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. 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/#ltab2
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/#.YZtWrGDMKUk
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/#.YZtYQWDMKUI
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/#.YZtfQWDMKUI
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.

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

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.

7.4 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.

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.

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.

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

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

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.

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.

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.

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.

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	MEDID	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 1	TRIMESTRE I																
	SEG 2	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