Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de personas beneficiadas de este permiso. Número de días concedidos para este permiso.

Medida C12	
Área de actuación	Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Medida	Posibilidad de realizar el fichaje horario desde el móvil de empresa cuando tu jornada laboral es fuera de tu centro de trabajo.
Objetivos que persigue	Facilitar a la persona trabajadora el horario laboral.
Descripción detallada de la medida	Los/as trabajadores/as que tengan que realizar su jornada laboral podrán realizar su fichaje desde el teletrabajo a través del movi-SAD.
Personas destinatarias	Todas las personas que trabajan en la empresa.
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Programa control presencial CRONOS. Personal designado por el Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	No procede

Medida C13	
Área de actuación	Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Acumulación del marcaje para poder ser aplicado a todo el año, sin caducidad mensual.
Objetivos que persigue	Facilitar a la persona trabajadora el horario laboral
Descripción detallada de la medida	Los/as trabajadores/as tendrá una tolerancia anual para poder ajustar su saldo del fichaje a O durante la vigencia de un año.
Personas destinatarias	Todas las personas que trabajan en la empresa.
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Base de datos de Personal. Personal designado por el Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	No procede

7.8 Área de riesgos laborales, salud y género

Medida SEG1	
Área de actuación	Seguridad, salud laboral y equipamientos
Medida	Realización de un estudio de la siniestralidad laboral con perspectiva de género
Objetivos que persigue	Conocer las necesidades de medidas de prevención en función de las categorías profesionales
Descripción detallada de la medida	Realización de un estudio de la siniestralidad laboral con perspectiva de género.
Personas destinatarias	Todas las personas que trabajan en la empresa
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Departamento de recursos humanos.

Medida	Concesión de un permiso de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hasta 70 horas anuales no retribuidas, descontadas mensualmente.
Objetivos que persigue	Potenciar la igualdad de oportunidades y facilitar el equilibrio en las responsabilidades personales, familiares y profesionales
Descripción detallada de la medida	ACUERDO-PRORROGA-CONVENIO-MAS-CERCA-2016-19
Personas destinatarias	Personas vinculadas laboralmente con la empresa.
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Base de datos de Personal. Personal designado por el Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de horas de conciliación no retribuidas solicitadas por categoría profesional y sexo.

Medida C7

Área de actuación	Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Concesión de 20 horas anuales retribuidas para la conciliación personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	Facilitar la conciliación personal, familiar y laboral sin coste para la persona trabajadora.
Descripción detallada de la medida	ACUERDO-PRORROGA-CONVENIO-MAS-CERCA-2016-19
Personas destinatarias	Personas vinculadas laboralmente con la empresa.
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Base de datos de Personal. Personal designado por el Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de horas de conciliación retribuidas solicitadas por categoría profesional y sexo.

Medida C8

Área de actuación	Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Flexibilidad horaria del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, una tolerancia de 30 minutos en la hora de salida en la jornada de trabajo. En el caso del Servicio de Ayuda a Domicilio esta tolerancia se amplía desde el 30 de mayo hasta el 14 de junio. En las jornadas de Semana Santa y Feria, una tolerancia de 1 hora a la entrada y 1 hora a la salida. En el caso del Servicio de Ayuda a Domicilio la tolerancia de 1 hora a la entrada se sustituye por una ampliación del periodo de tolerancia de 30 minutos a la salida desde el 30 de mayo hasta el 14 de junio.
Objetivos que persigue	Favorecer la conciliación personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras en la empresa.
Descripción detallada de la medida	Circular al efecto
Personas destinatarias	Personas vinculadas laboralmente con la empresa.
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.

Medida	Ampliación de la excedencia especial por maternidad de 2 años sobre lo estipulado en la legislación vigente.
Objetivos que persigue	Facilitar a las personas trabajadoras de la empresa la conciliación familiar y laboral
Descripción detallada de la medida	CONVENIO-MAS-CERCA-2016-19
Personas destinatarias	Personas vinculadas laboralmente con la empresa.
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Base de datos de Personal. Personal designado por el Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de excedencias otorgadas por este motivo, desagregadas según sexo.

Medida C4

Área de actuación	Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	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.
Objetivos que persigue	Facilitar a las personas trabajadoras de la empresa la conciliación familiar y laboral.
Descripción detallada de la medida	CONVENIO-MAS-CERCA
Personas destinatarias	Personas vinculadas laboralmente con la empresa.
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Base de datos de Personal. Personal designado por el Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de excedencias otorgadas por este motivo, desagregadas según sexo.

Medida C5

Área de actuación	Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Ampliación de 3 meses de la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia sobre lo estipulado en la legislación vigente.
Objetivos que persigue	Garantizar la salud de la persona trabajadora y del lactante
Descripción detallada de la medida	CONVENIO-MAS-CERCA-2016-19
Personas destinatarias	Personas vinculadas laboralmente con la empresa.
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Base de datos de Personal. Personal designado por el Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de ampliaciones solicitadas relacionadas con el número de nacimientos según categoría profesional (desagregada según sexo)

Medida C6

Área de actuación	Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Descripción detallada de la medida	Elaboración de un tríptico para toda la plantilla de los derechos laborales establecida en la Ley 1/2004 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Departamento de recursos humanos. Departamento de coordinación de servicios.
Recursos asociados	Técnico/a en igualdad de Género designado por el Departamento de Coordinación y Gestión de Servicios Públicos.
Indicadores de seguimiento	Número de personas de la plantilla que reciben información por correo electrónico.

7.7 Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

	Medida C 1
Área de actuación	Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Ampliación de 3 semanas del permiso de maternidad sobre lo establecido en la legislación vigente.
Objetivos que persigue	Facilitar a las personas trabajadoras la conciliación familiar y laboral.
Descripción detallada de la medida	CONVENIO-MAS-CERCA-2016-19
Personas destinatarias	Todas las personas que trabajan en la empresa.
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Base de datos de Personal. Personal designado por el Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de nacimientos comunicados a la empresa/ número de permisos solicitados por las personas trabajadoras.

	Medida C2
Área de actuación	Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Solicitudes de reagrupación familiar.
Objetivos que persigue	Facilitar a las personas trabajadoras la conciliación familiar y laboral.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Todas las personas que trabajan en la empresa.
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.
Recursos asociados	Base de datos de Personal. Personal designado por el Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de peticiones realizadas (desagregadas según sexo).

	Medida C3
Área de actuación	Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Indicadores de seguimiento	Número de documentos informativos para la plantilla que han sido revisados por la Comisión de Igualdad.

7.6 Área de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Medida A1	
Área de actuación	Prevención del acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo
Medida	Atención a víctimas de acoso sexual, moral o por razón de sexo
Objetivos que persigue	Desarrollar asertividad, resiliencia y potenciar habilidades sociales
Descripción detallada de la medida	La empresa proporcionará atención psicológica inmediata en los casos de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo
Personas destinatarias	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
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Jefe del Departamento de recursos humanos. Jefa del Departamento de Coordinación de Servicios Públicos.
Recursos asociados	Psicóloga designada por la Dirección de la empresa. Departamentos de Recursos Humanos y Coordinación de Servicios.
Indicadores de seguimiento	Número de personas atendidas por el servicio. Número de personas derivadas a otros servicios de atención a la mujer.

Medida A2	
Área de actuación	Prevención del acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo
Medida	Aprobación y difusión del protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Detección y prevención de situaciones de acoso moral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Información a toda la plantilla sobre el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa
Cronograma de implantación	01/01/2022
Responsable	Departamento de recursos humanos. Departamento de coordinación de servicios.
Recursos asociados	Técnico/a en igualdad de Género designado por el Departamento de Coordinación y Gestión de Servicios Públicos.
Indicadores de seguimiento	Número de personas de la plantilla que reciben información por correo electrónico.

Medida A3	
Área de actuación	Prevención del acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo
Medida	Elaboración de un tríptico para toda la plantilla
Objetivos que persigue	Información a toda la plantilla sobre los derechos que recoge la ley 1/2004 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Al finalizar el periodo de vigencia del Plan, se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas, así como la eficacia de las mismas.

Para la realización más eficaz de la evaluación, se han establecido un cronograma de ejecución, así como indicadores de medición y los instrumentos de recogida de Información.

			Periodos															
			2022				2023				2024				2025			
ÁREA	MEDIDA	DURACIÓN	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Promoción Profesional (P)	P1	PERMANENTE																
	P2	TRIMESTRE I																
	P3	PERMANENTE																
	P4	PERMANENTE																
	P5	PERMANENTE																
	P6	PERMANENTE																
	P7	PERMANENTE																
	P8	PERMANENTE																
Formación (F)	F1																	
	F2	PERMANENTE																
	F3	PERMANENTE																
	F4	TRIMESTRE I Y II																
Proceso de selección y contratación (S)	S1	PERMANENTE																
Retribuciones (R)	R1	PERMANENTE																
	R2	TRIMESTRE I																
	R3	TRIMESTRE I																
	R4	TRIMESTRE I																
Comunicación, lenguaje e imagen no sexista (L)	L1	PERMANENTE																
Prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo (A)	A1	PERMANENTE																
	A2	IV TRIMESTRE																
	A3	III TRIMESTRE																
Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (C)	C1	PERMANENTE																
	C2	PERMANENTE																
	C3	PERMANENTE																
	C4	PERMANENTE																
	C5	PERMANENTE																
	C6	PERMANENTE																
	C7	PERMANENTE																
	C8	PERMANENTE																
	C9	PERMANENTE																
	C10	IV TRIMESTRE																
	C11	PERMANENTE																
	C12	PERMANENTE																
	C13	PERMANENTE																
Seguridad, salud laboral y equipamientos (SEG)	SEG	TRIMESTRE I																
	SEG	TRIMESTRE I Y II																
Infrarrepresentación femenina(IF)	IF 1	TRIMESTRE IV																
	IF 2	PERMANENTE																

9. PRESUPUESTO

Medidas	2022	2023	2024	2025	TOTAL
F.1	1.500 €	1.500 €	1.500 €	1.500 €	**6.000 €**
F.3.	2.000 €	2.000 €	2.000 €	2.000 €	8.000 €
A.1.	1.370,37 €	1.370,37 €	1.370,37 €	1.370,37 €	5.481,48 €
C.1.	1.857,34 €	1.857,34 €	1.857,34 €	1.857,34 €	7.429,36 €
C.7.	4.147,16 €	4.147,16 €	4.147,16 €	4.147,16 €	16.588,64 €
C.11.	986,16 €	986,16 €	986,16 €	986,16 €	3.944,64 €
SEG.2.	600 €	600 €	600 €	600 €	2.400 €
Seguimiento. Personal	8.222,2 €	8.222,2 €	8.222,2 €	8.222,2 €	32.888,8 €
Materiales	1.000 €	1.000 €	1.000 €	1.000 €	4.000 €
TOTAL	21.683,23 €	21.683,23 €	21.683,23 €	21.683,23 €	86.732,92 €

10. ANEXOS

10.1 Compromiso Inicio Negociación III Plan de Igualdad

10.2 Evaluación del II Plan de Igualdad 2017-2019

10.3 Diagnóstico 2021 para el III Plan de Igualdad

10.4 Informe de Auditoría Retributiva

10.5 Acta de la Constitución de la Comisión Negociadora y el Reglamento de Funcionamiento

10.6 Acta de Aprobación del III Plan de Igualdad

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la empresa MÁS CERCA, SAM, con NIF A92337633 y domicilio social en C/ Concejal Muñoz Cervan s/n módulo 3 planta 3, y CNAE 8811 Actividades de Servicios Sociales sin alojamiento para personas mayores, y Convenio Colectivo propio, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de MÁS CERCA, SAM para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.

2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con un centro/s de trabajo, sito/s en C/ Concejal Muñoz Cervan s/n módulo 3 planta 3 Málaga, Andalucía. Con un total de 179 personas trabajadoras indefinidas y sí cuenta, con representación legal o sindical de las y los trabajadores de cada uno de ellos.

3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista.

4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones C/ Concejal Muñoz Cervan s/n módulo 3 planta 3 y como persona de contacto a Dña. Carmen Criado Cañas ccriado@malaga.eu y teléfono 951927070.

Y para que conste a los efectos oportunos firma el presente escrito, Dª. Carmen Criado Cañas con DNI: 24882294C, representante legal de la empresa a efectos de negociación en Málaga a 3 de diciembre del 2021.

INFORME DE EVALUACIÓN DEL
II PLAN DE IGUALDAD 2017-2019

FEBRERO 2020

MÁS CERCA, S.A.M.

Subvencionado por la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

Ayuntamiento de Málaga
Área de Derechos Sociales

MÁS CERCA S.A.M.

ESQUEMA DEL INFORME DE EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD 2017-2019

MÁS CERCA, S.A.M.
C/ Concejal Muñoz Cerván, 3,
Módulo 2, Planta 3 (Antigua Tabacalera) 29003
mascerca@malaga.eu
T: 951 926 019
F: 951 926 675

Índice

Índice 2
1. INTRODUCCIÓN 4
2. OBJETO DEL DOCUMENTO Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL II PLAN 4
3. CRITERIOS METODOLÓGICOS 5
4. EVALUACIÓN 7
4.1 NIVEL DE ANÁLISIS MESO. 7
4.1.1 Área de promoción 8
4.1.2 Área de formación 9
4.1.3 Área de selección y contratación de personal 11
4.1.4 Área de retribución 11
4.1.5 Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista 11
4.1.6 Área de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo 12
4.1.7 Área de riesgos laborales, salud y género 14
4.1.8 Área de conciliación de la vida personal, familiar y laboral 14
4.2 NIVEL DE ANÁLISIS MICRO. 18
4.2.1 Área de promoción 18
4.2.2 Área de formación 19
4.2.3 Área de selección y contratación de personal 19
4.2.4 Área de retribución 19
4.2.5 Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista 19
4.2.6 Área de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo 20

4.2.7 Área de riesgos laborales, salud y género 20
4.2.8 Área de conciliación de la vida personal, familiar y laboral 21
4.3 EVALUACIÓN DEL IMPACTO 22
4.3.1 Área de promoción 22
4.3.2 Área de formación 24
4.3.3 Área de selección y contratación de personal 25
4.3.4 Área de Retribución 25
4.3.5 Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista 25
4.3.6 Área de prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo 25
4.3.7 Riesgos laborales, salud laboral y género 26
4.3.8 Área de conciliación de la vida personal, familiar y laboral 27

1. INTRODUCCIÓN

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, dirige a todos los poderes públicos el mandato de erradicar la discriminación por razón de sexo en sus distintas manifestaciones y determina las pautas generales de actuación en relación con la igualdad. Entre otras medidas, la Ley establece la transversalidad del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de las actividades de los poderes públicos (artículo 15) y expresa la necesidad de que éstos adopten acciones específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres (artículo 11).

Con el propósito de promover la igualdad en el ámbito laboral, el artículo 45 de la Ley implanta la obligatoriedad de elaborar y aplicar planes de igualdad en las empresas y organizaciones de más de 250 trabajadores, y estipula que la redacción de dichos planes debe ir precedida de la elaboración de un diagnóstico previo. MÁS CERCA, a pesar de no está obligada a la realización del mismo, pretende consolidar el acuerdo enfocado en la consecución de la igualdad entre sexos y la igualdad de oportunidades.

Tras la actualización del diagnóstico de igualdad en el año 2016, se inició el proceso de elaboración del **II Plan de Igualdad (2017-2019)**, aprobado en sesión de Consejo de Gobierno el 20 de noviembre 2017. Para la elaboración del mismo, se tuvo en cuenta tanto la evaluación del I Plan de Igualdad así como la actualización del Diagnóstico de la situación de Igualdad en la empresa.

Los planes de igualdad, según establece la Ley Orgánica 3/2007 en su artículo 46, fijarán los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar y dispondrán de sistemas de evaluación y seguimiento de los objetivos. La Ley, no proporciona las directrices básicas para efectuar la evaluación, por ello, cada institución adopta su propio enfoque en función de sus cometidos.

En nuestro caso, la evaluación del II Plan de Igualdad ha pretendido analizar y valorar la implementación del mismo, reuniendo evidencias que indican qué se ha hecho y hasta qué punto se alcanzan los resultados esperados.

Esta evaluación supone uno de los pilares fundamentales en torno a los cuales deberemos diseñar el III Plan de Igualdad de la Empresa MÁS CERCA, S.A.M.

2. OBJETO DEL DOCUMENTO Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL II PLAN

Objeto.

El objeto de este informe de evaluación es determinar el grado de ejecución del **II Plan de Igualdad de MÁS CERCA, S.A.M.**, identificando las dificultades encontradas en su desarrollo, con el objetivo de alcanzar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de nuestra organización.

Objetivos específicos del II Plan.

El II Plan de Igualdad 2017-2019, se ha desplegado atendiendo a los siguientes objetivos específicos:

- **Cultura Organizacional:** Promover una Cultura Organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que MÁS CERCA aplica en sus principios.
- **Selección y contratación de personal:** Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación.
- **Retribución:** Garantizar la igualdad retributiva.
- **Promoción:** Favorecer el acceso de toda la plantilla, en especial de las trabajadoras, a posibles promociones internas y externas y 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:** Formar en género a las personas que componen la empresa, con especial incidencia en sensibilizar a los/as profesionales de la entidad que desarrollan funciones de gestión de personal, Comisión de Igualdad y personal de mando.
- **Conciliación de la vida personal familiar y laboral:** Equilibrar la vida profesional y personal ampliando y protocolizando medidas de compatibilización de la vida personal, familiar y laboral, adaptadas a la realidad de trabajadores y trabajadoras, y a la realidad de nuestra organización.
- **Prevención y atención del acoso por razón de sexo y el acoso sexual:** Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en nuestra organización, formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.
- **Riesgos laborales:** Impartición a toda la plantilla de formación específica para la prevención de enfermedades laborales y no laborales, además de un estudio de siniestralidad laboral con perspectiva de género.
- **Comunicación, leguaje e imagen no sexista:** Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- **Seguimiento y evaluación de las medidas:** Definir una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la entidad, evaluar y medir el grado de eficacia de las medidas que conforman el II Plan de Igualdad.

Estos objetivos específicos se han desplegado en diferentes áreas de trabajo con un conjunto de medidas que los integran, incluyendo las referencias a las personas responsables, calendario, indicadores y/o criterios de seguimiento, nivel de ejecución y proceso de ejecución para cada una de las medidas.

3. CRITERIOS METODOLÓGICOS

El **II Plan de Igualdad** es un conjunto de acciones sistemáticas, dirigidas a transformar positivamente la realidad social, atendiendo a perspectivas de género, de nuestra organización. Para ello, hemos utilizado un enfoque eminentemente práctico, ágil, activo, participativo y adaptado a las características de nuestra plantilla.

Para conseguir los objetivos fijados se ha utilizado una metodología que garantiza la obtención de la información y que, en definitiva, permite dar cuenta de los resultados obtenidos para valorar el grado de ejecución del plan. Teniendo en cuenta:

- Fechas de realización y grado de ejecución del proceso.
- Dificultades encontradas.
- Cambio producidos en las acciones, atendiendo a su posible flexibilidad.
- Número de participantes según sexo en las acciones desarrolladas.
- Resultados según las fechas de calendarios previstas.

Durante el desarrollo de las actividades, hemos potenciado la escucha activa, la interacción, la comunicación y la participación, siguiendo los principios de la igualdad de trato y gestión de la diversidad.

Además en la implementación del **II Plan de Igualdad** hemos incidido en que la ciudadanía que recibe nuestro servicio mejore su calidad de vida, reduzca las crisis por descompensaciones y contribuyamos a progresar en la igualdad entre mujeres y hombres.

Las dimensiones del análisis incluyen:

Proceso de evaluación: ¿Cómo se ha hecho?

- Personas responsables de la implantación y realización de las acciones.
- Fechas de realización y grado de ejecución del proceso.
- Dificultades encontradas.
- Cambios producidos en las acciones, atendiendo a su posible flexibilidad.

Nivel de análisis Meso:

La evaluación de resultados: ¿Qué se ha hecho en cada Área?

- 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
- Número de participantes según sexo en las acciones desarrolladas.
- Número de acciones llevadas a cabo.

Nivel de análisis micro:
Evaluación de en cuanto a ejecución: ¿Se han cumplido los plazos y la planificación?

- Evaluación y seguimiento del Plan en su unidad de análisis más pequeña: registro de las 33 acciones incluidas.
- Resultados según las fechas de calendario previstas.

Evaluación del impacto: ¿Qué se ha conseguido?

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

4. EVALUACIÓN

El proceso de evaluación incluye diferentes niveles de análisis que abarcan:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del II Plan de Igualdad.
- El analisis del desarrollo del proceso del II Plan de Igualdad.
- La valoración de la adecuación de recursos, metodologías o procedimientos puestos en marcha.
- La reflexión sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las acciones. Evaluación de resultados.
- La Identificación de nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido

4.1 NIVEL DE ANÁLISIS MESO.

La información del proceso y nivel de ejecución de las áreas de análisis, se sistematiza en una tabla para cada acción. Se recogen los siguientes campos del proceso de ejecución:

- Identificación y descripción de la acción
- Personal responsable/s de la ejecución de las acciones.
- La periodicidad de las mismas (permanente, anual, bianual).
- El/los indicador/es aplicables a cada una de ellas.
- Nivel de ejecución.
- Proceso de ejecución, en el que se indican enlaces a páginas y documentos internos o externos que desarrollan la medida analizada.

4.1.1 Área de promoción

P1. Publicación en la Web de las ofertas de empleo de la empresa	
RESPONSABILIDAD	Departamento de Recursos Humanos
CALENDARIO	Anual
INDICADOR	Número de publicaciones realizadas
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizado
PROCESO DE EJECUCIÓN	Registro del número de publicaciones relacionadas con las vacantes abiertas a todas las personas con la cualificación necesaria, independientemente de su categoría profesional, sexo y situación familiar.

P2. Publicación del Convenio Colectivo y del Plan de Ajuste Económico Financiero del Ayuntamiento de Málaga 2013-2020 en la web corporativa de la empresa.	
RESPONSABILIDAD	Departamento de Recursos Humanos
CALENDARIO	Anual
INDICADOR	Verificación de la publicación del Convenio Colectivo y del Plan de Ajuste Económico Financiero del Ayuntamiento de Málaga 2013-2020 en la web corporativa de la empresa
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizado
PROCESO DE EJECUCIÓN	Cumplimiento de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y demás legislación vigente..

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	
RESPONSABILIDAD	Departamento de Recursos Humanos
CALENDARIO	Semestral
INDICADOR	Número de personas que han participado en las promociones internas y han sido informados/as.
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizado
PROCESO DE EJECUCIÓN	El Departamento de Recursos Humanos publicita por medios internos y pagina web u otros medios de cumunicación como el movisad las promociones internas.

P4. Información de la resolución a las personas que han participado en los procesos de promoción interna	
RESPONSABILIDAD	Departamento de Recursos Humanos
CALENDARIO	Semestral

P4. Información de la resolución a las personas que han participado en los procesos de promoción interna	
INDICADOR	Número de personas que han participado, desagregado según sexo y en semestres
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizado
PROCESO DE EJECUCIÓN	A través del correo electrónico y las listas publicadas en la Web de forma que se garantice la protección de los datos, se materializa la transparencia en los procedimientos y procesos de promoción interna por la empresa.

P5. Mantenimiento actualizado del tablón de anuncios, designando a una persona de la empresa para esta actividad	
RESPONSABILIDAD	Departamento de Recursos Humanos
CALENDARIO	Semestral
INDICADOR	Número de actualizaciones realizadas en cada semestre
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizado
PROCESO DE EJECUCIÓN	La difusión de todas las actuaciones llevadas a cabo a través realizadas a través del tablón de anuncios, página web y otros medios de difusión .

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.	
RESPONSABILIDAD	Personas responsables de los miembros que componen las diferentes comisiones
CALENDARIO	Semestral
INDICADOR	Índice de concentración e índice de distribución de los miembros que componen las comisiones
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizado
PROCESO DE EJECUCIÓN	Se analizan las actas de las comisiones y del comité y se actualiza el recuento de sus miembros.

4.1.2 Área de formación

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.	
RESPONSABILIDAD	Comisión de formación.
CALENDARIO	Semestral
INDICADOR	1. Número de cursos desarrollados en los que se incluya la perspectiva de genero.

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.	
	2. Número de personas que han participado
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizado
PROCESO DE EJECUCIÓN	Se actualiza a través de la base de datos de formación los cursos realizados anualmente por la plantilla de trabajadoras y trabajadores.

F2. Estudio de viabilidad para la creación de una Escuela de Igualdad en la empresa.	
RESPONSABILIDAD	Comisión de formación.
CALENDARIO	Durante la vigencia del Plan
INDICADOR	Presentación efectiva de la información y resultados del informe
NIVEL DE EJECUCIÓN	No realizado
PROCESO DE EJECUCIÓN	-

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.	
RESPONSABILIDAD	Comisión de Formación y Departamento de Recursos Humanos
CALENDARIO	Anual
INDICADOR	Número de personas que han participado, desagregado según sexo.
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizado
PROCESO DE EJECUCIÓN	Se ha realizado formación, en función del peso relativo del colectivo, participando en mayor medida las personas del Servicio de Ayuda a domicilio, Garantizando la igualdad de oportunidades en la formación a todas las trabajadoras y trabajadores de la empresa, independientemente de la categoría profesional y el sexo.

F4. Formación en materia de actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	
RESPONSABILIDAD	Comisión de Formación y Departamento de Recursos Humanos
CALENDARIO	Anual
INDICADOR	Número de personas que han recibido información en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, desagregadas por sexo.

NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizado un borrador de follero informativo sobre las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, desagregadas por sexo.
PROCESO DE EJECUCIÓN	La Comisión de Igualdad valorará la idoneidad del folleto para pasarlo a producción y su posterior difusión.

4.1.3 Área de selección y contratación de personal

S1. Realización en los procesos de selección de una prueba de competencia cuando se considere necesario en función de las características del puesto.	
RESPONSABILIDAD	Dirección de empresa, departamento de Recursos Humanos y Comité de Empresa
CALENDARIO	Semestral
INDICADOR	1. Número de personas que realizan la prueba desagregada según sexo. 2. Número de procesos de selección/pruebas de competencia realizadas
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizado
PROCESO DE EJECUCIÓN	La prueba de competencia del 2017 para la bolsa de trabajo temporal de ayuda a domicilio, facilita a las personas aspirantes puedan ingresar superando la prueba y además permite posicionarla según el resultado obtenido.

4.1.4 Área de retribución

R1. Priorización en la concesión de anticipos salariales a las víctimas de violencia de género o víctimas de violencia doméstica.	
RESPONSABILIDAD	Dirección de Empresa. Departamento de Recursos Humanos.
CALENDARIO	Semestral
INDICADOR	Número de concesiones de anticipos salariales desagregadas por sexo.
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizado
PROCESO DE EJECUCIÓN	De manera general, el Departamento de Recursos Humanos concede con el visto bueno de la Gerencia anticipos salariales con una respuesta con un máximo de 24 horas entre la hora de la solicitud y la orden a la entidad bancaria.

4.1.5 Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista

L1. Revisión de todos los documentos que se generen en la empresa por la Comisión de Igualdad para la aplicación de un lenguaje inclusivo	
RESPONSABILIDAD	Departamento de Coordinación de Servicios Públicos
CALENDARIO	Semestral

INDICADOR	Registro del número de documentos revisados
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizado
PROCESO DE EJECUCIÓN	Análisis de la documentación y comunicaciones de la empresa sobre la aplicación efectiva del lenguaje e imagen no sexista. Revisión de toda la normativa propia, solicitudes, impresos, formularios, páginas web, publicación de promociones...

L2. Elaboración de una Guía de normas de lenguaje no sexista e inclusivo y distribución al personal para su uso y aplicación.	
RESPONSABILIDAD	Departamento de Coordinación de Servicios Públicos
CALENDARIO	Año 2018
INDICADOR	Verificación de la elaboración de una Guía de normas de lenguaje no sexista e inclusivo y distribución al personal para su uso y aplicación.
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizado
PROCESO DE EJECUCIÓN	Las guías son documentos imprescindibles como recurso y estrategia para hacer un uso no sexista del lenguaje en el ámbito laboral. Están encaminadas a concienciar al personal en el uso de un lenguaje que transmita conceptos y actitudes igualitarias con las que conseguir la igualdad entre mujeres y hombres. La empresa Más Cerca ha difundido la Guía : • a través de la página web de la empresa. • en reuniones llevadas a cabo con las personas responsables de cada dpto. Para facilitar la aplicación de esta guía se ha elaborado una “guía adaptada y resumida” la cual se ha difundido a través de los medios mencionados anteriormente. Al mismo tiempo, se ha revisado toda la normativa propia, solicitudes, impresos, formularios, páginas web, publicación de promociones...etc. Han aumentado las consultas sobre revisión de documentos (formularios, normativas, páginas web) lo que nos indica que nos encontramos en una fase más avanzada del proceso de sustitución del lenguaje sexista por un lenguaje igualitario.

4.1.6 Área de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo

A1. Atención psicológica en los casos de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.	
RESPONSABILIDAD	Personal designado por la dirección de la empresa, Departamento de Recursos Humanos.
CALENDARIO	Permanente
INDICADOR	Número de personas atendidas desagregadas por sexo.
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizado

PROCESO DE EJECUCIÓN	Asistencia psicológca bajo los principios de objetividad, confidencialidad e igualdad, garantizando el respeto de la dignidad e integridad de las víctimas.

A2. Información a toda la plantilla del protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.	
RESPONSABILIDAD	Departamento de Coordinación de Servicios Públicos.
CALENDARIO	Anual
INDICADOR	Número de personas que han sido informadas, Registro de los canales de difusión.
NIVEL DE EJECUCIÓN	Pendiente la elaboración del protocolo
PROCESO DE EJECUCIÓN	A lo largo de 2020 se distribuirá el folleto informativo frente al acoso sexual y por razón de sexo.

A 3. 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.	
RESPONSABILIDAD	Departamento de Coordinación de Servicios Públicos
CALENDARIO	Realizado.
INDICADOR	Estadística de la divulgación y entrega de las guías desagregadas por sexo.
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizado.
PROCESO DE EJECUCIÓN	En el año 2018, se finalizó la elaboración de la guía y se procedió a su difusión.

A4.Prevención del acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.	
RESPONSABILIDAD	Departamento de Coordinación de Servicios Públicos.
CALENDARIO	Anual
INDICADOR	Inclusión efecita del protocolo.
NIVEL DE EJECUCIÓN	Pendiente de elaboración.
PROCESO DE EJECUCIÓN	Revisión del protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo con el objeto de actualizar la normativa en la detección del acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4.1.7 Área de riesgos laborales, salud y género

G1. Impartición de formación específico para la planilla en la prevención del cáncer de mama y de próstata.	
RESPONSABILIDAD	Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Formación.
CALENDARIO	Permanente, semestral.
INDICADOR	Número de personas desagregadas por sexo.
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizado.
PROCESO DE EJECUCIÓN	Estadística del número de personas que han recibido la información y canales de difusión de la información.

G2. Impartición de formación para toda la plantilla en hábitos de vida saludables.	
RESPONSABILIDAD	Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Formación.
CALENDARIO	Semestral
INDICADOR	1. Número de personas que han recibido la información desagregada por sexo y por semestres. 2. Número de acciones formativas relacionadas con este asunto.
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizado.
PROCESO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la formación planificada por la empresa se ha trabajado de manera transversal para provocar un cambio de estilo de vida hacia unos hábitos menos estresantes y saludables.

G3. Realización de un estudio de la siniestralidad laborar con perspectiva de género.	
RESPONSABILIDAD	Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
CALENDARIO	Anual y permanente
INDICADOR	Número de personas que han sufrido un accidente laboral desagregada por sexo.
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizado.
PROCESO DE EJECUCIÓN	Se analiza con el informe anual de siniestralidad laboral.

4.1.8 Área de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

C1. Incorporación del término "personal" a la denominación de Área de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.	
RESPONSABILIDAD	Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Coordinación de Servicios Públicos.
CALENDARIO	Anual

INDICADOR	Verificación de la incorporación del término “personal” a la denominación de Área de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizado.
PROCESO DE EJECUCIÓN	Revisión de toda la normativa propia, solicitudes, impresos, formularios, páginas Web, publicación de promociones, etc.

C2. Ampliación de 3 semanas del permiso de maternidad sobre lo establecido en la legislación vigente.	
RESPONSABILIDAD	Departamento de Recursos Humanos.
CALENDARIO	Semestral
INDICADOR	Número de personas que han solicitado el permiso desagregados por sexo.
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizado.
PROCESO DE EJECUCIÓN	Análisis estadístico de las personas que han solicitado el permiso en cada semestre y desagregadas por sexo.

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.	
RESPONSABILIDAD	Departamento de Recursos Humanos.
CALENDARIO	Semestral
INDICADOR	Número de personas que han solicitado el permiso desagregadas por sexo.
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizado.
PROCESO DE EJECUCIÓN	Análisis estadístico de las personas que han solicitado el permiso en cada semestre y desagregadas por sexo.

C4. Ampliación de la excedencia por maternidad de 2 años sobre lo estipulado en la legislación vigente.	
RESPONSABILIDAD	Departamento de Recursos Humanos.
CALENDARIO	Semestral
INDICADOR	Número de personas que han solicitado el permiso desagregadas por sexo.
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizado.
PROCESO DE EJECUCIÓN	Análisis estadístico de las personas que han solicitado el permiso en cada semestre y desagregadas por sexo.

C5. Ampliación de la excendencia de 3 años sobre lo estipulado en la legislación vigente, por cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad.	
RESPONSABILIDAD	Departamento de Recursos Humanos.
CALENDARIO	Semestral
INDICADOR	Número de personas que han solicitado el permiso desagregadas por sexo.
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizado.
PROCESO DE EJECUCIÓN	Análisis estadístico de las personas que han solicitado el permiso en cada semestre y desagregadas por sexo.

C6. Ampliación de 3 meses de la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia sobre lo estipulado en la legislación vigente.	
RESPONSABILIDAD	Departamento de Recursos Humanos.
CALENDARIO	Semestral
INDICADOR	Número de personas que han solicitado el permiso desagregadas por sexo.
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizado.
PROCESO DE EJECUCIÓN	Análisis estadístico de las personas que han solicitado el permiso en cada semestre y desagregadas por sexo.

C7. Concesión de un permiso de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hasta 70 horas anuales no retribuidas.	
RESPONSABILIDAD	Departamento de Recursos Humanos.
CALENDARIO	Semestral
INDICADOR	Número de personas que han solicitado el permiso desagregadas por sexo.
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizado.
PROCESO DE EJECUCIÓN	Análisis estadístico de las personas que han solicitado el permiso en cada semestre y desagregadas por sexo.

C8. Concesión de 20 horas anuales retribuidas como medida de conciliación.	
RESPONSABILIDAD	Departamento de Recursos Humanos.
CALENDARIO	Semestral
INDICADOR	Número de personas que han solicitado el permiso desagregadas por sexo y año.
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizado.
PROCESO DE EJECUCIÓN	Análisis estadístico de las personas que han solicitado el permiso en cada semestre y desagregadas por sexo, y de forma anual.

C9. Concesión de 20 horas anuales no retribuidas como medida de conciliación.	
RESPONSABILIDAD	Departamento de Recursos Humanos.
CALENDARIO	Semestral
INDICADOR	Número de personas que han solicitado el permiso desagregadas por sexo y año.
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizado.
PROCESO DE EJECUCIÓN	Análisis estadístico de las personas que han solicitado el permiso en cada semestre y desagregadas por sexo, y de forma anual.

C10. Estudio individual de solicitudes de excedencias personales por otros motivos.	
RESPONSABILIDAD	Departamento de Recursos Humanos.
CALENDARIO	Semestral
INDICADOR	Número de personas que han solicitado el permiso desagregadas por sexo.
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizado.
PROCESO DE EJECUCIÓN	Recopilación y análisis estadístico del nº de personas que han solicitado este permiso.

C11. Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.	
RESPONSABILIDAD	Departamento de Recursos Humanos.
CALENDARIO	Puntual
INDICADOR	Revisión y renovación del funcionamiento de la Comisión de Igualdad para afianzar y determinar responsabilidades en materia de igualdad de oportunidades.
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizado.
PROCESO DE EJECUCIÓN	En las reuniones de la Comisión se revisa de manera permanente el funcionaminento de la Comisión de Igualdad manteniéndose el inicialmente aprobado.

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.	
RESPONSABILIDAD	Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.
CALENDARIO	Anual
INDICADOR	Verificación de la renovación del Compromiso de la Dirección y del Comité de Empresa con la Igualdad de oportunidades y publicación del mismo en la Web corporativa

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.	
NIVEL DE EJECUCIÓN	Realizado.
PROCESO DE EJECUCIÓN	A través de reuniones, se mantiene el compromiso en la consolidación de la igualdad de oportunidades en todas las áreas y se avanza en la responsabilidad social corporativas de MÁS CERCA, S.A.M.

4.2 NIVEL DE ANÁLISIS MICRO.

Recoge la evaluación y seguimiento del Plan en su unidad de análisis más pequeña, abordándose un registro pormenorizado de las treinta y tres acciones incluidas.

4.2.1 Área de promoción

P1	Publicación en la web de las ofertas de empleo de la empresa					
	2017		2018		2019	
	1º semestre	2º semestre	1º semestre	2º semestre	1º semestre	2º semestre
	6	3	10	6	1	0

P2	Publicación del Convenio Colectivo y del Plan de Ajuste Económico Financiero del Ayto de Málaga 2013-2020 en la web		
	2017	2018	2019
	Realizado		

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					
	2017		2018		2019	
	1º semestre	2º semestre	1º semestre	2º semestre	1º semestre	2º semestre
		1	1	1	1	0

P4	Información de la resolución a las personas que han participado en los procesos de promoción interna											
	2017				2018				2019			
	1º semestre		2º semestre		1º semestre		2º semestre		1º semestre		2º semestre	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	0	0	2	1	1	0	8	0	3	1	0	0

P5	Actualizaciones del del tablón de anuncios.					
	2017		2018		2019	
	1º semestre	2º semestre	1º semestre	2º semestre	1º semestre	2º semestre
	0	1	1	2	1	1

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											
	2017				2018				2019			
	1º semestre		2º semestre		1º semestre		2º semestre		1º semestre		2º semestre	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
COMISIÓN IGUALDAD	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	3
COMITÉ SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	6	1	6	1	5	1	5	1	3	2	3	2
COMISIÓN FORMACIÓN	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	2	5

4.2.2 Área de formación

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.											
	2017				2018				2019			
	Primer semestre		Segundo semestre		Primer semestre		Segundo semestre		Primer semestre		Segundo semestre	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	8	0	2	0	17	7	4	3	6	1	18	2

F2	Estudio de viabilidad para la creación de una Escuela de Iguadad en la empresa	
	2017	2018
	No realizado	

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											
	2017				2018				2019			
	1º semestre		2º semestre		1º semestre		2º semestre		1º semestre		2º semestre	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	113	13	110	22	137	29	76	18	129	17	114	22

F4	Formación en materia de actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo			
	2018		2019	
	1º semestre	2º semestre	1º semestre	2º semestre
	0	0	3 mujeres	3 mujeres

4.2.3 Área de selección y contratación de personal

S1	Realización en los procesos de selección de una prueba de competencia cuando se considere necsario en función de las características del puesto											
	2017				2018				2019			
	Primer semestre		Segundo semestre		Primer semestre		Segundo semestre		Primer semestre		Segundo semestre	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	0	0	159	14	0	0	0	0	0	0	0	0

4.2.4 Área de retribución

R1	Priorización en la concesión de anticipos salariales a las personas víctimas de violencia de género o doméstica											
	2017				2018				2019			
			Segundo semestre		Primer semestre		Segundo semestre		Primer semestre		Segundo semestre	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0

4.2.5 Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista

L1	Revisión de todos los documentos que se generen en la empresa por la Comisión de Igualdad para la aplicación de un lenguaje inclusivo					
	2017		2018		2019	
	Primer semestre	Segundo semestre	Primer semestre	Segundo semestre	Primer semestre	Segundo semestre
	0	0	4	2	1	1

L2	Elaboración de una Guía de normas de lenguaje no sexista e inclusivo y distribución al personal para su uso y aplicación			
	2018			
		Mujeres	Hombres	
		152	26	

4.2.6 Área de prevención de acoso sexual y acoso 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											
	2017				2018				2019			
	Primer semestre		Segundo semestre		Primer semestre		Segundo semestre		Primer semestre		Segundo semestre	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0

A2	Información a toda la plantilla sobre los protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo
	2018
	Realizado Folleto con Información

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											
	2017				2018				2019			
	Primer semestre		Segundo semestre		Primer semestre		Segundo semestre		Primer semestre		Segundo semestre	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	0	0	0	0	979	303	0	0	25	18	0	0

A4	Revisión del protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo
	2018
	Realizado Borrador el 18/04/2018

4.2.7 Área de riesgos laborales, salud y género

G1	Impartición de formación específica para la plantilla en la prevención del cáncer de mama y de próstata											
	2017				2018				2019			
	1º semestre		2º semestre		1º semestre		2º semestre		1º semestre		2º semestre	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	0	0	0	0	146	29	146	29	149	29	0	0
	Realización de folletos informativos											

G2	Impartición de formación para toda la plantilla en hábitos de vida saludables											
	2017				2018				2019			
	1º semestre		2º semestre		1º semestre		2º semestre		1º semestre		2º semestre	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	0	0	0	0	47	19	0	0	0	0	84	11

G3	Realización de un estudio de la siniestralidad laboral con perspectiva de género					
	2017		2018		2019	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	25	3	32	1	30	2

4.2.8 Área de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

C1	Incorporación del término "personal" a la denominación de Área de Conciliación de la vida laboral y familiar		
	PERMANENTE		
	2017	2018	2019
	Realizado		

C2	Ampliación de 3 semanas del permiso de maternidad sobre lo establecido en la legislación vigente											
	PERMANENTE											
	2017				2018				2019			
	1º semestre		2º semestre		1º semestre		2º semestre		1º semestre		2º semestre	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0

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											
	2017				2018				2019			
	1º semestre		2º semestre		1º semestre		2º semestre		1º semestre		2º semestre	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

C4	Ampliación de la excedencia especial por maternidad de 2 años sobre lo estipulado en la legislación vigente											
	2017				2018				2019			
	1º semestre		2º semestre		1º semestre		2º semestre		1º semestre		2º semestre	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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											
	2017				2018				2019			
	1º semestre		2º semestre		1º semestre		2º semestre		1º semestre		2º semestre	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

C6	Ampliación de 3 meses de la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia sobre lo estipulado en la legislación vigente					
	2017		2018		2019	
	1º semestre	2º semestre	1º semestre	2º semestre	1º semestre	Segundo semestre
	Mujeres	Mujeres	Mujeres	Mujeres	Mujeres	Mujeres
	0	0	0	0	0	0

C7	Concesión de un permiso de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hasta 70 horas anuales no retribuidas					
	2017		2018		2019	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	60	6	43	7	45	6

C8	Concesión de 20 horas anuales retribuidas como medida de conciliación					
	2017		2018		2019	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	49	10	48	10	50	10

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					
	2017		2018		2019	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	145	25	144	24	126	23

C10	Estudio individual de solicitudes de excedencias personales por otros motivos											
	2017				2018				2019			
	1º semestre		2º semestre		1º semestre		2º semestre		1º semestre		2º semestre	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	0	0	1	0	2	0	2	0	2	0	3	3

C11	Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad		
	2017	2018	2019
	Realizado		

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					
	2017		2018		2019	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Realizado					

4.3 EVALUACIÓN DEL IMPACTO

La evaluación de los resultados es una acción decisiva del II Plan de Igualdad, en el que se ha valorado cada una de las intervenciones realizadas a partir de los datos y las conclusiones obtenidas en la fase de ejecución y seguimiento.

Finalizado el periodo de vigencia del II Plan de Igualdad, el nivel de ejecución de las acciones que se recogen ha sido positivo realizándose el 97% de las acciones propuestas como objetivo inicial.

Grado de ejecución de las acciones incluidas en el II Plan de Igualdad

Porcentaje de representatividad de acciones según áreas incluidas en el II Plan de Igualdad 2017-2019

El desarrollo de las acciones incluidas en el II Plan de Igualdad ha facilitado el compromiso de las trabajadoras y trabajadores de la empresa en la sensibilización en la perspectiva de género. Por otro lado, ha sido un mecanismo de difusión y visibilización de las políticas de igualdad valoradas inicialmente.

4.3.1 Área de promoción

Las acciones relacionadas con el área de Promoción suponen el 18,18% en el cómputo total del **II Plan de Igualdad**. Gracias a la sistematización en la recogida de los datos se visibiliza la información de los procesos de selección y de los medios empleados. Se registra y contabiliza el número de personas participantes en las ofertas de empleo publicadas, garantizándose en todo momento la Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección y contratación.

El impacto generado en la empresa en las acciones P1-P5 ha incidido en la eliminación de sesgos de género en el proceso de selección de personal: en las entrevistas y valoraciones de las personas candidatas. Se han aplicado criterios objetivos en el proceso de selección aumentando la capacidad de valorar el talento.

La incorporación de herramientas para la utilización de un lenguaje incluyente, en las acciones de Comunicación y Lenguaje ha repercutido en las acciónes de éste área, ya que se revisan las publicaciones y ofertas de trabajo, garantizándose el lenguaje igualitario.

En la acción 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", se refleja una brecha de género, la participación de las mujeres es menor que la de los hombres en dos de los grupos de trabajo.

Índices de Concentración						
	2017		2018		2019	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
COMISIÓN IGUALDAD	2,7	6,7	2,6	7,7	2,6	10,3
COMITÉ SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	4	3,3	3,3	3,8	2,0	6,9
COMISIÓN FORMACIÓN	2	10	2,0	11,5	1,3	17,2

I.C=Nº mujeres participantes/Nº mujeres en plantilla (2017-2019).
I.C=Nº hombres participantes/Nº hombres en Plantilla (2017-2019).

En la Comisión de Igualdad y en la Comisión de Formación, la composición de los miembros que la forman no es equitativa, si tenemos en cuenta que la empresa cuenta con una plantilla que tienen el triple de mujeres que de hombres. Los datos que resultan de la diferencia entre el I.C. de las mujeres y el I.C de los hombres en ambos grupos de trabajo, reflejan el grado de disparidad entre ambos.

En 2019, un cambio de miembros de la composición de la Comisión de Formación, tras la incorporación de los miembros del nuevo Comité de Empresa en el hace que los valores estén aún más alejados del cero, indicativo de desigualdad.

	2017	2018	2019
COMISIÓN IGUALDAD	- 4,0	- 5,1	- 7,7
COMITÉ SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	0,7	- 0,6	- 4,9
COMISIÓN FORMACIÓN	- 8,0	- 9,6	- 15,9

Evolución de Brecha de género. (diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría I. C.(2017-2019)).
Valores "negativos" indican que la diferencia es a favor de los hombres.

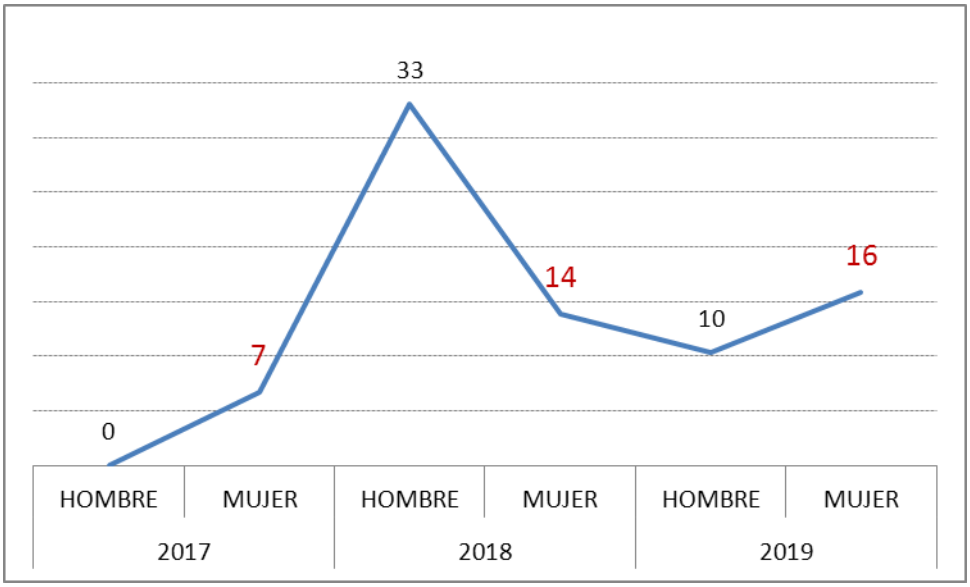
4.3.2 Área de formación

Las acciones relacionadas con el área de la Formación en la empresa, alcazan el 12% en el total del **II Plan de Igualdad** de la empresa. Cumpliéndose los objetivos marcados en un 75%.

Se ha ofrecido una planificación de actividades formativas, que posibilitan equilibrar la representación de ambos sexos en aquellos puestos y categorías profesionales infrarrepresentadas. Por otro lado, se ha tenido en cuenta el peso relativo de las categorías profesionales de MÁS CERCA para ofrecer formación en mayor medida, al colectivo con más peso en la empresa, resultando un incremento del 28% en el colectivo de auxiliares de ayuda a domicilio, que es mayoritario. En 2019, han realizado formación el 98% de las/los trabajadoras/es de este colectivo.

Se ha llevado a cabo la formación en sensibilización de igualdad, conciliación, corresponsabilidad, lenguaje no sexista, y ha contado con la participación de hombres y mujeres. Las mujeres han duplicado su nivel de participación en 2018 con respecto al año anterior, subiendo hasta el 16% en 2019.

Las tasas de participación de los hombres desde el año 2017 al 2019 han oscilado, siendo en 2018 su nivel más alto del 33%.



Evolución 2017-2019, de la tasa de participación(%) de mujeres y hombres en la formación de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.

En la formación, en materia de actuación ante situaciones de acoso por razón de sexo en el año 2019, han participando 6 trabajadoras.

La formación es un aspecto de suma importancia en MÁS CERCA, porque sirve para transmitir los valores de la empresa a a la plantilla en su conjunto y a las nuevas incorporaciones, para capacitar en nuevas habilidades dentro de la formación continua. Se ha incluido de manera trasnsversal la perspectiva de

género en los planes de formación teniendo en cuenta los diferentes puntos de partida que tienen hombres y mujeres en los entornos laborales y garantizar que ambos tendrán las mismas oportunidades de acceder, desarrollarse y promocionar dentro de la empresa.

4.3.3 Área de selección y contratación de personal

En el año 2017, se ha realizado una prueba de competencia específica en la categoría de auxiliar de ayuda a domicilio para la constitución de una nueva bolsa de trabajo. La participación asciende a 173 personas, de las cuales el 92% fueron mujeres y el 8% hombres. Las personas candidatas fueron entrevistadas una vez seleccionada al superar la prueba de competencia.

4.3.4 Área de Retribución

En el año 2018 y 2019, se ha facilitado la concesión de anticipos salariales a las víctimas de violencia de género, cumpliéndose los objetivos previstos con esta acción.

4.3.5 Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista

Se han cumplido la totalidad de las acciones propuestas.

La revisión de todos los documentos que se han generado en MÁS CERCA aplicando un lenguaje inclusivo ha permitido que en los mensajes no se jerarquice, ni excluya, ni valore más a un sexo que a otro, hemos utilizando estrategias lingüísticas con las que cuenta nuestra lengua, poniendo la presencia de la mujer en el discurso sin que implique atentar contra las normas gramaticales vigentes. Con este trabajo se refleja el compromiso con la igualdad de género por parte de nuestra organización.

La elaboración de la Guía de normas de Lenguaje No Sexista e Inclusivo. Se trata de una guía sencilla que ayuda a las trabajadoras y trabajadores de MÁS CERCA a utilizar un lenguaje escrito y hablado no sexista, e inclusivo que no permita adoptar conceptos, palabras y actitudes sociales para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres. La guía ha sido elaborada en un texto didáctico sirva de herramienta clara al personal a visualizar explícitamente a la mujer frente al masculino genérico que en ocasiones resulta ambiguo. La difusión de la Guía ha propiciado comprometer a las personas usuarias y sensibilizarlos en la perspectiva de género.

4.3.6 Área de prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo

Suponen un 12% en el total de acciones planteadas. Se ha elaborado un folleto informativo del protocolo de actuación frente al acoso sexual y se ha elaborado un protocolo para la prevención de posibles situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. La posterior difusión propiciará la aplicación de las políticas de igualdad y sensibilizarnos frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.

4.3.7 Riesgos laborales, salud laboral y género

El objetivo de este estudio descriptivo es conocer el número de accidentes laborales en mujeres y varones y, asimismo, comparar la siniestralidad de ambos grupos.

Accidentes laborales 2017			Accidentes laborales 2018			Accidentes laborales 2019		
	Recuento	%		Recuento	%		Recuento	%
Hombre	3	10.7	Hombre	1	3.0	Hombre	3	9.1
Mujer	25	89.3	Mujer	32	97.0	Mujer	30	90.9
Total	28	100.0	Total	33	100.0	Total	33	100.0

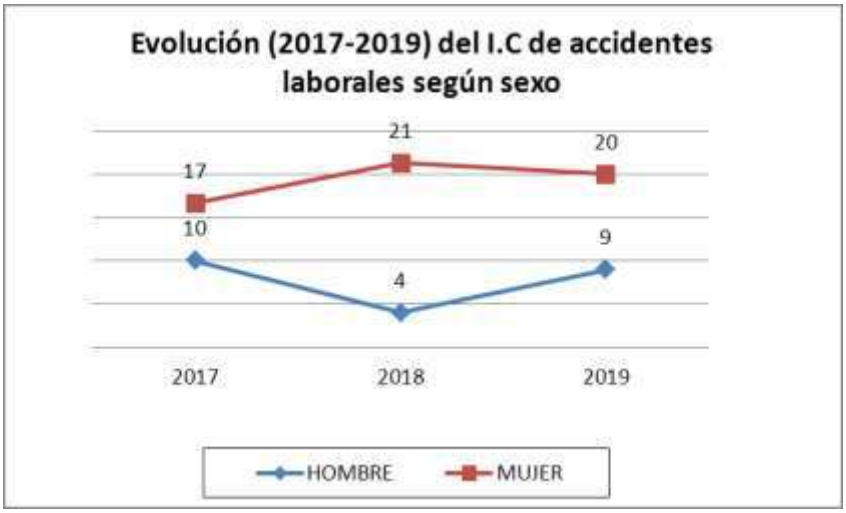
Número de hombres y mujeres accidentados que han generado baja laboral. Datos: FREMAP (2017-2019).

Analizando la siniestralidad laboral con perspectiva de género, atendiendo a que el número de mujeres que están en la plantilla, suponen casi las ¾ partes de la plantilla frente al ¼ de los hombres. La tasa del **Índice de Concentración** según sexo, indica que en 2017 las mujeres accidentadas que han causado baja laboral son el 17% y los hombres el 10%, en 2018 asciende el porcentaje de mujeres al 21% y el de hombres desciende al 4%. En 2019 la diferencia entre la tasa de accidentes laborales en mujeres, supera la de los hombres es de 11 puntos porcentuales.

Para poder realizar afirmaciones sobre siniestralidad laboral con perspectiva de género sería necesario desagregar los datos por categorías profesionales y sexo para realizar una comparación más ajustada.

	2017		2018		2019	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
I.C. (%)	10.0	16.7	3.8	21.1	10.0	19.7

I.C.Nº mujeres accidentadas/Nº mujeres en plantilla (2017-2019).
I.C= Nº hombres accidentados/Nº hombres en Plantilla (2017-2019).



Evolución en % relativo del número de accidentes por sexo y año, en función del total de mujeres y hombres que conforman la plantilla. Datos: Diagnóstico 2017. II Plan de Igualdad de Más Cerca.

4.3.8 Área de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Las acciones propuestas desde la empresa en ésta área tienen como objetivo minimizar dos tipos de conflicto. Por un lado, el existente entre el trabajo y la familia que ocurre cuando las actividades relacionadas con el trabajo dificultan el desempeño de tus responsabilidades familiares y por otra parte, el conflicto familia-trabajo que ocurre cuando son las responsabilidades familiares las que impiden que se realice correctamente el trabajo.

La medida de conciliación consistente en la concesión de hasta 20 horas anuales retribuidas, fue concedida en 2018, un 31% por las mujeres y un 38% por los hombres. En 2019, un 34% de los hombres y un 33% de las mujeres. Por lo que destacamos que cada vez más lasmujeres utilizan las horas de conciliación.

La medida que incluye la solicitud de Flexibilidad horaria de 30 horas anuales a razón de 30 minutos diarios al final de la jornada en periodos específicos, es solicitada por el 83% de las trabajadoras de MÁS CERCA y por el 79% de los trabajadores de la plantilla.

La concesión de un permiso de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hasta 70 horas anuales no retribuidas ha sido solicitado en un 40% por las mujeres y en el 20% por los hombres en 2017, dos años después se ha solicitado por las trabajadoras en un 30% y por los hombres en el 21% de los trabajadores. De este dato se desprende que las mujeres se ven más afectadas por la reducción de sus ingresos.

Por otra parte, comparando las medidas de concesión de permisos retribuidoss y no retribuidos, se desprende que las mujeres renuncian en mayor medida que los hombres a parte a sus retribuciones para atender la conciliación de sus vidas personales, familiares y laborales.

Ayuntamiento de Málaga
Área de Derechos Sociales

INFORME DE DIAGNÓSTICO
III PLAN DE IGUALDAD 2022-2024
MARZO 2022

MÁS CERCA, S.A.M.

MÁS CERCA SAM

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

5 IGUALDAD DE GÉNERO

DIAGNOSTICO III PLAN DE IGUALDAD

1. Introducción.

2. Diagnóstico de situación.

   2.1. Resultados del cuestionario sobre la situación de igualdad en la plantilla.
   2.2. Información básica de la empresa.
   2.3. Organigrama.
   2.4 Análisis cuantitativo de la plantilla.

3. Áreas

   3.1. Procesos de selección y contratación
   3.2. Formación
   3.3. Promoción profesional
   3.4. Condiciones de trabajo, auditoría salarial entre mujeres y hombres
   3.5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
   3.6. Comunicación y sensibilización
   3.7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
   3.8. Clasificación profesional

1. INTRODUCCIÓN

Más Cerca SAM establece, documenta, implementa y actualiza en todos los servicios que ofrece, un Sistema de Gestión de Calidad, que posibilita la mejora constante para cumplir con los requisitos de calidad de la Norma UNE_EN ISO 9001: 2015.

El diagnóstico se ha elaborado en diciembre 2021, para el elaboración del mismo se ha contado con la participación íntegra de la comisión negociadora, en ambas partes ha sido una composición equilibrada entre hombres y mujeres de cada una de las partes y proporcional a su representatividad.

Las personas que conforman la comisión negociadora son:

Por la parte de la empresa:

Carmen Criado Cañas
Israel Repiso Téllez
Juan Antonio Vega Luque
Ana Mª Lovera Moreno
Virginia Mora Lima

Por la parte social:
Montserrat García González
Begoña Aragón Andújar
Francisco Téllez Campos
José Antonio Chamizo Fernández
Mª Carmen Ruiz Aragón

Así mismo, la composición de la Comisión Negociadora tienen formación y experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. De los 10 miembros de la comisión 4 son expertos/as en igualdad de género y 2 de ellos, desarrollan su trabajo como agentes para la igualdad.

Anexo I y II: PROMOCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

Se realizan las siguientes acciones:

- Identificación y determinación de la secuencia e interacción de los procesos de gestión de calidad.
- Selección de los criterios y métodos necesarios para asegurarse de que tanto la operación como el control de estos procesos sean eficaces.
- Confirmación de la disponibilidad de recursos e información necesarios que apoyen la operación y el seguimiento.
- Medición y el análisis.

Más Cerca SAM ha aprobado su II Plan Estratégico 2021-2023 con un conjunto de acciones planificadas para alcanzar los resultados previstos.

Se realizan tres tipos específicos de procesos de Gestión de Calidad (PAC), incluidos en nuestro II Plan Estratégico de Más Cerca SAM 2021-2023:

- **Procesos de dirección:**

Contemplan las acciones que desarrollan los objetivos transversales de alto nivel y que responden a la misión, visión y valores de nuestra organización.

- **Procesos Operativos de Prestación del servicio:**

Generan el valor añadido de nuestra organización y se articulan para alcanzar los objetivos.

Se realizan atenciones preventivas, formativas y asistenciales desde el servicio de ayuda a domicilio. Integración e inserción social a través de los talleres de prevención destinados a personas en riesgo de exclusión social.

Facilita información y acceso a la gestión municipal a personas con discapacidad auditiva que precisen de gestiones relacionadas con la comunicación, gracias al servicio de intérprete de lenguaje signos.

Se promueve la sensibilización en materia de igualdad y responsabilidad, fomentando la autonomía personal y la igualdad de oportunidades en el servicio de agentes para la igualdad.

- **Procesos de Apoyo:**

Constituyen la base para que los procesos claves se desarrollen con las suficientes garantías y características de calidad, sostenibilidad y seguridad adecuadas, a través de la formación y auditorías internas y externas.

Con el objeto de diseñar el III Plan de Igualdad, se ha realizado un breve análisis cuantitativo y cualitativo de la situación actual de la empresa, que junto al informe de evaluación del II Plan de Igualdad, sirve de base para la puesta en marcha del Plan de Acción.

Anexo III: II PLAN ESTRATÉGICO DE MÁS CERCA SAM 2021-2023

2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Con el objeto de conocer la situación real en Más Cerca SAM y la igualdad de oportunidades a fecha del 31 de diciembre de 2021, se elabora el diagnóstico que servirá de base en el III Plan de Igualdad de la empresa. Se ha realizado un análisis con perspectiva de género, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo de la situación de los recursos humanos de la empresa. De esta forma, se conoce la situación de las personas trabajadoras y se construyen las respuestas, con el propósito de generar nuevas acciones y poner solución a las cuestiones o deficiencias que se detecten y deban ser mejoradas.

2.1 RESULTADOS DEL CUESTIONARIO SOBRE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD EN LA PLANTILLA

Se ha elaborado un cuestionario para recopilar la información que dispone la plantilla sobre las condiciones, necesidades, acceso a los recursos de forma diferenciada entre hombres y mujeres con el fin de realizar un mejor diagnóstico de la situación.

Para que toda la plantilla esté representada se ha tenido en cuenta una muestra de un 25% de cada uno de los colectivos, 9 hombre y 38 mujeres y en algunos casos, al ser una empresa altamente feminizada se ha aumentado ese número hasta que al menos un hombre por cada colectivo esté representado.

A continuación se muestra la tabla de porcentajes seleccionados de la plantilla.

COLECTIVOS	Nº de personas	%	Hombres	%	MUESTRA	Mujeres	%	MUESTRA
SAD	87	49%	3	2%	1	84	47%	21
PREVENCIÓN + MEDIACIÓN	20	11%	6	3%	2	14	8%	4
JUVENTUD	9	5%	4	2%	1	5	3%	1
IGUALDAD + VIOLENCIA DE GÉNERO	18	10%	3	2%	1	15	8%	4
SERV CENTRALES	17	9%	6	3%	2	11	6%	3
AULA DE FORMACIÓN CIUDADANA	17	9%	5	3%	1	12	7%	3
VOLUNTARIADO + QUEJAS Y SUGERENCIAS+ ILSE	6	3%	2	1%	1	4	2%	1
GARCIA GRANA	5	3%	0	0%	0	5	3%	1

La edad media de las mujeres es de 52 años la más pequeña es de 41 y la mayor es de 61 años; la edad media de los hombres es 48 años, siendo el más pequeño de 35 años y el mayor 59 años.

Un 76,31% de mujeres y un 22,22% de hombres tienen responsabilidades de cuidados.

En la plantilla encuestada 36 personas afirman tener hijos/as, las mujeres en un 89,47% y los hombres un 22,22%.

Además 26,32% de las mujeres encuestadas cuidan a otras personas dependientes.

Con respecto a la antigüedad de las personas encuestadas, una mujer tiene una antigüedad menor de 2 años, 6 mujeres y un hombre entre 2 y 5 años y 31 mujeres y 8 hombres más de 5 años.

Los resultados obtenidos de la encuesta en relación al grado de cumplimiento de las afirmaciones referentes a las desigualdades entre hombres y mujeres en

la empresa, se muestran a continuación. Destacamos que en la afirmación: "La igualdad se reconoce como principio básico de la empresa" los hombres la puntúan en un 3 y las mujeres en un 3,68, teniendo en cuenta que 4 es la puntuación más alta y estarían completamente de acuerdo y 1 es la puntuación más baja y estarían en desacuerdo. En la afirmación: "Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los dos sexos está subrepresentado" los hombres la puntúan en un 2,57 y mujeres 2,40.

POSIBLES DESIGUALDADES EN LA EMPRESA

En que grado se cumplen estas afirmaciones: 1(bajo) 4(alto) NS/NC (No sabes/no contestas)										
Sexo	La igualdad se reconoce como principio básico de la empresa.	La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.	La dirección de la empresa tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	Se valoran las repercusiones que las decisiones estratégicas tienen en las trabajadoras y trabajadores de la empresa.	Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer.	Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado.	Se toman las decisiones en espacios empresariales que garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres.	Tu departamento ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres.	Si hay desequilibrio en el departamento que diriges lo consideras una situación a corregir.	La igualdad está en consonancia con los objetivos de tu departamento.
HOMBRE	4	4	4	4	1	1	NS/NC	4	X	4
HOMBRE	2	3	3	3	1	3	3	4	3	3
HOMBRE	4	3	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	4	4	4
HOMBRE	3	NS/NC	2	1	4	2	2	4	4	4
HOMBRE	2	3	3	3	4	1	2	2	NS/NC	NS/NC
HOMBRE	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2
HOMBRE	2	2	4	2	3	3	3	4	3	3
HOMBRE	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC
HOMBRE	4	4	4	4	3	4	NS/NC	NS/NC	4	4
PROMEDIOS	3,00	3,14	3,29	2,86	2,71	2,57	2,80	3,57	3,50	3,43

La diferencia de promedios entre hombres y mujeres, no supera un punto estando la mayor diferencia en la afirmación: "La igualdad se reconoce como principio básico de la empresa".

Dif. Promedios Opinion	0,68	0,40	-0,09	-0,05	0,00	-0,17	-0,08	0,10	0,02	0,04

En que grado se cumplen estas afirmaciones: 1(bajo) 4(alto) NS/NC (No sabes/no contestas)										
Sexo	La igualdad se reconoce como principio básico de la empresa.	La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.	La dirección de la empresa tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	Se valoran las repercusiones que las decisiones estratégicas tienen en las trabajadoras y trabajadores de la empresa.	Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer.	Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado.	Se toman las decisiones en espacios empresariales que garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres.	Tu departamento ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres.	Si hay desequilibrio en el departamento que dirigeslo consideras una situación a corregir.	La igualdad está en consonancia con los objetivos de tu departamento.
MUJER	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2
MUJER	4	4	4	NS/NC	1	NS/NC	4	4	4	4
MUJER	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
MUJER	3	3	3	3	3	3	3	3	NS/NC	2
MUJER	4	4	4	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC
MUJER	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
MUJER	4	4	4	2	2	NS/NC	4	4	NS/NC	4
MUJER	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4
MUJER	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
MUJER	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
MUJER	4	4	4	4	1	NS/NC	4	4	4	4
MUJER	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
MUJER	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
MUJER	3	3	NS/NC	3	3	3	3	NS/NC	3	3
MUJER	NS/NC	3	2	2	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC
MUJER	NS/NC	4	4	3	1	2	NS/NC	4	4	3
MUJER	NS/NC	4	4	3	1	2	NS/NC	4	4	3
MUJER	4	4	3	2	3	3	3	NS/NC	X	4
MUJER	4	4	2	2	4	1	1	4	4	4
MUJER	4	4	2	2	4	4	1	4	4	4
MUJER	4	4	2	2	4	1	1	4	4	4
MUJER	4	4	2	4	4	1	1	NS/NC	NS/NC	NS/NC
MUJER	4	2	2	4	2	1	1	4	4	4
MUJER	4	4	2	2	4	2	1	4	4	4
MUJER	4	4	2	2	4	1	1	4	4	4
MUJER	4	NS/NC	4	2	4	NS/NC	NS/NC	4	4	4
MUJER	4	4	4	NS/NC	1	NS/NC	4	4	NS/NC	NS/NC
MUJER	4	4	NS/NC	NS/NC	1	2	NS/NC	1	4	NS/NC
MUJER	4	4	4	NS/NC	1	NS/NC	NS/NC	4	NS/NC	4
MUJER	NS/NC	3	3	3	NS/NC	NS/NC	3	4	NS/NC	NS/NC
MUJER	4	4	NS/NC	2	1	NS/NC	1	4	4	4
MUJER	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4
MUJER	4	4	4	4	1	NS/NC	4	4	4	4
MUJER	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
MUJER	4	4	4	3	3	3	4	4	1	3
MUJER	3	3	3	NS/NC	NS/NC	3	NS/NC	3	NS/NC	3
MUJER	4	4	4	3	NS/NC	NS/NC	4	4	NS/NC	3
MUJER	2	2	3	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	4	3	3
PROMEDIOS	3,68	3,54	3,20	2,81	2,72	2,40	2,72	3,67	3,52	3,47

En las afirmaciones relacionadas con la información que tiene la plantilla encuestada sobre el Plan de igualdad y su importancia teniendo en cuenta que 4 es la puntuación más alta y estarían completamente de acuerdo y 1 es la puntuación más baja y estarían en desacuerdo. Destacamos que las afirmaciones con la que están más de acuerdo tanto hombres como mujeres son: "Consideras necesario un Plan de igualdad en la empresa" y "Consideras que el Plan de igualdad aportará valor a tu departamento".

INFORMACIÓN E IMPORTANCIA PLAN DE IGUALDAD

En que grado se cumplen estas afirmaciones: 1(bajo) 4(alto) NS/NC (No sabes/no contestas)					
Sexo	Se ha informado a la totalidad de la empresa de lo que supone el inicio e implantación del PI	La dirección está dispuesta a impulsar el PI incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo.	Se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que va a suponer el PI en su dpto	Consideras necesario un PI en la empresa.	Consideras que el PI aportará valor a tu dpto
HOMBRE	3	4	3	4	4
HOMBRE	3	1	2	3	3
HOMBRE	1	NS/NC	1	4	4
HOMBRE	2	1	2	4	4
HOMBRE	1	NS/NC	NS/NC	4	4
HOMBRE	4	4	4	1	2
HOMBRE	3	3	3	3	3
HOMBRE	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC
HOMBRE	4	NS/NC	4	NS/NC	NS/NC
PROMEDIOS	2,63	2,60	2,71	3,29	3,43

La diferencia de promedios entre hombres y mujeres en cada una de las afirmaciones son los siguientes:

Dif. Promedios Opinion entre Sexos	-0,34	0,61	-0,09	0,54	0,31

En que grado se cumplen estas afirmaciones: 1(bajo) 4(alto) NS/NC (No sabes/no contestas)					
Sexo	Se ha informado a la totalidad de la empresa de lo que supone el inicio e implantación del PI	La dirección está dispuesta a impulsar el PI incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo.	Se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que va a suponer el PI en su dpto	Consideras necesario un PI en la empresa.	Consideras que el PI aportará valor a tu dpto
MUJER	1	2	2	4	4
MUJER	2	4	NS/NC	4	4
MUJER	4	3	3	4	4
MUJER	1	NS/NC	1	4	4
MUJER	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC
MUJER	3	3	3	3	3
MUJER	3	NS/NC	NS/NC	4	3
MUJER	4	4	3	4	4
MUJER	2	NS/NC	NS/NC	4	4
MUJER	4	3	3	4	4
MUJER	1	NS/NC	NS/NC	4	4
MUJER	2	NS/NC	2	3	3
MUJER	3	3	3	3	3
MUJER	3	3	3	3	3
MUJER	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC
MUJER	1	3	1	4	4
MUJER	1	3	1	4	4
MUJER	3	NS/NC	NS/NC	4	4
MUJER	1	NS/NC	NS/NC	4	4
MUJER	1	4	4	4	4
MUJER	1	4	4	4	4
MUJER	4	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC
MUJER	4	4	4	4	4
MUJER	1	4	4	4	4
MUJER	1	4	4	4	4
MUJER	1	NS/NC	NS/NC	4	4
MUJER	2	NS/NC	NS/NC	4	4
MUJER	1	1	1	4	4
MUJER	NS/NC	NS/NC	NS/NC	4	NS/NC
MUJER	NS/NC	NS/NC	2	4	4
MUJER	1	NS/NC	NS/NC	4	4
MUJER	4	NS/NC	3	4	4
MUJER	4	3	3	4	4
MUJER	NS/NC	3	3	4	4
MUJER	3	3	2	3	4
MUJER	NS/NC	NS/NC	NS/NC	3	3
MUJER	3	NS/NC	1	4	3
MUJER	3	NS/NC	3	4	2
PROMEDIOS	2,28	3,21	2,63	3,83	3,74

A continuación se expone las necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad según la población encuestada.

NECESIDADES DETECTADAS POR LA PLANTILLA	
1 HOMBRE	Discriminación Positiva, Consulta de decisiones con la plantilla y flexibilidad horaria.
1 HOMBRE	Medidas de Conciliación Familiar, prevención del acoso, nuevas estrategias.
5 MUJER	Conciliación Familiar
1 MUJER	Equidad, corresponsabilidad familiar y eliminar prejuicios
1 MUJER	Corregir desequilibrio (empresa feminizada)
1 MUJER	Información
1 MUJER	Promoción profesional
1 MUJER	Ayuda por cuidado de personas dependientes o menores a cargo. Teletrabajo alternativo y mayor flexibilidad horaria
1 MUJER	Transparencia

Con respecto a las medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias la plantilla encuestada responde las siguientes propuestas.

DEFICIENCIAS DETECTADAS POR LA PLANTILLA	
1 HOMBRE	Prestaciones sociales, Horarios por cumplimiento de objetivos
1 HOMBRE	Formación, información y participación en toma de decisiones
2 MUJER	Mejorar el sueldo
1 MUJER	Promoción profesional, formación y medidas de conciliación
1 MUJER	Formación
1 MUJER	Conciliación Familiar
1 MUJER	Flexibilidad Horaria y diferentes turnos
1 MUJER	Más Formación
1 MUJER	Mejorar el sueldo
1 MUJER	Adaptar la jornada, adecuar los ritmos de trabajo y adecuar los puestos de trabajo
1 MUJER	Bolsa de horas para emergencias Y teletrabajo
1 MUJER	Trabajo en Equipo
1 MUJER	No favorecer el cambio de auxiliar si es hombre

En relación a las preguntas relacionadas cuando una empresa está feminizada, destacamos que los hombres consideran que en Más Cerca SAM hay menos oportunidades de promoción, en cambio no creen necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa.

EMPRESA FEMINIZADA

Sexo	El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres	La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social	Por cualidades específicas de las mujeres para el desempeño del trabajo	Crees que los costes salariales de las mujeres podrían ser más bajos	Crees que se contratan más mujeres por malas experiencias con hombres	Crees que se contratan más a mujeres por falta de perfiles con la formación requerida	¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades?	¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades?	¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción?	¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción?	¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres?	¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres?
HOMBRE	SI	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	SI	SI	NO	NO	NO	NO
HOMBRE	SI	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	SI	SI	NO	SI/TODOS LOS PUESTOS	NO	NO
HOMBRE	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO	SI	NO
HOMBRE	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	NO	SI/TODOS LOS PUESTOS	SI	SI
HOMBRE	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI/DIRECCIÓN	NO	NO
HOMBRE	SI	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	SI	SI	NO	NO	NO	NO
HOMBRE	SI	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	SI	SI	NO	SI/TODOS	NO	NO
HOMBRE	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO
HOMBRE	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO

Un 86% de las mujeres encuestadas también consideran que no es necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa y un 98% consideran que los hombres acceden a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres.

Un 55% de las mujeres y un 11% de los hombres de las personas encuestadas consideran que la empresa está feminizada por cualidades específicas de las mujeres para el desempeño del trabajo que se realiza en Más Cerca SAM.

Sexo	El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres	La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social	Por cualidades específicas de las mujeres para el desempeño del trabajo	Crees que los costes salariales de las mujeres podrían ser más bajos	Crees que se contratan más mujeres por malas experiencias con hombres	Crees que se contratan más a mujeres por falta de perfiles con la formación requerida	¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades?	¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades?	¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción?	¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción?	¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres?	¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres?
MUJER	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI, MENOS	SI	NO
MUJER	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO
MUJER	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI/TODOS	NO	SI
MUJER	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	NO	SI/TODOS	NO	NO
MUJER	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NO	NO	SI	NO	NO	SI, MENOS	SI	NO
MUJER	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI/MANDOS INTERMEDIO	SI/MANDOS INTERMEDIO	NO	NO
MUJER	SI	NO	NO	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO
MUJER	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO
MUJER	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	SI	SI	NS/NC	NS/NC	SI	SI
MUJER	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	SI	SI
MUJER	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO
MUJER	SI	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	SI	SI	NO	NO	SI	NO
MUJER	SI	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	SI	SI	NO	SI/TODOS LOS	NO	NO
MUJER	SI	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	NS/NC	SI	SI	NO	SI/TODOS	NO	NO
MUJER	SI	NO	NO	NS/NC	NO	NO	NS/NC	NS/NC	SI/TODOS LOS	SI/TODOS LOS	SI	SI
MUJER	SI	NO	NO	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO
MUJER	SI	NO	NO	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO
MUJER	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO
MUJER	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO
MUJER	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO
MUJER	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO
MUJER	SI	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO
MUJER	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO
MUJER	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO
MUJER	SI	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO
MUJER	SI	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO
MUJER	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO
MUJER	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO	SI	NO
MUJER	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO
MUJER	SI	NO	SI	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO
MUJER	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI/MANDOS INTERMEDIO	SI/MANDOS INTERMEDIO	NO	NO
MUJER	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO
MUJER	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI (MANDOS INTERMEDIO	SI	SI	NO
MUJER	SI	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI	SI
MUJER	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	SI	NO	SI/TODOS MENOS	SI	SI
MUJER	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI/MANDOS INTERMEDIOS Y	NO	SI	NO
MUJER	SI	SI	SI	NO	NO	NS/NC	SI	SI	NO	NO	NS/NC	NS/NC
MUJER	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NS/NC

El 49% de la población encuestada 4 hombres y 19 mujeres han contestado: "No sabe/ No contesta" en la afirmación: "Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo". En la afirmación sobre: "Sabrías que hacer en caso de acoso en el departamento del que eres responsable" 7 mujeres y 3 hombres han contestado que "No sabe/ No contesta" y 1 hombre y 4 mujeres responden un 1 sobre el grado de cumplimiento de esta afirmación.

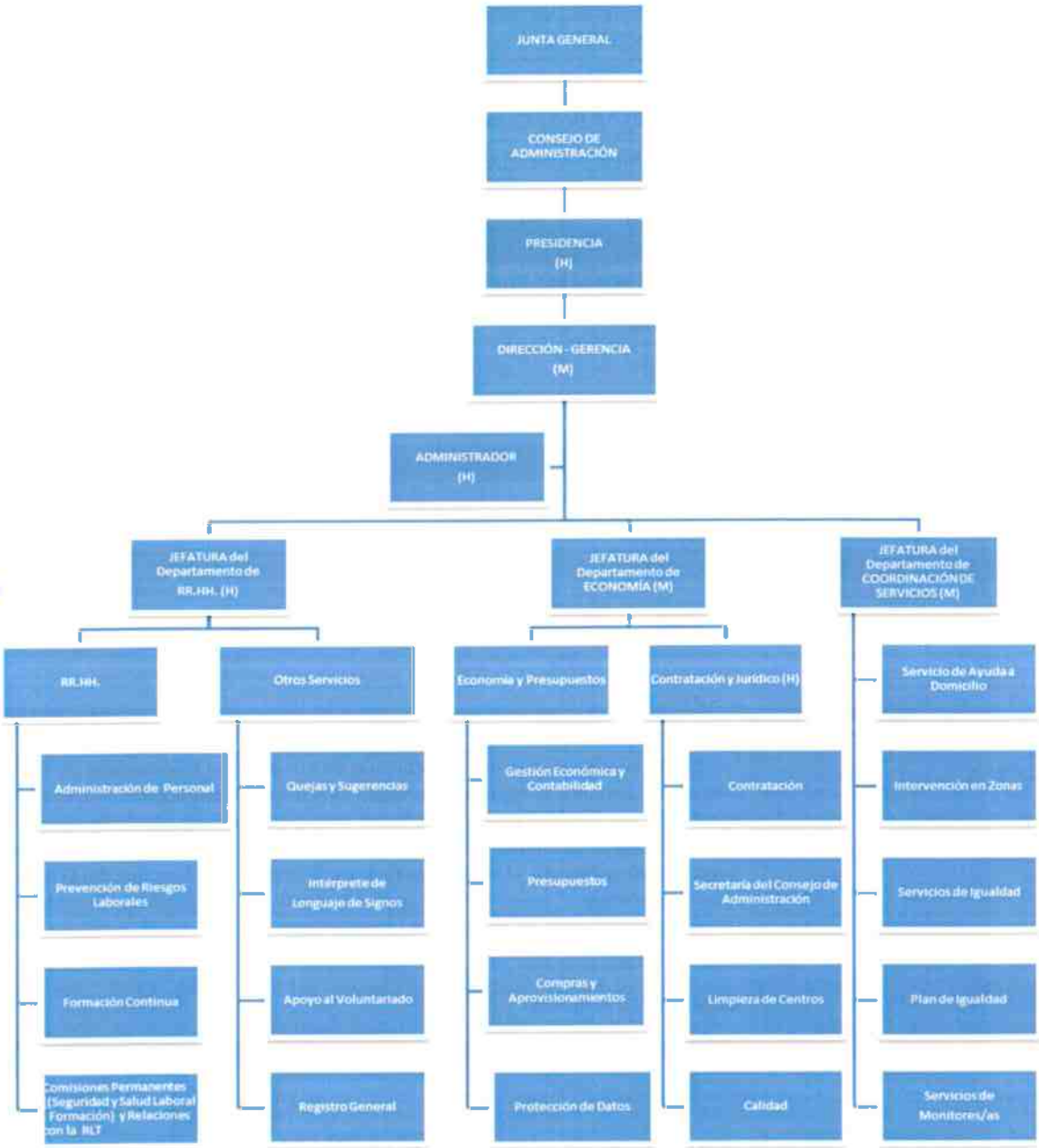
ACOSO		
En que grado se cumplen estas afirmaciones: 1(bajo) 4(alto) NS/NC (No sabes/no contestas)		
Sexo	Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Sabrías qué hacer en caso de acoso en el departamento del que eres responsable.
HOMBRE	3	2
HOMBRE	3	2
HOMBRE	NS/NC	4
HOMBRE	NS/NC	NS/NC
HOMBRE	NS/NC	1
HOMBRE	4	3
HOMBRE	3	3
HOMBRE	NS/NC	NS/NC
HOMBRE	4	NS/NC
MUJER	4	4
MUJER	NS/NC	4
MUJER	3	4
MUJER	NS/NC	NS/NC
MUJER	NS/NC	NS/NC
MUJER	3	4
MUJER	3	1
MUJER	4	4
MUJER	NS/NC	3
MUJER	4	3
MUJER	4	2
MUJER	2	2
MUJER	NS/NC	NS/NC
MUJER	3	3
MUJER	1	1
MUJER	NS/NC	4
MUJER	NS/NC	4
MUJER	NS/NC	3
MUJER	NS/NC	4
MUJER	4	4
MUJER	4	4
MUJER	NS/NC	NS/NC
MUJER	4	4
MUJER	4	4
MUJER	4	4
MUJER	NS/NC	4
MUJER	NS/NC	3
MUJER	NS/NC	2
MUJER	NS/NC	NS/NC
MUJER	NS/NC	3
MUJER	NS/NC	1
MUJER	4	4
MUJER	4	4
MUJER	NS/NC	1
MUJER	4	1
MUJER	NS/NC	NS/NC
MUJER	4	4
MUJER	NS/NC	NS/NC

2.2 INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	MAS CERCA, SAM
NIF	A92337633
Domicilio social	C/ CONCEJAL MUÑOZ CERVAN, S/N MOD-2, PLANTA 3, 29003, MÁLAGA
Forma jurídica	SOCIEDAD MERCANTIL PÚBLICA MUNICIPAL DEL AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA
Año de constitución	2002
Responsable de la Entidad	
Nombre	FRANCISCO POMARES FUERTES
Cargo	PRESIDENTE
Telf.	951926019

Responsable de Igualdad						
Nombre	VIRGINIA MORA LIMA					
Cargo	RESPONSABLE					
Telf.	951927068					
e-mail	vmora@malaga.eu					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD					
CNAE	8812					
Descripción de la actividad	Servicio de Ayuda a Domicilio - Monitores/as de Prevención - Monitores/as de Mediación Comunitaria - Aula de Formación Ciudadana - Monitores/as de Juventud - Agentes para la Igualdad de Oportunidades - Intérprete de Lenguaje de Signos en Español Proyecto de Intervención en las Barriadas García-Grana, Palomares y Proyecto Hogar en Palma-Palmilla - Limpieza de Centros de Uso Social - Limpieza del Centro de Acogida Municipal - Técnico en Formación y Fomento del Voluntariado - Servicio de recogida y tratamiento de Buzones de Quejas y Sugerencias - Servicio de Violencia de Género					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	MUNICIPIO DE MÁLAGA					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras (Media Año 2020)	Mujeres	186	Hombres	34	Total	220
Centros de trabajo	AREAS Y DEPENDENCIAS MUNICIPALES, CENTROS DE SERVICIOS SOCIALES Y JUNTAS DE DISTRITO					
Facturación Anual (2020) (€)	6.447.376,70 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SÍ					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos						
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	7	Hombres	2	Total	9

2.3 ORGANIGRAMA



Organigrama actualizado a fecha del 16 de noviembre de 2.021

2.4 ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA.

La plantilla está formada por 179 personas en situación estable (según los datos del departamento de recursos humanos de la empresa a fecha de 31 de Diciembre de 2021).

La explotación estadística de la información disponible de las personas trabajadoras en Más Cerca SAM, revela que es una empresa feminizada, constituida por mujeres en un 84%. 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%.

El perfil profesional del SAD, supone el 49% de la plantilla en Más Cerca SAM, actividad especialmente feminizada y que está representada por mujeres en la empresa en un 97%.

Los hombres están representados en el 16%, cuentan con más de 10 años de antigüedad en la empresa en un 67%. 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 y otro personal auxiliar.

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 35 horas semanales. La jornada de menos de 20 horas la realizan el 3% de las mujeres de la empresa y los hombres trabajan 35 horas en un 70%.

En el estudio cualitativo se ha llevado a cabo un completo análisis micro y meso de la ejecución del II Plan de igualdad y del estudio del diagnóstico con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad de mujeres y hombres en el seno de la organización, así como la reflexión sobre la necesidad de continuar desarrollando acciones.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Personas desagregadas por sexo	150	84%	29	16%	179

COLECTIVOS	Hombres	%	Mujeres	%	Nº de personas	%
SAD	3	3%	84	97%	87	100%
PREVENCIÓN + MEDIACIÓN	6	30%	14	70%	20	100%
JUVENTUD	4	44%	5	56%	9	100%
IGUALDAD + VIOLENCIA DE GÉNERO	3	17%	15	83%	18	100%
SERV CENTRALES	6	35%	11	65%	17	100%
AULA DE FORMACIÓN CIUDADANA	5	29%	12	71%	17	100%
VOLUNTARIADO + QUEJAS Y SUGERENCIAS+ ILSE	2	33%	4	67%	6	100%
GARCIA GRANA	0	0%	5	100%	5	100%
Total	29	16%	150	84%	179	

Tras la evaluación del II Plan de Igualdad 2017-2019 y la prórroga del 2020-2021, y tras el análisis de los datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores podemos concluir que el 90% de los objetivos propuestos se han realizado, se ha potenciado en todo momento la escucha activa, la interacción, la comunicación y la participación, siguiendo los principios de igualdad de trato, igualdad retributiva por trabajo de igual valor y gestión de la diversidad.

Anexo IV: INFORME DE EVALUACIÓN II PLAN DE IGUALDAD

3. ÁREAS

3.1. Procesos de selección y contratación

Más Cerca SAM garantiza la igualdad de oportunidades en todos sus procesos de selección, actualmente trabaja para tener una representación más equitativa en las categorías profesionales feminizadas y seguir fomentando la representación femenina en la estructura directiva de la empresa.

Se han realizado todas las ofertas de empleo respetando el lenguaje inclusivo y no discriminatorio. Por otro lado, para la cobertura de vacantes, se han incluido todas las candidaturas recibidas ajustadas al perfil requerido, a pesar haber recibido más solicitudes de mujeres para determinados puestos.

Procesos de selección y contratación en puestos feminizados	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
Fecha	mar-21		abr-21		oct-20		jul-20	
Puesto	PSICOLOGA				MONITOR/A MEDIACIÓN		TRABAJADOR/A SOCIAL P.HOGAR	
	Sí	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres	**Sí**			No	Si	No		No
Mención expresa a mujeres/hombres	**Sí**						Si	
Contenido no sexista	**Sí**				Si			
Contenido sexista								
Candidaturas recibidas	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**
Por anuncios		0		0				
Por contactos								
Por servicios de empleo	5 por IMFE		4 por IMFE	1 por IMFE	1 por IMFE	1 por IMFE	4 por IMFE	1 por IMFE

De la propia organización								
Otros								
Total candidaturas recibidas								
Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)	5 baremación méritos		5 baremación méritos					
Personas contratadas	0 Desierta	1				1	1	

Procesos de selección y contratación en puestos feminizados	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
Personas responsables de la selección	3		3					
¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**

Información cualitativa

	Sí	No
La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:		
Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RR.HH.		
Criterios de cada departamento.	X	
No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios.		
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.		
Otros:		
Las personas encargadas de realizar la selección son:		
Personal directivo		
Equipo de recursos humanos	X	
Responsables de los departamentos		
Equipo externo a la empresa		
Otros:		
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto:	X	
Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres:	X	
En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas:		
Entrevista personal (dependiendo del puesto)	X	
Test psicotécnico (en función de las necesidades del puesto que se cubre)	X	
Otros:		
Las preguntas utilizadas en la entrevista son iguales para mujeres y para hombres	X	
En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata:	X	
En términos generales...		
Llegan más currículos de hombres que de mujeres		
Llegan más currículos de mujeres que de hombres	X	
Llegan número similar de curriculum de mujeres que de hombres		
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección		
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección	X	
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso		
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa		
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa		
Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa		
Se seleccionan más hombres que mujeres		
Se seleccionan más mujeres que hombres		
La selección de mujeres y hombres está equilibrada		
Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo:		
Prensa		
Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet		
La empresa se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado	X	
Otros:		
Se utilizan imágenes no sexistas en la información		
Se utiliza lenguaje no sexista	X	

3.2. Formación

Se ofrece formación específica tanto interna como externa relacionada con las funciones y responsabilidades de las personas trabajadoras. Con el objeto, mejorar las competencias técnicas y personales en modalidad online, para cumplir con el protocolo COVID y favorecer la conciliación familiar y laboral, influenciados por la situación epidemiológica.

Más Cerca SAM ofrece acciones formativas que permiten conciliar a las personas trabajadoras aunque estén en excedencia.

Información cuantitativa

Nº de personas que han recibido formación	Nº de Actividades formativas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año 2021	465	369	79,4%	96	20,6
En el año anterior 2020	495	307	62%	88	17,8
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	12158,5	10026,5	82,5%	2132	17,5
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	507,5	397,5	78,3%	110	21,7
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	11651	9629	82,6%	2022	17,4
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)		Mujeres		Hombres	
Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)	1	1	100%		
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional					
Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo					
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	1	1	100%		
Nº permisos para la concurrencia a exámenes	8	3	37,5%	5	62,5
Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación					

*Número de formaciones realizadas. Incluye más de una formación por persona.

Información cualitativa

	Sí	No
Se asegura que todas las personas de la empresa tengan acceso a las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.	X	
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.	X	
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir aunque se facilita modalidad on-line para conciliar vida laboral y familiar	X	
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.	X	
En la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.	X	

3.3. Promoción profesional

Desde la empresa se fomenta la promoción interna de las personas que trabajadoras, se han garantizado que el acceso a los puestos de promoción esté directamente relacionado con las aptitudes y capacidades de la persona candidata. En todo momento se revisan los canales de difusión y comunicación de las ofertas de vacantes, con el objeto que llegue a todas las personas de la empresa y puedan acceder a ellas.

Los procesos de selección y promoción que realiza Más Cerca SAM, son procedimientos transparentes y que garantizan la igualdad de oportunidades. Los métodos de contratación, así como los puestos de trabajo se adaptan a las necesidades de las personas con discapacidad, siguiendo con la política de igualdad en cada uno de los procesos.

Información cuantitativa

Número de trabajadoras y número de trabajadores que han ascendido de nivel							
Nº de personas que han ascendido de nivel	Nº de personas	Total		Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
En el último año (2021)		1	100%	1	100%	0	0
En el año anterior		1	100%	0	0	1	100%
Hace dos años		2	100%	2	100%	0	0
Hace tres años		1	100%	1	100%	0	0

Hace cuatro años		0	0	0	0	0	0

Nº de personas que en el último año han ascendido de categoría profesional	Nº de personas	Total		Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nivel directivo							
Mando intermedio							
Nivel técnico		2	100%	2	100%	0	0
Nivel administrativo							
Nivel operario							

Nº de personas que han ascendido por tipo de promociones	Nº de personas	Total		Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Promoción sin cambio de categoría							
Promoción con cambio de categoría		1	100%	1	100%	0	0
Nº de personas que han ascendido por modalidad de la promoción	**Nº de personas**	**Total**		**Mujeres**		**Hombres**	
		Nº	**%**	**Nº**	**%**	**Nº**	**%**
Por prueba objetiva		1	100%	1	100%		
Por antigüedad							
Por designación de la empresa							

RESTO DE PUESTOS	Ascenso 1		Ascenso 2		Ascenso 2		Ascenso 3		Ascenso 4	
Fecha	2018		2019		2019		2020		2021	
Puesto	Psicóloga Área igualdad		Agente igualdad		SAD Corralón		Agente igualdad		Psicóloga Área igualdad	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Personas que cumplen con los requisitos del puesto	1		3		5		1	1	1	

Personas que lo solicitan	1		3		10		1	1	2	
Personas promocionadas	1		1		1			1	1	
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas	2001 (17 años)		2004 (15 años)		1997 (22 años)		1999 (21 años)		2001 (20 año)	
Edad media (personas promocionadas)	53		55		57		50		56	

Información cualitativa

En los procesos de selección y promoción se garantiza la igualdad de sexo Las exigencias y requisitos para el puesto y el perfil son precisos, la definición y descripción del puesto de trabajo se realiza de forma objetiva y neutra, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres.

A continuación se detallan requisitos tenido en cuenta en la selección y promoción en Más Cerca SAM.

	Sí	No
El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.	Sí	☐
Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.	Sí	☐
En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.	☐	☐
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto.	sí	☐
Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.	Sí	☐
La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.	☐	☐
Las características del puesto de trabajo objeto de promoción están vinculadas a movilidad geográfica.	☐	No
El puesto que se promociona exige dedicación exclusiva.	Sí	☐
La disponibilidad para viajar es exigible en el puesto que se promociona.	☐	No

	Si	No
La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:		
Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RR.HH.		
Criterios de cada departamento.	x	
No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios.		
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.		
Otros:		
Las personas encargadas de realizar la selección son:		
Personal directivo		
Equipo de recursos humanos	x	
Responsables de los departamentos		
Equipo externo a la empresa		
Otros:		
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto:	x	
Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres:	x	
En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas:		
Entrevista personal	x	
Test psicotécnico	x	
Otros:		
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres:	x	
En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata:	x	
En términos generales...		
Llegan más curriculos de hombres que de mujeres		
Llegan más curriculos de mujeres que de hombres	x	
Llegan número similar de currículum de mujeres que de hombres		
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección		
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección	x	
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso		
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa		
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa		
Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa		
Se seleccionan más hombres que mujeres		
Se seleccionan más mujeres que hombres	x	
La selección de mujeres y hombres está equilibrada		
Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo:		
Prensa		
Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet		
La empresa se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado	x	
Otros:		
Se utilizan imágenes no sexistas en la información		
Se utiliza lenguaje no sexista	x	

3.4. Condiciones de trabajo, auditoría salarial entre mujeres y hombres

Existe Igualdad retributiva en función de la categoría y funciones desempeñadas. A pesar de que se recogen determinados complementos asociados al desempeño de determinados puestos que pueden generar ciertas diferencias en la totalidad de las retribuciones, son asociados al puesto y no al género.

Anexo: INFORME DE AUDITORIA RETRIBUTIVA ENERO 2022

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

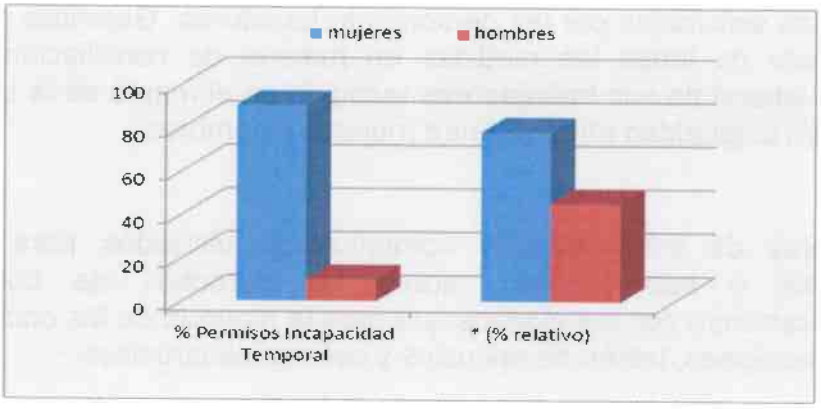
Todas las personas trabajadoras en la empresa, tienen garantizado el ejercicio de los derechos de conciliación, garantizando la igualdad efectiva de las mujeres y hombres que conforman la plantilla.

En materia de conciliación y corresponsabilidad destacan las facilidades que se ofrece a la plantilla en todo lo relacionado con permisos, jornadas reducidas y flexibilidad horaria dentro de los márgenes establecidos.

Nº de bajas temporales y permisos	Nº de permisos	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Incapacidad Temporal	130	117	90%	13	10%
Accidente de trabajo	29	27	93%	2	7 %
Maternidad	1	1	100%	0	
Paternidad					
Reducción jornada por excedencia o motivos familiares					
Excedencia voluntaria o por cuidado familiar	2	2	100%	0	

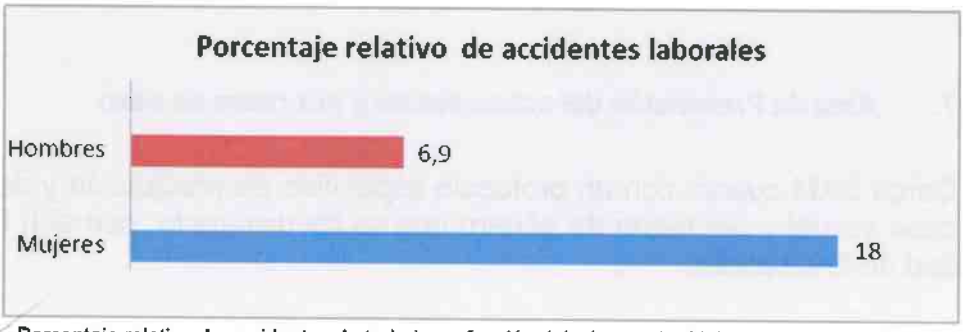
Datos a fecha del 31 diciembre del 2021.

Los procesos de Incapacidad temporal que han afectado a la plantilla son 130, de los cuales 117 inciden en mujeres y 13 en hombres. No obstante, el porcentaje relativo de los procesos de incapacidad temporal en función del número de mujeres y hombres que forman parte de la plantilla, es del 45% en hombres y el 78% en mujeres.



*Porcentaje relativo de los permisos de incapacidad temporal en función de la distribución de mujeres y hombres que forman parte de la plantilla en Más Cerca a fecha de 31 de diciembre de 2021.

Los accidentes de trabajo registrados en el año 2021 en la empresa Más Cerca SAM ascienden a 29. De ellos 27 se han producido en la categoría profesional del SAD, mayoritariamente representada por mujeres. En términos relativos, las mujeres han tenido accidentes laborales en un 18% y los hombres en un 7%.



Porcentaje relativo de accidentes de trabajo en función del número de Mujeres y Hombres que Componen la plantilla, a fecha del 31 de Diciembre 2021.

Más Cerca SAM promueve una mejor conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres y hombres que forman parte de la plantilla, para poner en conocimiento de las personas trabajadoras dicha posibilidad, se gestiona la difusión de los permisos y excedencias legales existentes.

La empresa ofrece flexibilidad en los permisos de reducción de jornada y

excedencias solicitadas por las personas trabajadoras. Garantiza y vela por el cumplimiento de todas las medidas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral de sus trabajadores recogido en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Los canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadoras y trabajadores sobre los derechos de conciliación y corresponsabilidad son los mismos que para la mayoría de las comunicaciones internas, reuniones, tablón de anuncios y correos electrónicos.

3.6. Comunicación, lenguaje e imagen no sexista

La imagen y comunicación de la empresa cumple con todas las premisas requeridas para garantizar la igualdad de oportunidades como la utilización del lenguaje no sexista en todos y cada uno de los canales de comunicación y documentos.

Las políticas estratégicas de Más Cerca SAM llevan incorporadas de forma transversal el principio de igualdad de oportunidades y se incluye el enfoque de género en toda la organización. En cuanto a la comunicación externa desde la página Web de la empresa se actualiza de forma constante todas las noticias, promociones y legislación pertinente.

3.7. Área de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Más Cerca SAM cuenta con un protocolo específico de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de género que se ha divulgado con el II Plan de Igualdad de la empresa.

Con los datos analizados se concluye que no existen desigualdades en las áreas contempladas, las acciones de mejoras se incluirán a través de las medidas en el III Plan de Igualdad.

3.8. Área de clasificación profesional

Desde Más Cerca SAM se garantiza el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional. Publicada en el gescal (Sistema de gestión de la calidad) con toda la información que detalla la definición de los perfiles y puestos de trabajo, respetando la perspectiva de género en todo momento.

INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El **principio de igualdad retributiva** por trabajos de igual valor está amparado en la legislación española y europea, y es uno de los elementos que conforman el derecho a la no discriminación y a la igualdad real y efectiva consagrada en nuestra Constitución.

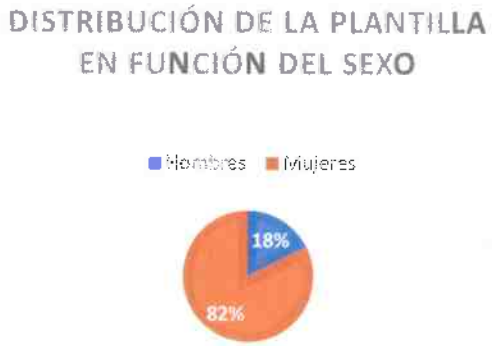
Para garantizar la igualdad retributiva en las empresas necesitamos conocer los instrumentos y obligaciones que recoge la nueva normativa en la materia. Desde la aprobación del **Real Decreto-Ley 6/2019**, las empresas están obligadas a llevar a cabo un registro retributivo, así como realizar una auditoría salarial como parte de los diagnósticos previos a un Plan de Igualdad. Esta última parte no quedaba bien desarrollada en esta norma, por lo que hemos esperado hasta la aprobación del reciente **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que entró en vigor el 14 de abril de 2021, y que nos aclara y desarrolla estas dos figuras encaminadas al logro de la **igualdad salarial: el registro y la auditoría retributiva.**

JUSTIFICACIÓN DEL REGISTRO RETRIBUTIVO EN MÁS CERCA

Por medio de la presente hacemos entrega, en cumplimiento del vigente *Artículo 28 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido en la Ley del Estatuto de los trabajadores y Sección 1ª del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, del registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajos iguales o de igual valor, a efectos del día 28 de Diciembre del 2021 y por el **periodo de 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020.**

1- Distribución de la plantilla en el año 2020

Plantilla	Sexo
HOMBRE	47
MUJER	220
Total general	**267**



Código Seguro De Verificación	siyocsU6qTyeZk/SEiaCRA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Criado Cañas	Firmado	04/02/2022 07:34:57
Observaciones		Página	1/14
Url De Verificación	https://valida.malaga.eu/verifirma/code/siyocsU6qTyeZk/SEiaCRA==		

1.1-Distribución de la plantilla por Categorías profesionales

Porcentaje de hombres y mujeres por nivel jerárquico						
	H	M	Total general	%H	%M	ANÁLISIS DE SEGREGACIÓN POR PUESTO
GRUPO 1 SAD	14	156	**170**	8,24%	91,76%	FEMINIZADO
GRUPO 2 TGM	2	22	**24**	8,33%	91,67%	FEMINIZADO
GRUPO 3 MONITORES/AS PREVENCIÓN/MEDIACIÓN/AF C/ZONAS	15	25	**40**	37,5%	62,5%	FEMINIZADO
GRUPO 4 MONITORES/AS JUVENTUD	4	6	**10**	40%	60%	FEMINIZADO
GRUPO 05 JEFATURAS/MANDOS	4	2	**6**	66,66%	33,34%	
GRUPO 06 AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	0	4	**4**	0%	100%	FEMINIZADO
GRUPO 07 CONTABLE	1	0	**1**	100%	0%	
GRUPO 08 CONDUCTOR/A	2	0	**2**	100%	0%	
GRUPO 09 TGS	0	2	**2**	0%	100%	
GRUPO 10 ADMINISTRATIVO/A	1	1	**2**	50%	50%	
GRUPO 11 AUXILIAR SOCIAL	2	0	**2**	100%	0%	
GRUPO 13 ORDENANZA	0	1	**1**	0%	100%	
GRUPO 14 CONDUCTOR/A ORDENANZA	2	0	**2**	100%	0%	
GRUPO 15 DIRECCIÓN GERENCIA	0	1	**1**	0%	100%	
Total general	**47**	**220**	**267**			

2- Brecha salarial

2.1- Retribuciones efectivas de la empresa

1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS Promedios

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			2%	14%	5%
Hombre	47	47	17.515	4.868	22.383
Mujer	220	220	17.093	4.182	21.275

Código Seguro De Verificación	siyocsU6qTyeZk/SEiaCRA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Criado Cañas	Firmado	04/02/2022 07:34:57
Observaciones		Página	2/14
Url De Verificación	https://valida.malaga.eu/verifirma/code/siyocsU6qTyeZk/SEiaCRA==		

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 01			-3%	-23%	-7%
Hombre	14	14	15.361	3.362	18.724
Mujer	156	156	15.807	4.144	19.950
	170				
GRUPO 02			-12%	14%	-7%
Hombre	2	2	21.266	4.510	25.776
Mujer	22	22	23.780	3.885	27.665
	24				
GRUPO 03			-3%	-13%	-5%
Hombre	15	15	15.947	3.909	19.856
Mujer	25	25	16.461	4.414	20.875
	40				
GRUPO 04			2%	-2%	1%
Hombre	4	4	17.004	5.658	22.662
Mujer	6	6	16.724	5.782	22.505
	10				
GRUPO 05			22%	54%	29%
Hombre	4	4	31.007	9.045	40.052
Mujer	2	2	24.149	4.137	28.286
	6				
GRUPO 06			100%	100%	100%
Hombre	0	0	0	0	0
Mujer	4	4	16.776	4.786	21.561
	4				
GRUPO 07			100%	100%	100%
Hombre	1	1	19.162	10.399	29.561
Mujer	0	0	0	0	0
	1				
GRUPO 08			100%	100%	100%
Hombre	2	2	16.961	5.101	22.061
Mujer	0	0	0	0	0
	2				
GRUPO 09					
Hombre	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	27.146	3.323	30.469
	2				
GRUPO 10			1%	66%	28%
Hombre	1	1	19.238	14.331	33.569
Mujer	1	1	19.134	4.940	24.074
	2				

Código Seguro De Verificación	siyocsU6qTyeZk/SEiaCRA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Criado Cañas	Firmado	04/02/2022 07:34:57
Observaciones		Página	3/14
Url De Verificación	https://valida.malaga.eu/verifirma/code/siyocsU6qTyeZk/SEiaCRA==		

GRUPO 11			**100%**	**100%**	**100%**
Hombre	2	2	16.901	7.143	**24.045**
Mujer	0	0	0	0	**0**
	2				
GRUPO 13					
Hombre	0	0	0	0	**0**
Mujer	1	1	15.179	4.188	**19.367**
	1				
GRUPO 14			**100%**	**100%**	**100%**
Hombre	2	2	14.107	3.029	**17.136**
Mujer	0	0	0	0	**0**
	2				
GRUPO 15					
Hombre	0	0	0	0	**0**
Mujer	1	1	55.451	0	**55.451**
	1				

1.2.a. IMPORTES EFECTIVOS Medianas

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			-1%	-3%	-6%
Hombre	47	47	16.714	4.063	**20.354**
Mujer	220	220	16.820	4.190	**21.516**

Tal y como especifica el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores y ratifica el artículo 6.b del RD 902/2020, si la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento se deberá incluir una justificación. **En el caso que nos ocupa la diferencia porcentual es de un 5%.**

Esta diferencia viene dada por varias cuestiones que relacionamos a continuación:

- **Existencia de segregación horizontal**. Encontramos puestos con representación mayoritaria femenina y masculina, en algunos casos habiendo representación exclusiva de mujeres u hombres. En esta segregación horizontal se recogen determinados complementos asociados al desempeño de determinados puestos que pueden generan ciertas diferencias en la totalidad de las retribuciones. Pero son complementos asociados a puestos, no a género.

Código Seguro De Verificación	siyocsU6qTyeZk/SEiaCRA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Criado Cañas	Firmado	04/02/2022 07:34:57
Observaciones		Página	4/14
Url De Verificación	https://valida.malaga.eu/verifirma/code/siyocsU6qTyeZk/SEiaCRA==		

JUSTIFICACIÓN DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN MÁS CERCA

Históricamente, la realización del mismo trabajo entre un hombre y una mujer ha sido valorada de una manera muy distinta. A pesar de que esa brecha histórica ha ido reduciéndose a lo largo del tiempo, actualmente persiste, ya que no debe entenderse como un elemento aislado sino la suma de conjunto de factores (abrir la puerta a mujeres en altos cargos, la dificultad de conciliar la vida laboral con la familiar, educación...) que como último resultado se refleja en la brecha salarial existente.

La Comisión Europea, en su Recomendación de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (2014/124/UE), **insta a los Estados miembros de la UE a promover el desarrollo y uso de sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas** en su calidad de empleadores, y además propone una movilización que anime a las empresas e interlocutores sociales a introducir dichos sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas.

Respecto a estos sistemas de evaluación y clasificación de empleos, la Comisión Europea **recomienda métodos de evaluación analíticos (cuantitativos)** como los más apropiados para realizar una valoración desde el punto de vista de la igualdad de género, permitiendo establecer uno de los componentes más importantes del **principio de igualdad salarial denominado "trabajo de igual valor".**

Al igual que el registro salarial establece un análisis comparativo de los salarios de hombres y mujeres en una organización y, en el caso de que existan diferencias, ayudar a identificar su origen; una de las recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización es la adopción de un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (en adelante SVPT) que proporcione un valor a cada puesto, y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.

De este modo, **MÁS CERCA ha trabajado en su SVPT**, incorporando la perspectiva de género, y utilizarlo para valorar sus puestos de trabajo, determinar un sistema de retribución y compararlo con la realidad de su organización.

La valoración o calificación de puestos de trabajo es una técnica de gestión de recursos humanos que consiste, como su nombre indica, en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento.El procedimiento específico utilizado ha sido un procedimiento cuantitativo.

Se han evaluado los puestos según distintos criterios, que se denominan factores, previamente seleccionados y claramente definidos. A su vez, pueden clasificarse en procedimientos de comparación de factores, por una parte, y de asignación de puntos por factor, por otra. Al ser cuantitativos permiten determinar un valor numérico de cada puesto y, por tanto, permiten cuantificar la diferencia de valor entre puestos.

Se ha establecido una relación de factores (tales como Formación académica, Experiencia, Conocimientos, idiomas, etc.), y una escala de valoración para cada factor (con un número determinado de niveles o grados).

Código Seguro De Verificación	siyocsU6qTyeZk/SEiaCRA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Criado Cañas	Firmado	04/02/2022 07:34:57
Observaciones		Página	5/14
Url De Verificación	https://valida.malaga.eu/verifirma/code/siyocsU6qTyeZk/SEiaCRA==		

Cada grado corresponde a un nivel de exigencia diferente (por ejemplo, el factor de " formación", los grados corresponden a niveles de titulación académica). A partir de la descripción del puesto de trabajo se le asigna un grado para cada uno de los factores. Normalmente, la importancia relativa de los factores se define mediante unos pesos asociados a los mismos (normalizados de tal forma que su suma sea 100). Se obtiene la puntuación del puesto de trabajo sumando los productos de las puntuaciones obtenidas en cada factor por los pesos correspondientes.

Se ha determinado el valor de los puestos de trabajo de MÁS CERCA a través de las siguientes **fases:**

1. **Definición del sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT)**

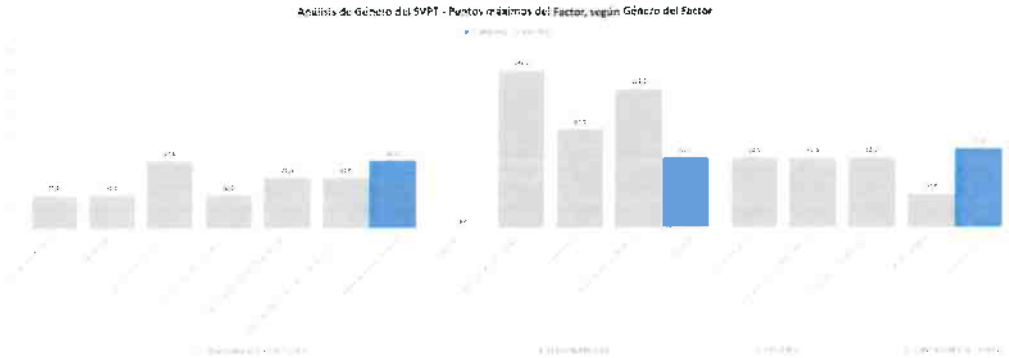
Tipo	SVPT
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	30%
B. RESPONSABILIDAD	35%
C. ESFUERZO	25%
D. CONDICIONES DE TRABAJO	10%
	100%

CONTROL REPARTO:	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	30	300,00
B. RESPONSABILIDAD	35	350,00
C. ESFUERZO	25	250,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	10	100,00
		1000,00

Tipo	Nombre del Factor	Género	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formación académica	NEUTRO	10	30,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Experiencia	NEUTRO	10	30,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Conocimientos Técnicos	NEUTRO	20	60,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Conocimientos Ofimaticos	NEUTRO	10	30,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Conocimientos de la Organización	NEUTRO	15	45,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Conocimientos Protocolos e Instrucciones	NEUTRO	15	45,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Habilidades de Relación	FEMENINO	20	60,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Idiomas	NEUTRO	0	0,00
B. RESPONSABILIDAD	Organización del trabajo	NEUTRO	40	140,00
B. RESPONSABILIDAD	Habilidades de Gestion	NEUTRO	35	122,50
B. RESPONSABILIDAD	Supervisión	NEUTRO	25	87,50
C. ESFUERZO	Postura	FEMENINO	25	62,50
C. ESFUERZO	Concentración	NEUTRO	25	62,50
C. ESFUERZO	Esfuerzo Emocional - Plazos	NEUTRO	25	62,50
C. ESFUERZO	Pantallas visualización	NEUTRO	25	62,50
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplazamientos	FEMENINO	70	70,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Fines de semana	NEUTRO	30	30,00

Código Seguro De Verificación	siyocsU6qTyeZk/SEiaCRA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Criado Cañas	Firmado	04/02/2022 07:34:57
Observaciones		Página	6/14
Url De Verificación	https://valida.malaga.eu/verifirma/code/siyocsU6qTyeZk/SEiaCRA==		

7 INFORME DE AUDITORÍA SALARIAL



2. **Valoración de puestos de trabajo**

Departamento	
Valor	**Descripción**
Dpto. 1 Dirección	Dirección
Dpto. 2 Jefaturas	Mandos Intermedios
Dpto. 3 RRHH	Administración de RRHH
Dpto. 4 Economía	Finanzas
Dpto. 5 Coordinación de Servicios	Coordinación
Dpto. 6 Coordinación Servicio Monitores/as	Coordinación
Dpto. 7 Contratación y Jurídico	Legal
Dpto. 8 Servicio Ayuda Domicilio	Ayuda a domicilio
Dpto. 9 Monitores/as	Monitores/as
Dpto. 10 Servicios al Área de Igualdad	Servicios Igualdad
Dpto. 11 Intervención en Zonas	Intervención Zonas
Dpto. 12 Servicios Centrales	Servicios centrales
Dpto. 13 Otros	Quejas y Sugerencias, Apoyo Voluntariado, ILSE

Código Seguro De Verificación	siyocsU6qTyeZk/SEiaCRA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Criado Cañas	Firmado	04/02/2022 07:34:57
Observaciones		Página	8/14
Url De Verificación	https://valida.malaga.eu/verifirma/code/siyocsU6qTyeZk/SEiaCRA==		

Grupo Profesional

Valor	Descripción
Grupo 01	SAD
Grupo 02	TGM
Grupo 03	Monitores/as Prevención, Mediación, AFC, Interv. Zonas
Grupo 04	Monitores/as Juventud
Grupo 05	Jefaturas/Mandos
Grupo 06	Auxiliar administrativo/a
Grupo 07	Contable
Grupo 08	Conductor/a
Grupo 09	TGS
Grupo 10	Administrativo/a
Grupo 11	Auxiliar Social
Grupo 12	
Grupo 13	Ordenanza
Grupo 14	Conductor/a-Ordenanza
Grupo 15	Dirección Gerencia

Puestos

Cl	Valor	Departamento	Grupo Profesi	Ir
P01	Administradora	Dpto. 1 Dirección	Grupo 05	P01
P02	Dirección Gerencia	Dpto. 1 Dirección	Grupo 15	P02
P03	Ordenanza Conductora CYS	Dpto. 13 Otros	Grupo 14	P03
P04	Auxiliar Administrativa CYS	Dpto. 13 Otros	Grupo 06	P04
P05	Jefatura Coordinación Servicios	Dpto. 2 Jefaturas	Grupo 05	P05
P06	Jefatura Dpto Economía	Dpto. 2 Jefaturas	Grupo 05	P06
P07	Jefatura Dpto RRHH	Dpto. 2 Jefaturas	Grupo 05	P07
P08	Coordinación Jurídica	Dpto. 7 Contratación y Jurídico	Grupo 05	P08
P09	Coordinación Servicio Monitores	Dpto. 6 Coordinación Servicio Monitores/as	Grupo 05	P09
P10	Coordinación Intervención en Zo	Dpto. 11 Intervención en Zonas	Grupo 02	P10
P11	TGM SAD	Dpto. 5 Coordinación de Servicios	Grupo 02	P11
P12	TGM Apoyo Voluntariado	Dpto. 9 Monitores/as	Grupo 02	P12
P13	TGM Trabajo Social Igualdad	Dpto. 10 Servicios al Área de Igualdad	Grupo 02	P13
P14	Auxiliar Administrativa	Dpto. 3 RRHH	Grupo 06	P14
P15	Monitor/Monitora AFC/Mediació	Dpto. 9 Monitores/as	Grupo 03	P15
P16	Agente Igualdad	Dpto. 10 Servicios al Área de Igualdad	Grupo 02	P16
P17	Intérprete de Signos	Dpto. 13 Otros	Grupo 02	P17
P18	Auxiliar ayuda a Domicilio	Dpto. 8 Servicio Ayuda Domicilio	Grupo 01	P18
P19	Conductora Ordenanza	Dpto. 12 Servicios Centrales	Grupo 08	P19
P20	Subalterna Ordenanza	Dpto. 12 Servicios Centrales	Grupo 13	P20
P21	Oficial Administrativa CYS	Dpto. 13 Otros	Grupo 10	P21
P22	Auxiliar Social	Dpto. 10 Servicios al Área de Igualdad	Grupo 11	P22
P23	Técnica Contable	Dpto. 4 Economía	Grupo 07	P23
P24	Psicóloga para la Igualdad de	Dpto. 10 Servicios al Área de Igualdad	Grupo 09	P24
P25	Oficial Administrativa Igualdad	Dpto. 10 Servicios al Área de Igualdad	Grupo 10	P25
P26	Monitora Juventud	Dpto. 9 Monitores/as	Grupo 04	P26
P27	TGM Intervención Zonas	Dpto. 11 Intervención en Zonas	Grupo 02	P27

Código Seguro De Verificación	siyocsU6qTyeZk/SEiaCRA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Criado Cañas	Firmado	04/02/2022 07:34:57
Observaciones		Página	9/14
Url De Verificación	https://valida.malaga.eu/verifirma/code/siyocsU6qTyeZk/SEiaCRA==		

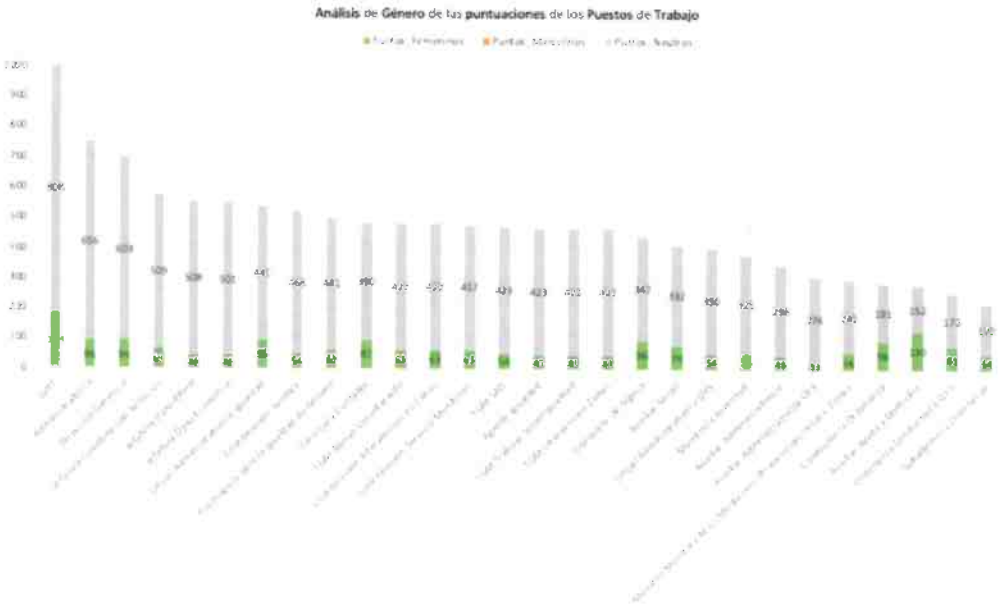
Contamos con 27 puestos a evaluar categorizados en 13 departamentos diferentes y 14 Grupos profesionales.

Puestos	Valoración
P01_Administrador/a	751,90
P02_Dirección Gerencia	698,67
P05_Jefatura Coordinación Servicios	578,57
P07_Jefatura Dpto RRHH	556,36
P06_Jefatura Dpto Economía	549,48
P25_Oficial Administrativo/a Igualdad	541,60
P08_Coordinación Jurídica	521,44
P24_Psicólogo/a para la Igualdad de Género	504,20
P23_Técnico/a Contable	487,28
P10_Coordinación Intervención en Zonas	485,34
P12_TGM Apoyo Voluntariado	485,34
P09_Coordinación Servicio Monitores	480,90
P11_TGM SAD	476,86
P16_Agente Igualdad	469,65
P13_TGM Trabajo Social Igualdad	468,44
P27_TGM Intervención Zonas	468,44
P17_Intérprete de Signos	443,10
P22_Auxiliar Social	411,35
P21_Oficial Administrativo/a QYS	404,30
P26_Monitor/a Juventud	380,75
P14_Auxiliar Administrativo/a	346,16
P04_Auxiliar Administrativo/a QYS	309,27
P15_Monitor/Monitora AFC//Mediación//Prevención//Interv. Zonas	298,11
P19_Conductor/a Ordenanza	287,20
P18_Auxiliar ayuda a Domicilio	281,70
P03_Ordenanza Conductor/a QYS	254,36
P20_Subalterno/a Ordenanza	223,35

La mayor puntuación la obtiene la posición de Administrador/a con un total de 751,90/1000 puntos y la menor puntuación la obtiene el puesto de Subalterno/a/Ordenanza con 223,35/1000 puntos.

Código Seguro De Verificación	siyocsU6qTye2k/SEiaCRA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Criado Cañas	Firmado	04/02/2022 07:34:57
Observaciones		Página	10/14
Url De Verificación	https://valida.malaga.eu/verifirma/code/siyocsU6qTye2k/SEiaCRA==		

3. Comparativa y análisis de género de las puntuaciones de los puestos de trabajo



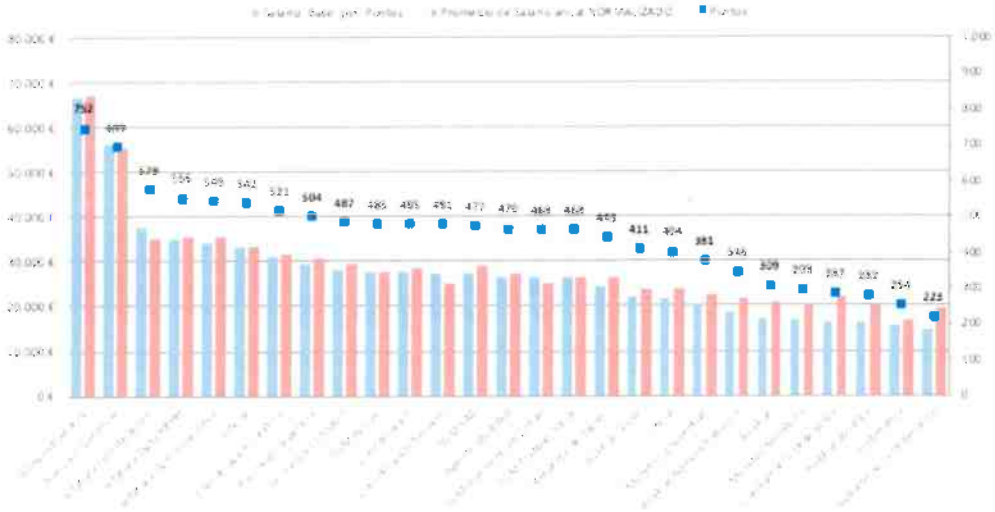
Todos los puestos tienen en mayor o menor medida, algún peso en cuanto a componentes de factores femeninos. No obstante, la diferencia es más significativa en los puestos feminizados (ej. Auxiliar de ayuda a domicilio).

De manera complementaria, se incluye una fases más, en la que se establece un sistema que determina el salario acorde al valor que aportan los puestos de trabajo a la organización, y que, posteriormente, compara salarios reales de hombres y mujeres de la organización, con los salarios teóricos según la determinación del salario.

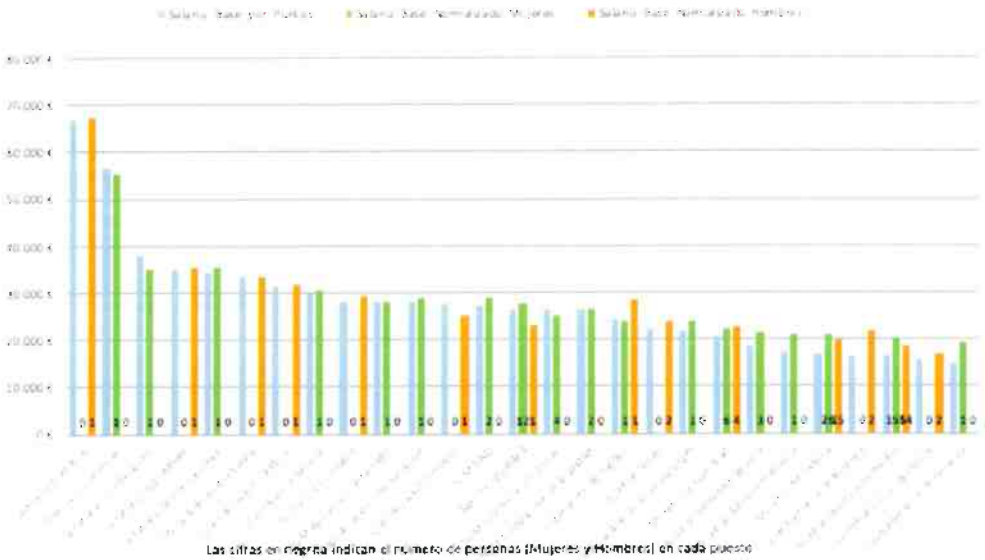
Código Seguro De Verificación	siyocsU6qTyeZk/SEiaCRA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Criado Cañas	Firmado	04/02/2022 07:34:57
Observaciones		Página	11/14
Url De Verificación	https://valida.malaga.eu/verifirma/code/siyocsU6qTyeZk/SEiaCRA==		

4. Determinación de salarios y Comparativa de Salarios

Salario por puntos vs Promedio de Salario normalizado para cada puesto de trabajo



Salario por puntos vs Promedio de Salario normalizado de mujeres y hombres para cada puesto de trabajo



Las cifras en negrita indican el número de personas (Mujeres y Hombres) en cada puesto

Código Seguro De Verificación	siyocsU6qTyeZk/SEiaCRA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Criado Cañas	Firmado	04/02/2022 07:34:57
Observaciones		Página	12/14
Url De Verificación	https://valida.malaga.eu/verifirma/code/siyocsU6qTyeZk/SEiaCRA==		

Estas comparativas nos ofrecen, en términos generales, bastante homogeneidad entre puntos obtenidos en la valoración y salarios y entre géneros.

CONCLUSIONES Y PAUTAS DE ACTUACIÓN

Podemos concluir la presente auditoría, destacando que:

- Existe una diferencia porcentual en el promedio del salario global del 5% y en la mediana del -6%.
- La política de incentivos y pluses se aplica a través de criterios objetivos.
- La determinación de los grupos profesionales se ajusta a las previsiones del convenio colectivo de aplicación.
- Por todo ello, se constata que no existe en la práctica ninguna brecha salarial atribuible a sexo no incurriendo en discriminación salarial alguna por esta cuestión.
- Para la VPT se han valorado un total de 27 puestos, categorizados en 13 departamentos diferentes y 14 Grupos profesionales.
- Todos los puestos tienen en mayor o menor medida, algún peso en cuanto a componentes de factores femeninos. No obstante, la diferencia es más significativa en los puestos feminizados (ej. Auxiliar de ayuda a domicilio).
- Las comparativas entre Salario por puntos y Salario Promedio nos ofrece, en términos generales, bastante homogeneidad entre puntos obtenidos en la valoración y salarios y entre géneros.

Con todo lo anterior, se establecen una serie de pautas a seguir para alcanzar la igualdad salarial.

Código Seguro De Verificación	siyocsU6qTyeZk/SEiaCRA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Criado Cañas	Firmado	04/02/2022 07:34:57
Observaciones		Página	13/14
Url De Verificación	https://valida.malaga.eu/verifirma/code/siyocsU6qTyeZk/SEiaCRA==		

PROPUESTA DE MEDIDAS A APLICAR: (A incorporar en el Plan de Igualdad como medidas de acción en el Eje de Retribución)

- Seguir garantizando que a similar trayectoria profesional, desarrollo personal y mérito en el desempeño de un mismo puesto funcional, las retribuciones sean equivalentes.
- Seguimiento de la desagregación por sexo de los datos relativos a la retribución del personal, por sexo y categorías o puestos de trabajo y su evolución anual.
- Revisión anual de la estructura salarial contemplando las retribuciones/salario base y los diferentes complementos (fijos y variables), comprobando los orígenes de las cuantías que integran cada uno de los conceptos retributivos, estableciendo criterios claros, objetivos y no discriminatorios, a fin de establecer las medidas necesarias para eliminar las posibles desviaciones y garantizar la misma retribución por trabajos de igual valor.
- Análisis de Brecha Salarial con carácter anual.
- Valoración de Puestos de Trabajo. Esta valoración tendrá la misma vigencia del III Plan de Igualdad que acuerde la Comisión Negociadora del mismo.
- Realización de un informe anual de auditorías salariales que permita mostrar la existencia de igualdad real entre mujeres y hombres, en cuanto a condiciones retributivas en los puestos de trabajo de igual denominación.

Y para que conste, a los efectos oportunos, lo firman en el día de la fecha del presente documento:

D. Miguel Ángel Romero Martín.
HRCS GROUP & MARM CONSULTORES, SL

Dirección Gerencia
MÁS CERCA S.A.M.

25682879K MIGUEL ANGEL ROMERO (R: B93478048)

Firmado digitalmente por 25682879K MIGUEL ANGEL ROMERO (R: B93478048)
Fecha: 2022.02.02 08:56:28 +01'00'

Código Seguro De Verificación	siyocsU6qTye2k/SEiaCRA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Criado Cañas	Firmado	04/02/2022 07:34:57
Observaciones		Página	14/14
Url De Verificación	https://valida.malaga.eu/verifirma/code/siyocsU6qTye2k/SEiaCRA==		

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL III PLAN DE IGUALDAD DE MÁS CERCA, SAM

En Málaga reunidas, por una parte, la representación de la empresa:

- Dª. Carmen Criado Cañas (Directora-Gerente)
- Dª. Ana Mª Lovera Moreno
- Dª. Virginia Mora Lima
- D. Juan Antonio Vega Luque
- D. Israel Repiso Téllez

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Dª. Susana Llamas González
- Dª. Begoña Aragón Andújar
- Dª. Montserrat García González
- Dª. José Antonio Chamizo Fernández
- Dª. Mª del Carmen Ruiz Aragón

con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de MAS CERCA, SAM, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.
Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Estudio del informe de la evaluación de los resultados del II Plan de Igualdad y su prórroga.
- Identificación de las medidas prioritarias, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del III Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de

información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.

- Remisión del III Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidente/a, de entre sus integrantes, a Dª. Carmen Criado Cañas (Empresa) y Dª. Susana Llamas González (Representación de Trabajadores/as) y Secretario/a, a D. Israel Repiso Téllez (Empresa) y Dª. Montserrat García González (Representación de Trabajadores/as)

Serán funciones de la Presidencia:

- Presidir las reuniones de la Comisión, moderándolas. Concediendo la palabra a quien la solicite y retirándola cuando la intervención no se refiera al orden del día, al asunto que se viniera discutiendo o falte al respeto a cualquier miembro. Cerrar las discusiones y deliberaciones y someter a votación las propuestas, en su caso.
- Representar formalmente a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad a todos los efectos. Realizando cuantas gestiones fueren oportunas para la efectividad de los asuntos acordados.
- Promover las convocatorias de las reuniones, así como fijar su orden del día.
- Dar el visto bueno a las actas de las sesiones.
- Cumplir y hacer cumplir los acuerdos adoptados en las reuniones de la Comisión.

Serán funciones de la Secretaría:

- Convocar las reuniones ordinarias y extraordinarias de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, por orden de la Presidencia, dentro de los plazos previstos, acompañando el orden del día y todos los documentos que se precisen para debatir convenientemente los puntos de aquel.
- Recibir todo tipo de notificaciones, acuses de recibo, justificaciones por inasistencia y cualquier clase de escrito relacionados con las funciones de la Comisión de Igualdad.
- Custodiar y ordenar los archivos, registros, sellos y demás documentos

pertenecientes a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

- Auxiliar a la presidencia en todo aquello que precise para el buen funcionamiento de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados.
- Desempeñar cuantas funciones le atribuya, en relación con su cargo, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.
De las reuniones se levantarán acta alternativamente cada una de las representaciones.
La comisión acuerda que la Presidencia y Secretaría recaigan la primera ocasión en los representantes de la Empresa, proponiéndose que la siguiente reunión se celebre, previa la oportuna convocatoria, en Enero de 2.022.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.
En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente,cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, ala autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 12:30 horas del día 3 de diciembre de 2021.

Firmas:

Empresa

Representación de Trabajadores/as

Acta de Aprobación del III Plan de Igualdad de MÁS CERCA, SAM

En Málaga, a 28 de junio de 2022, reunida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de MÁS CERCA, SAM, compuesta,

en representación de la empresa por:

Dª. Carmen Criado Cañas (Directora-Gerente)

Dª. Ana Mª Lovera Moreno (Jefa del Departamento de Economía)

D. Israel Repiso Téllez (Administrador)

D. Juan Antonio Vega Luque (Jefe del Departamento de Recursos Humanos)

en representación de las trabajadoras y los trabajadores por:

Dª. Begoña Aragón Andújar (Representante de USO en el Comité de Empresa)

Dª. José Antonio Chamizo Fernández (Representante de CCOO en el Comité de Empresa)

Dª. Montserrat García González (Representante de USO en el Comité de Empresa)

Dª. Mª del Carmen Ruiz Aragón (Representante de CCOO en el Comité de Empresa)

Acuerda

1. Dar por concluidas las negociaciones, y por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del III Plan de Igualdad de la empresa MÁS CERCA, SAM, cuyo contenido se adjunta a la presente acta.
2. Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el III Plan de Igualdad, cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del III Plan sea desde 2022 a 2025.
3. De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.
4. Finalmente, encontrándose la Empresa y el Comité de Empresa en fase de Negociación del Convenio Colectivo, las medidas recogidas en este Plan de Igualdad podrán ser modificadas por lo acordado en dicho Convenio Colectivo.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, siendo las 09:00 horas del día 28 de junio de 2022.

Firmas: Firmas: