

PLAN DE IGUALDAD DE MÁLAGA INCLUSIVA COCEMFE

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico de aplicación universal reconocido en textos internacionales sobre derechos humanos. Está fundamentada en el principio de igualdad y hace referencia a la participación y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en las diferentes áreas de la vida: pública y privada.

La regulación específica sobre igualdad en nuestro ordenamiento jurídico interno se encuentra recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante “Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad”), que nació con el objetivo de impulsar y lograr que el principio de igualdad de trato y de oportunidades fuese real, combatiendo las manifestaciones que pudieran existir de discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo, en materias clave tales como el acceso al empleo, la promoción profesional, la política salarial, las condiciones de trabajo y empleo o la formación profesional. Tras la publicación de esta norma, la legislación española ha iniciado un recorrido hacia la aprobación de nuevas normativas que aborasen el problema de la desigualdad en el entorno laboral, como son: (i) el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, (ii) el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizarla igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, por el que se modifica la Ley Orgánica 3/2007 (en adelante, “RD 6/2019”), (iii) el 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, (en adelante, “RD 901/2020”), y (iv) el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, (en adelante, “RD 902/2020”).

Con la aprobación del RD 6/2019 se introdujeron modificaciones sobre la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad, pasando a regular la necesidad de que los planes de igualdad contengan un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como a establecer las materias específicas que deberán analizarse en el diagnóstico de situación y posteriormente, contemplarse en el Plan de Igualdad. Además de lo anterior, el citado RD 6/2019 introdujo una modificación sobre el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores al regular el “trabajo de igual valor”, establecer la obligación para las empresas de llevar un registro con los valores medios de los salarios (“Registro Salarial”) y exigir que los empresarios incluyan en el Registro salarial la justificación de aquellas brechas salariales superiores al 25%. En este punto, recuerda la exposición de motivos del Real Decreto-ley 6/2019 que la igualdad de retribución venía ya exigida por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. No obstante, debido a la persistencia de desigualdades salariales, en 2014 la Comisión Europea adoptó la 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. En el contexto de dicha Recomendación, se introdujo en nuestro ordenamiento el concepto de “trabajo de igual valor” en el referido precepto del Estatuto de los Trabajadores.

Por otro lado, en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo se recoge la necesidad de llevar a cabo el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso, motivo por el cual se aprobaron los mencionados RD 901/2020 y 902/2020, al objeto de dar desarrollo reglamentario a lo establecido en dicho precepto.

En definitiva, estos dos nuevos textos normativos persiguen reforzar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, de trato y retributivo entre hombres y mujeres, así como fomentar el compromiso de las empresas con la igualdad, reforzando el contenido y obligaciones en materia de planes de igualdad.

Pese a su reconocimiento formal, todavía siguen existiendo obstáculos presentes en nuestra sociedad, que impiden la plena participación e integración de las mujeres en todos los ámbitos. Uno de los resultados más evidentes es que mujeres y hombres no acceden, participan ni se benefician en condiciones de igualdad real en el mercado de trabajo.

El desarrollo de planes específicos de igualdad en todas las organizaciones y los procesos, para la integración de la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas de intervención, es una de las estrategias que apunta la legislación en materia de igualdad y que está siendo adoptada por un buen número de empresas, que han decidido apostar por la transversalidad y la integración de los objetivos de igualdad en la gestión de sus políticas.

En este contexto, se enmarca el presente Plan de Igualdad de Málaga Inclusiva.

2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

La Federación Malagueña de Entidades de Personas con Discapacidad Física y Orgánica MÁLAGA INCLUSIVA COCEMFE es una Organización No Gubernamental conformada por la unión de diferentes entidades que atienden a personas con las discapacidades repartidas por Málaga capital y su provincia. Se fundó en 2017 y su objetivo principal es prestar una atención de calidad en diversas áreas como puede ser la búsqueda de empleo, la salud, y bienestar social para personas con discapacidad física y /u orgánica, coordinándose con distintas asociaciones y entidades públicas y privadas, que trabajan en el campo de la discapacidad. Entre las Asociaciones que componen

Málaga Inclusiva COCEMFE (16), existe pluralidad y diversidad, debido a los diferentes colectivos y territorios que representan, y a la finalidad de cada asociación, así como por la variedad de recursos que ponen a disposición de las personas con discapacidad.

Málaga Inclusiva COCEMFE, a su vez, forma parte de, por un lado a nivel autonómico, de ANDALUCÍA INCLUSIVA COCEMFE, Confederación Andaluza de Personas con Discapacidad Física y Orgánica, constituida en 1980, encargada de coordinar, impulsar y potenciar los objetivos y actividades de sus miembros, visualizar las necesidades del colectivo, proponer soluciones y representar a éstos ante la Administración General del Estado y otros agentes sociales Y, por otro a nivel nacional, forma parte de COCEMFE, Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica, ONG de ámbito estatal declarada de utilidad pública desde 1983 y galardonada con la Gran Cruz de la Orden Civil de la Solidaridad Social 2004, que promueve, defiende y reivindica el ejercicio de los derechos personales y coordina, representa e impulsa su movimiento asociativo, para alcanzar la plena inclusión y participación activa de las personas con discapacidad física y orgánica en todos los ámbitos de la sociedad.

Nuestra misión:

Nuestro objetivo es ofrecer calidad en la atención a los usuarios y usuarias con discapacidad física y/u orgánicas y sus familias, ofreciéndoles un servicio inclusivo con la recogida de sus demandas y las correspondientes derivaciones a los servicios más adecuados y representándolos en todos aquellos ámbitos que requieran de dicha representación por un bien común.

ÁREAS DE TRABAJO:

FORMACIÓN Y EMPLEO:

INCORPORA de Fundación La Caixa: Mejorar la inclusión socio-laboral de personas con discapacidad física y orgánica. Proporciona acceso a una bolsa de trabajo y ofrece servicios de intermediación y acompañamiento durante el proceso de inserción laboral.

ANDALUCÍA ORIENTA: Adscrito al Servicio Andaluz de Empleo (SAE) que ofrece orientación y acompañamiento en el empleo para las personas con discapacidad física y orgánica

PROGRAMAS INTEGRALES PARA LA INSERCIÓN LABORAL
T-Acompañamos: Incluye acciones de atención para el empleo (formación y orientación laboral) y acciones para la inserción de personas con discapacidad

TALLERES PRELABORALES: Talleres donde se trabaja la comunicación y las habilidades sociales aplicado a las búsquedas activas de empleo, así como un mejor conocimiento personal y del mercado laboral de trabajo de nuestra zona.

BOLSA DE EMPLEO: Inscripción de personas con discapacidad para recoger sus necesidades de empleo y derivarla a los servicios de formación o de intermediación, propios o externos que mejor se adecuen a sus expectativas laborales.

INFORMACIÓN A EMPRESAS: Asesoramiento y visitas para informar sobre medidas alternativas, ajustes razonables, mecanismos de control, sanciones y beneficios asociados a la contratación de personas con discapacidad y proporcionar los candidatos más adecuados para cubrir necesidades de personal de las empresas.

ÁREA DE PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL Y EL BIENESTAR:

OFICINA DE VIDA INDEPENDIENTE: Dispositivo de promoción de la autonomía personal. Integrado por una asistente personal y una integradora sociolaboral

YO TE CUIDO. Fomento del bienestar y mejora de la calidad de vida a personas con discapacidad y sus familias, través de sus servicios principales: fisioterapia y atención psicológica

ATENCIÓN PSICOLÓGICA Y FISIOTERAPIA REHABILITADORA: Promoción del bienestar de las personas con discapacidad a través de una intervención multidisciplinar de fisioterapia y psicología

TALLERES DE MEJORA PERSONAL PARA MUJERES CON DISCAPACIDAD: Orientados a crear redes de apoyo y grupos de ayuda mutua donde se trabajen aspectos que generan malestares dentro del colectivo de mujeres con discapacidad

ATENCIÓN SOCIAL: Información, valoración, orientación y asesoramiento a personas con discapacidad sobre los beneficios fiscales derivados de la discapacidad, subvenciones, gestión de trámites o búsqueda de recursos

ÁREA DE EDUCACIÓN:

PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN MUJERES Y NIÑAS CON DISCAPACIDAD: Sensibilización y prevención en alumnado de secundaria con el fin de romper estereotipos de género y construir nuevas realidades

ATENCIÓN AL ALUMNADO CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES: Información y orientación para promover acciones y apoyos destinados a favorecer la autonomía personal del alumnado que presenta necesidades educativas especiales derivadas de la discapacidad. Asesoramiento a padres y equipos educativos.

ÁREA DE DEPORTE Y TIEMPO LIBRE:

MOTIVA Y ACTIVA: MUJER Y DEPORTE: Actividades adaptadas al aire libre para fomentar el deporte y los hábitos saludables en mujeres con discapacidad

VOLUNTARIADO Y CAMPAMENTOS INCLUSIVOS: Actividades para menores de edad con discapacidad en zonas de ámbito rural que además de fomentar el trabajo y el juego colaborativo, ayudan a la conciliación familiar y la corresponsabilidad en las familias.

DINAMIZACIÓN DE ASOCIACIONES:

Programa dependiente de Plan de Prioridades de Fundación ONCE, ofrece un servicio de atención especializada e integral al mundo asociativo mediante aspectos como: el estudio de las necesidades de las entidades sociales de personas con discapacidad física y orgánica de Málaga, la formación de juntas directivas y personal técnico o la búsqueda de financiación pública y privada para las entidades miembros.

MÁLAGA INCLUSIVA COCEMFE está compuesta por 16 asociaciones de diversa índole de Málaga capital y provincia, que se aúnan y coordinan entre sí en determinadas acciones y proyectos que benefician al colectivo y éstas son:

ALCER Málaga: Asociación para la lucha contra las Enfermedades Renales.

Luna Málaga: Asociación para la promoción de los derechos de las mujeres y niñas con discapacidad.

Parkinson Málaga: Asociación que busca mejorar la calidad de vida de los afectados por esta enfermedad hereditaria.

Asociación Malagueña de Hemofilia: Asociación que busca mejorar la calidad de vida de los afectados por esta enfermedad hereditaria.

ALERMA: Asociación de alérgicos y enfermos respiratorios de Málaga.

ALMA: Asociación de lupus y enfermedades autoinmunes artríticas de Málaga

ATHEMA: Asociación de trasplantados hepáticos.

AMFAT: Asociación de personas con discapacidad de Alhaurín de la Torre.

CÁRTAMA INCLUYE: Asociación de personas con discapacidad de Cártama

SINGILIA BARBA: Asociación de Discapacitados Físicos de Antequera y Comarca

AMADE: Asociación Malagueña de Epilepsia

AMIVEL: Asociación de Minusválidos de Vélez-Málaga

ASDIES: Asociación de personas con Discapacidad de Estepona

ADISPI: Asociación de personas con discapacidad de Pizarra

AMADA: Asociación de personas con Ataxias de Málaga

DIVERSOS: Asociación Diversos de personas con discapacidad de Alhaurín de la Torre

3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El 17 de junio de 2024 se constituye la Comisión Negociadora de Málaga Inclusiva COCEMFE con una comisión paritaria formada por la

representación de la empresa y la Representante de los trabajadores de CCOO, cuyas funciones principales han sido:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, 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 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 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.

Esta Comisión que ha sido paritaria ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de situación en materia de igualdad realizado y ha aprobado mediante negociación el presente plan.

Las modificaciones normativas que mejoren alguna de las medidas o acciones previstas en el presente Plan de Igualdad resultarán de aplicación automática y sustituirán lo aquí previsto, sin que sea necesario para ello un pacto expreso al respecto entre las partes. Sin perjuicio de lo anterior, las partes, previo acuerdo, podrán redactar los

acuerdos conforme a la nueva normativa aplicable para que sustituyan las medidas o acciones recogidas en el presente Plan que en su caso resultasen modificadas

4. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Málaga Inclusiva declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad entre mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad efectiva en el seno de nuestra organización, de acuerdo con la definición que, de dicho principio, se establece en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Málaga Inclusiva asume el principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos y cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla su actividad y en el marco de la Responsabilidad social de nuestra Organización.

En consecuencia, Málaga Inclusiva se compromete a:

1. Avanzar en la construcción de una plantilla equilibrada entre mujeres y hombres.
2. Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres que trabajan en la Empresa en lo referente al acceso al empleo, la formación, la promoción, las condiciones salariales y laborales.
3. *Promover y difundir valores igualitarios que sirvan para sensibilizar a otras entidades y a la propia ciudadanía, así como poner en marcha actuaciones de responsabilidad social que contribuyan a generar cambios sociales en este sentido.*

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de nuestro I Plan de Igualdad, que contiene actuaciones que suponen una sustancial mejora sobre la situación previa, y cuyo

objetivo primordial es avanzar en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la organización y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

La Dirección asume, personalmente, este compromiso, asignando los recursos necesarios para el desarrollo de las distintas actuaciones y comunicando las acciones realizadas.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PUBLICACIÓN

Ámbito personal

Este Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de la plantilla de Málaga Inclusiva e independientemente de la modalidad contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las personas trabajadoras de la Compañía, en los términos dispuestos en el artículo 10 del RD 901/2020.

Asimismo, y en relación con su extensión, de acuerdo con la sentencia del Tribunal Supremo de 13 de noviembre de 2019, se tiene en cuenta el derecho de las personas trabajadoras puestas a disposición por las empresas de trabajo temporal a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria.

Ámbito territorial

Este Plan de Igualdad se aplica en el ámbito de intervención de Málaga Inclusiva que es la provincia de Málaga, tiene un único centro de trabajo que está ubicado en Málaga Capital.

Igualmente se aplicará a todos aquellos centros de trabajo que la Compañía pueda abrir y/o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial anteriormente señalado.

Ámbito temporal

La vigencia del Plan de Igualdad será de cuatro años contando desde el día 1 de Febrero de 2025 hasta el día

Las partes firmantes se comprometen a constituir la comisión para negociar el II Plan de Igualdad 3 meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan de Igualdad.

Publicación

El presente Plan de Igualdad estará a disposición de todas las personas trabajadoras y de sus órganos de representación, ya que estará compartido en el servidor de la entidad

6. DEFINICIONES RELACIONADAS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Con objeto de facilitar la comprensión de los conceptos relacionados con el ámbito de la igualdad y a efectos de interpretación del presente Plan, se entenderá por:

– Acciones positivas

Medidas temporales dirigidas a un grupo determinado con las que se pretenden suprimir y/o prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan situaciones de desigualdad, deberán ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (LOIEMH, Art.11).

– Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (LOIEMH, Art.7).

– Acoso sexual

Cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (LOIEMH, Art.7).

– Brecha de género

Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Se refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.

– Brecha salarial

Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

– Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Necesidad de armonizar los espacios dedicados al trabajo, a la familia y a la vida individual que cada quien debe atender personalmente, sea hombre o mujer.

– Corresponsabilidad

En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

– Desagregación de datos por sexo

Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, visibilizando la discriminación.

– Diagnóstico de situación

El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad.

– Discriminación

Trato desfavorable dado a una persona en razón de su pertenencia a un grupo concreto.

- Discriminación directa por razón de sexo

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (LOIEMH, Art.6.1).

- Discriminación indirecta por razón de sexo

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (LOIEMH, Art. 6.2).

- Discriminación salarial

Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

- División sexual del trabajo

Hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño del trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que las mujeres asumen la mayoría de la carga y del trabajo no remunerado, mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.

– Estereotipos sociales

Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

– Género

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma. Son los papeles sociales contruidos para la mujer y el hombre, asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural.

– Igualdad de trato entre hombres y mujeres

Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (LOIEMH, Art.3).

– Igualdad efectiva

Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo.

– Infrarrepresentación femenina

Ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores.

– Lenguaje sexista

Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a uno de los dos sexos.

Por ejemplo, es habitual el uso exclusivo de uno de los dos géneros (en general el masculino) para referirse a ambos, excluyendo al otro (aunque sea involuntaria dicha exclusión)

– Participación equilibrada de mujeres y hombres

Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

– Perspectiva de género

Análisis de la realidad que interpreta las relaciones de poder existentes entre mujeres y hombres.

Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los masculinos.

Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

– Plan de Igualdad de la empresa

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (LOIEMH, Art.46).

– Principio de igualdad

Este principio responde a los derechos que tienen las personas a no ser discriminadas por razón de sexo, raza o religión, Es un derecho fundamental.

– Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación se podrán establecer 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 (LOIEMH, Art.43).

– Responsabilidad social corporativa

Supone para la empresa, además del cumplimiento de las obligaciones legales, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, de acciones y procedimientos relacionados con las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de sus relaciones internas y externas.

– Roles

Un rol es el “papel” que cada persona asume y expresa en su conducta y en sus relaciones con los demás. Así, el rol de género engloba todas las convicciones y actitudes de hombres y mujeres, en función de su sexo y en consonancia con lo que establecen los estereotipos de género.

– Salud laboral con perspectiva de género

Análisis de las condiciones y riesgos laborales que tiene en cuenta las características propias de cada sexo.

– Segregación horizontal

Concentración de mujeres y hombres en sectores y empleos específicos.

– Segregación vertical

Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella producida por una concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

– Sexismo

Tendencia cultural a considerar que un sexo tiene superioridad sobre otro y a comportarse de acuerdo con esta idea.

– Trabajo de igual valor

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

– Techo de cristal

Barrera indivisible que dificulta el acceso de las mujeres al poder, a los niveles de decisión y a los niveles más altos de responsabilidad de una empresa u organización a causa de los prejuicios acerca de sus capacidades profesionales.

– Tutela jurídica efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en

el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (LOIEMH, Art. 44.1).

– Violencia de Género

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

7. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Durante los meses de junio a diciembre de 2024 se ha elaborado y negociado por la Comisión Negociadora el diagnóstico de situación de Málaga Inclusiva

El período de análisis con carácter general que abarca el referido Informe de Diagnóstico de Situación comprende desde el 1 de enero de 2023 y hasta el 31 de diciembre de 2023.

A continuación, se refleja un resumen de los resultados obtenidos en el referido Informe de Diagnóstico de Situación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las áreas de mejora detectadas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres.

Características de la plantilla:

Estamos en un caso indiscutible de entidad con una plantilla claramente feminizada, el 89% de las empleadas en Málaga Inclusiva son mujeres. Es importante señalar que los dos únicos hombres contratados formaron parte de la plantilla el último trimestre del año a jornada parcial para un programa eventual.

Por tamaño de la empresa hay una Representante de los trabajadores, que es mujer y pertenece al Sindicato CCOO

El intervalo de edad más numeroso si nos referimos a las mujeres de la plantilla es el que está comprendido entre los 41 y 50, y si consideramos

al total de hombres y mujeres, se iguala en número al intervalo de entre 31 y 40 años

Teniendo en cuenta que es una entidad joven que data del año 2017, la mayoría de la plantilla se ha incorporado recientemente debido a que está empezando a emerger, las personas con contratos temporales suelen ser los trabajadores de programas de corta duración que surgen en determinadas épocas del año y que vienen sujetos a pequeñas subvenciones

Al estudiar los datos de contratación general de la plantilla de Málaga Inclusiva, si atendemos a la jornada de trabajo, podemos observar que la mayoría de la plantilla está a jornada completa y los contratos que hay a jornada parcial son contratos temporales, que surgen a lo largo del año cuando se recibe determinadas subvenciones para algún programa en contrato.

La tendencia en la actualidad es ir haciendo al personal indefinido o fijo discontinuo según el programa o subvención para el que se haya contratado, de hecho, en este último año ya hay dos personas más que son indefinidas en la empresa

Clasificación profesional:

Dentro de la distribución por puestos de trabajo podemos observar que, la junta directiva de la Federación coordina los distintos programas y a los empleados, pero no están contratados por Málaga Inclusiva.

Hay que tener en cuenta que hay dos monitores socioculturales que son trabajadoras que ocupan otro puesto en la mayoría de su jornada laboral y que puntualmente realizan también dichas funciones

Dentro de la distribución por grupo profesional podemos observar que en general son altos y correspondientes a su categoría profesional desempeñar las labores de cada puesto.

Formación:

Al analizar el nivel formativo de la plantilla según su género, nos encontramos con que todo el personal tiene la formación requerida para su grupo profesional e incluso tienen formación específica al respecto, son trabajos especializados que requieren preparación para poder

En cuanto la formación continua concluimos que:

No existe un plan de formación estructurado que permite dar respuesta a las necesidades formativas que tiene la plantilla.

La formación se hace en horario laboral en la medida de lo posible o se compensa con tiempo de descanso, muchos de los cursos son propuestas

formativas que se nos hace a la entidad COCEMFE a la que pertenecemos a nivel estatal

La Comisión de Igualdad está formada en materia de igualdad y prácticamente la totalidad de la plantilla por el sector en el que trabajamos y por el interés personal de las trabajadoras

Proceso de selección y contratación:

Al estudiar los datos de contratación general de la plantilla de Málaga Inclusiva, si atendemos a la jornada de trabajo, podemos observar que la mayoría de la plantilla está a jornada completa y los contratos que hay a jornada parcial son contratos temporales, que surgen a lo largo del año cuando se recibe determinadas subvenciones para algún programa en contrato.

La tendencia en la actualidad es ir haciendo al personal indefinido o fijo discontinuo según el programa o subvención para el que se haya

contratado, de hecho, en este último año ya hay dos personas más que son indefinidas en la empresa

Málaga Inclusiva es una entidad que está emergiendo ahora mismo. En los últimos años, se observa una serie de contrataciones temporales que tienen fecha de inicio y finalización debido a que es un servicio que se presta puntualmente por subvenciones concretas. Una vez terminan los programas se suele finalizar la contratación del personal. Si son programas que se repiten anualmente se suele contar con el mismo personal si está disponible ya que algunos de ellos ya están trabajando en otros sitios. En caso de mantenerse en el tiempo se les hace contrato indefinido o fijo discontinuo según corresponda.

En cuanto a la Política de Recursos Humanos, no existe un protocolo específico de contratación, que pretenda establecer la metodología necesaria para asegurar la competencia a través de la búsqueda y captación del talento a través de los procesos de selección/contratación. Cuando se va a realizar un proceso de selección y contratación, es la dirección, junto con el departamento específico, quien establece los criterios necesarios para el mismo, no siendo uno de éstos el hecho de que un sexo esté menos representado que el otro. Estas mismas personas, son las encargadas posteriormente de realizar el proceso de selección.

No existe un protocolo por escrito de contratación de personal, en el que se determine todo el proceso a seguir desde la detección de la necesidad de contratación hasta la contratación propiamente dicha. El proceso de selección se inicia con la comunicación de la oferta de empleo, generalmente a través de comunicación interna, o de forma 32

externa a través de la web, y a través de auto candidaturas (currículum que nos llega de una u otra forma). Una vez recibidas las candidaturas se inicia el proceso de selección.

Principales conclusiones:

No se dispone de Política de Reclutamiento y Selección del Personal por escrito con perspectiva de género.

En los procesos de selección suele haber más mujeres candidatas y por ende más contrataciones de mujeres

El equipo de selección está formado por la dirección y en su caso por el personal del departamento.

En las ofertas de empleo se utiliza un lenguaje inclusivo.

Incluir en la formación de acogida el Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso Sexual.

Promoción profesional:

Se han realizado 2 promociones como tal, durante 2023. Las dos mujeres que promocionan entraron en el 2022 en prácticas de un certificado de profesionalidad de inserción Laboral a Personas con Discapacidad, una vez terminaron su periodo de prácticas se contó con ellas y empezaron con contratos temporales de jornada parcial y han ido mejorando sus condiciones laborales y a fecha actual tienen un contrato indefinido a tiempo completo. En ambos casos se contó con estas personas por su valía y la decisión la tomó la directiva.

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

Toda la plantilla, hombres y mujeres tienen horarios seguidos, si están a jornada completa, hay un día a la semana que es jornada partida por el cumplimiento del número de horas según convenio. Parte de la plantilla que tiene turno de tarde y otra parte por la mañana para garantizar la calidad del servicio que se presta y por organización en el lugar de trabajo

En el uso por parte de los/as trabajadores/as de los dispositivos digitales (tales como el ordenador o el móvil de empresa) puestos a su disposición por la persona empleadora.

La plantilla es informada de los criterios de utilización de dispositivos digitales, respetando los estándares mínimos de protección de su intimidad, “de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente.

Frente al uso que puedan hacer el empresariado de dispositivos de videovigilancia y grabación de sonidos en el lugar de trabajo y de sistemas de geolocalización de trabajadores/as.

En cuanto al Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, las personas que trabajan en Málaga *Inclusiva*, tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Condiciones de trabajo y retribución:

La entidad se encuentra adscrita al convenio Colectivo General De Centros Y Servicios De Atención A Personas Con Discapacidad y por tanto se cumplen las condiciones de trabajo y las retribuciones económicas que marca el convenio

Toda la plantilla, hombres y mujeres tienen horarios seguidos, si están a jornada completa, hay un día a la semana que es jornada partida por el cumplimiento del número de horas según convenio. Parte de la plantilla que tiene turno de tarde y otra parte por la mañana para garantizar la calidad del servicio que se presta y por organización en el lugar de trabajo

En Málaga Inclusiva se hace valer los derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

No se dispone de un procedimiento para ayudar a identificar las necesidades de las personas que trabajan en la empresa, aunque se tiene en cuenta la situación personal de cada trabajador o 'trabajadora en caso de manifestar una necesidad. Se contemplan medidas como la flexibilidad horaria y el teletrabajo para poder conciliar con la vida familiar y personal.

Representación femenina:

La característica esencial de la entidad es que tiene una plantilla feminizada, En 2023 sólo hubo contratados dos hombres con un contrato temporal por circunstancias de la producción a jornada parcial por realizar unas actividades puntuales que se realizaron dentro de los proyectos de ocio y deporte que tenemos, concretamente campamentos y escuelas deportivas.

Segregación vertical: A este respecto, hay que recordar que la entidad es atípica en el sentido que la dirección de la entidad no son trabajadores de la plantilla. Por lo que no se considera el análisis de la segregación vertical.

Dentro de cada departamento, los trabajadores y trabajadoras tienen autonomía para el desempeño de su tarea. En el departamento de ocio y deporte hay una mujer que coordina a los monitores y monitoras en las distintas actividades y en el departamento de Salud y Bienestar también existe la figura de coordinación que en este caso es también una mujer. A este respecto se exponen las siguientes conclusiones:

La directiva de la entidad no pertenece a la plantilla.

Es una entidad claramente feminizada.

En cada departamento hay cierta autonomía para el desempeño de las funciones de cada puesto.

En caso de haber una coordinación en el departamento, la figura es Femenina

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

Existe un Protocolo acoso sexual y por razón de sexo, actualizado, incluyendo las violencias sexuales (incluidas las digitales) y el canal de denuncia.

La plantilla sabe de su existencia y conoce el contenido del documento como tal.

h) Sensibilización y Comunicación:

a comunicación interna en la empresa es realizada principalmente a través de reuniones, correos electrónicos, tablón de anuncios, documentos compartidos en drive, medios a los cuales tiene acceso toda la plantilla en igualdad de condiciones

En Málaga Inclusiva, el 100% de la plantilla conoce la importancia que tiene el lenguaje no sexista en la comunicación en general ya que trabajamos en un sector en el que estamos luchando en nuestro día a día por la igualdad. intentamos que todos los documentos sobre los que trabajamos (sean internos o no) tengan un lenguaje inclusivo

l) Violencia de género:

Las mujeres en situación o riesgo de exclusión y o con discapacidad, sufren mayor vulnerabilidad que los varones en circunstancias similares por el hecho de ser mujeres. En relación al empleo, por ejemplo, existe una segmentación del mercado de trabajo, basada en estereotipos de género, que dificulta la inserción en el mercado laboral por

el mero hecho de ser mujer. Esta discriminación se ve incrementada cuando además la mujer se encuentra en situación o riesgo de exclusión social por factores como la adicción a drogas, la violencia de género, haber cumplido una condena penal, tener más de 55 años de edad o tener una discapacidad.

Frecuentemente asociamos la prevención únicamente con la utilización de técnicas preventivas centradas en el entorno de trabajo, olvidándonos de importantes aspectos que han de ser tenidos en cuenta si realmente queremos acabar con exclusión y la violencia de género, aquellos que tienen en cuenta la evolución y las interrelaciones existentes entre las principales variables que caracterizan el desarrollo socio-laboral y económico.

Salud laboral desde una perspectiva de sexo:

Incluir la Igualdad como valor transversal en la gestión estratégica de la empresa.

8. AUDITORÍA SALARIAL, MÉTODO UTILIZADO, CONCLUSIONES Y PROGRAMA DE ACTUACIÓN METODOLOGÍA

Para la realización del análisis y estudio del sistema retributivo de MÁLAGA INCLUSIVA se han utilizado la nueva herramienta, publicada el 13 de abril de 2022, resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. Diseñada, desde una necesaria perspectiva de género. El procedimiento es sencillo, didáctico, transparente y normalizado, facilitando el cumplimiento de obligaciones legales.

El procedimiento requiere determinar todos los puestos de trabajo presentes en la plantilla:

Administrativo

Integrador social

Trabajador social

Fisioterapeuta

Psicóloga

Asistente personal

Técnico en integración laboral

Orientador laboral

Monitor sociocultural

La junta directiva ha aportado todo el material necesario para la correcta evaluación de la situación actual de los de Puestos de Trabajo de igual valor y la comparación de los mismos a través del Registro Retributivo.

Se ha seguido el siguiente procedimiento:

Comunicación bidireccional durante todo el proceso de la evaluación enfocada a solicitar información adicional o nuevos requerimientos para la realización del informe y la obtención de conclusiones.

Desarrollo y análisis de matrices que permitan tener una visión objetiva de los departamentos de la organización.

Redacción del informe donde se manifiestan las diferentes conclusiones alcanzadas tras el análisis de los datos.

Digitalización de los resultados obtenidos de forma que sea una herramienta alineada con el Plan de Igualdad para Málaga Inclusiva

Revisión y aprobación del Plan de Acción diseñado, alineado con las medidas propuestas del Plan de Igualdad.

Para determinar los factores y sub-factores se han tenido en cuenta los siguientes criterios:

Adecuación

Implica que los factores relevantes en la valoración son aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.

Totalidad

Supone que, para constatar si concurre igual valor, se tienen en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.

Objetividad

Significa que aplicamos mecanismos claros que identifican los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género

Los elementos que componen el procedimiento de valoración son los siguientes:

Categorías de factores de valoración:

A. LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES

Cuando sea equivalente el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

B. LAS CONDICIONES EDUCATIVAS

Las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

C. LAS CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

Nos sirve para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad

D. LAS CONDICIONES LABORALES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

Aquellos que tenemos en cuenta y son diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad

PRINCIPALES CONCLUSIONES:

La empresa cumple con el cumplimiento de convenio

La retribución económica y las condiciones laborales en general son las marcadas según dicho convenio (la categoría y grupos profesionales de cada puesto son algo diferentes en nuestro convenio en comparación con los categorías y grupos de cotización de seguridad social en general)

No se dispone de un procedimiento para ayudar a identificar las necesidades de las personas que trabajan en la empresa, aunque se tiene en cuenta la situación personal de cada trabajador o 'trabajadora en caso de manifestar una necesidad

Se contemplan medidas como la flexibilidad horaria y el teletrabajo para poder conciliar con la vida familiar y personal

PROGRAMA DE ACTUACIÓN

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- ✓ La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- ✓ La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

El programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

Objetivos generales

Objetivos específicos

Medidas

Personas responsables

Plazos de ejecución
Indicadores

9. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

1. Integrar el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, aplicándolo en todos sus ámbitos e incorporándolo en su modelo de gestión.
2. Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
3. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección, con objeto de alcanzar en la empresa una representación equilibrada de mujeres y hombres.
4. Integrar la perspectiva de género en la cultura de la empresa
5. Garantizar y asegurar el principio de igualdad retributiva.
6. Promover el ejercicio de la conciliación personal, familiar y laboral y corresponsabilidad de mujeres y hombres
7. Actuar contra el acoso sexual y por razón de sexo mediante la prevención garantizando sistemas eficaces para su tratamiento

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

EJE 1: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de clasificación profesional.
- Avanzar en la presencia de las mujeres en las unidades de negocio, categorías y/o puestos donde estén subrepresentadas

EJE 2: CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

- Revisión de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras y su nivel de satisfacción con las mismas.
- Detectar, prevenir y excluir riesgos vinculados con el sexo.

EJE 3: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Revertir la segregación horizontal detectada en la empresa.
- Fomentar el conocimiento del Plan de Igualdad entre las nuevas incorporaciones y la plantilla.
- Fomentar el uso de un lenguaje e imágenes inclusivo y respetuoso con la igualdad.
- Preservar la formación en igualdad del personal que selecciona a las personas trabajadoras.

EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Equilibrar la composición de hombres y mujeres en las diferentes categorías y departamentos.
- Favorecer la gestión y la retención del talento interno.
- Favorecer la gestión y la retención del talento femenino interno.
- Introducir la perspectiva de género en los procesos de promoción.

EJE 5: FORMACIÓN

- Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.
- Mejorar el Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa.
- Garantizar el acceso a la formación para toda la plantilla en igualdad de condiciones.

EJE 6: RETRIBUCIONES

- Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género, donde a idéntica responsabilidad y desempeño en la realización del trabajo se percibirá el mismo salario.
- Fomentar el principio de transparencia retributiva en la empresa.

EJE 7: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.

EJE 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

EJE 9: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

- Transmitir el compromiso de la empresa con la igualdad entre hombres y mujeres.
- Difundir toda la información relacionada con la igualdad en un único espacio.
- Garantizar que las personas encargadas de emitir comunicados a la plantilla estén formadas en el uso del lenguaje de género, evitando el uso de términos o referencias sexistas

EJE 10: VIOLENCIA DE GÉNERO

- Sensibilizar a la plantilla en la prevención y detección de la Violencia de Género y otras violencias machistas.
- Preservar la estabilidad en el empleo de la mujer víctima de violencia de género.
- Fomentar un seguimiento conjunto de los casos registrados y de cómo se han tratado.

10. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

A continuación, se exponen las medidas consensuadas por la Comisión de Negociación, tras analizar las conclusiones del diagnóstico de situación de la empresa:

EJE 1: PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN Y CLASIFICACION DEL PERSONAL

Medida	Objetivo	Indicador	Responsables
En la cobertura de vacante, cumpliendo con los requisitos del puesto, se acudirá a la selección externa, sólo cuando no se haya encontrado en el personal interno.	Favorecer la gestión y la retención del talento femenino interno.	<ul style="list-style-type: none"> • Puestos cubiertos en procesos internos / puestos cubiertos en procesos externos. 	Coordinación

	<p>En caso de publicación de ofertas por no tener candidatos, se hará un uso del lenguaje e imágenes que cumpla con los principios de igualdad y no discriminación en las ofertas de empleo.</p>	<p>Fomentar el uso de un lenguaje e imágenes en las ofertas de empleo inclusivo y respetuoso con la igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de las ofertas de empleo publicadas que hacen un uso no sexista del lenguaje e imágenes utilizadas • Personal de reclutamiento formado en igualdad. 	<p>Coordinación</p>
	<p>Garantizar que las personas que intervienen en todos los procesos de selección tengan formación en materia de igualdad.</p>	<p>Preservar la formación en igualdad del personal que selecciona a las personas trabajadoras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • % de Personas formadas en igualdad que intervienen en procesos de selección desagregadas por sexo. • N° de acciones formativas realizadas durante la vigencia del plan y personas participantes 	<p>Coordinación</p>

EJE 2: FORMACIÓN

Formaciones de igualdad a disposición de todas las personas trabajadoras.

Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género

Garantizar el acceso a la formación para toda la plantilla en igualdad de condiciones

Medida	Objetivo	Indicador	Responsables
--------	----------	-----------	--------------

	Hacer seguimiento y evaluación de las formaciones que se lleva a cabo en la empresa y que recoge (desagregado por sexo): tipo de formación, duración, modalidad,, número de horas de formación,	Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.	Informe de seguimiento	Coordinación
	Se realizarán acciones de formación en igualdad para toda la plantilla y específicas para los colectivos de personal directivo, de selección y con personal a cargo.	Mejorar el Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas trabajadoras.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de acciones realizadas, contenidos y duración de las mismas, desagregadas por sexo. • N° y % de personas de estos puestos desagregadas por sexo que participan en las acciones 	Coordinación

EJE 3: PROMOCIÓN PROFESIONAL

Favorecer la gestión y la retención del talento femenino interno.

Medida	Objetivo	Indicador	Responsables
En la cobertura de las vacantes de las promociones o mejora de condiciones, cumpliendo con los requisitos del puesto, tendrá prioridad el acceso la plantilla actual	Favorecer la gestión y la retención del talento interno.	Vacantes cubiertas a través de promoción interna / vacantes cubiertas a través de promoción externa en estos puestos	Coordinación
Publicación de las vacantes internas informando de los requisitos que se ajusten a las necesidades objetivas del puesto a cubrir.			
Revisar el procedimiento utilizado por la empresa para todos los puestos, estableciendo que se rijan por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes para toda la plantilla y basados en conocimientos y competencias requeridos para el puesto.			

EJE 4: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.
Favorecer una empresa más inclusiva

Medida	Objetivo	Indicador	Responsables
Flexibilidad horaria, ajuste de la jornada laboral y del calendario de vacaciones según las necesidades personales	Conciliación de la vida personal y laboral	N.º de personas que se ajusta el horario o la jornada.	Coordinación
Permitir el teletrabajo en la medida de lo posible, en caso de petición por parte del trabajador debido a situaciones personales			
Permitir ajustes razonables en caso de enfermedad o discapacidad (utilización de mobiliario y herramientas adaptadas, descansos más frecuentes, cambio de posición en el puesto de trabajo para evitar sobrecargas, ordenadores o programas accesibles...etc)	Ejercer el derecho de participación y acceso de las personas con discapacidad Evitar la discriminación en el entorno laboral de las personas con discapacidad Facilitar el trabajo de toda la plantilla Promover la igualdad de condiciones para todas las personas		
Permitir la asistencia de hijos al centro de trabajo durante la jornada laboral cuando no se disponga de otro recurso de cuidado			
Preservar la desconexión digital			

	Se informará a la Comisión de Seguimiento del uso de mujeres y hombres de las medidas de aplicación en la empresa en relación con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.			
--	--	--	--	--

EJE 5: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.
Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Medida	Objetivo	Indicador	Responsables	
	Diseñar, desarrollar e implementar campañas de sensibilización y prevención que incluyan acciones formativas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral	N.º de campañas realizadas e implementadas.	Coordinación
	Realizar un informe anual de casos de acoso sexual y por razón de sexo, casos notificados a la empresa, número de veces que se ha constituido la Comisión Instructora, denuncias archivadas, solución determinada, que se			

	presentará a la comisión de seguimiento.			
--	--	--	--	--

EJE 6: SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Detectar, prevenir y excluir riesgos vinculados con el sexo.

Revisión de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras y su nivel de satisfacción con las mismas

Medida	Objetivo	Indicador	Responsables
Se recabarán datos de los índices de siniestralidad y enfermedad profesional desagregados por sexo.			
Incorporar la perspectiva de género a las evaluaciones de riesgo de los puestos de trabajo (incluido los riesgos psicosociales) de manera que se detecten, prevengan y excluyan riesgos vinculados con el sexo.			

EJE 7: VIOLENCIA DE GÉNERO

Sensibilizar a la plantilla en la prevención y detección de la Violencia de Género y otras violencias machistas.

Preservar la estabilidad en el empleo de la mujer víctima de violencia de género.

Fomentar un seguimiento conjunto de los casos registrados y de cómo se han tratado.

Medida	Objetivo	Indicador	Responsables
Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género	Preservar la estabilidad en el empleo de la mujer víctima de violencia de género.	- Comunicaciones realizadas. - Publicación de los derechos de las víctimas de violencia de género publicado en la intranet o tableros de empresa	Coordinación
Informar a la comisión de seguimiento de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas, garantizando siempre el anonimato de la trabajadora.	Fomentar un seguimiento conjunto de los casos registrados y de cómo se han tratado.	Nº de casos informados y medidas aplicadas.	Coordinación

--	--	--	--	--

EJE 8: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

Transmitir el compromiso de la empresa con la igualdad entre hombres y mujeres.

Garantizar que las personas encargadas de emitir comunicados a la plantilla estén formadas en el uso del lenguaje de género, evitando el uso de términos o referencias sexistas

Difundir toda la información relacionada con igualdad en un único espacio.

Fomentar el conocimiento del Plan de Igualdad entre las nuevas incorporaciones y la plantilla.

Medida	Objetivo	Indicador	Responsables
Difusión a toda la plantilla del Plan de Igualdad a través de los mecanismos de difusión interna de la empresa.	Transmitir el compromiso de la empresa con la igualdad entre hombres y mujeres.	Comunicaciones lanzadas	Coordinación

	Revisar el lenguaje empleado en la página web y en las comunicaciones internas y externas para asegurar un uso no sexista del mismo.	Difundir el uso de un lenguaje inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género.	Revisión de las comunicaciones. N° de adaptaciones y modificaciones realizadas	Coordinación
--	--	--	--	--------------

11. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

MEDIDAS	PRIMER AÑO	SEGUNDO AÑO	TERCER AÑO	CUARTO AÑO
E.1. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN Y CLASIFICACION DEL PERSONAL				
1.1 Cobertura de Vacantes	■	■	■	■
1.2. Publicación de ofertas y Uso del lenguaje no discriminatorio	■	■	■	■
1.3. Garantizar la formación del personal de selección	■	■	■	■
E.2. FORMACION				
2.1 Seguimiento y evaluación de la formación	■	■	■	■
2.2. Acciones de formación	■	■	■	■

CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

Actuación para cada medida

MEDIDAS	PRIMER AÑO	SEGUNDO AÑO	TERCER AÑO	CUARTO AÑO
E.3. PROMOCION PROFESIONAL				
3.1. Cobertura de vacantes y promociones internas	●	●	●	●
3.2. Publicación de vacantes	●	●	●	●
3.3. Revisión de Procedimientos	●	●	●	●
E.4. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL				
4.1. Flexibilidad horaria	●	●	●	●
4.2. Teletrabajo	●	●	●	●
4.3. Ajustes razonables	●	●	●	●

CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

Actuación para cada medida

MEDIDAS	PRIMER AÑO	SEGUNDO AÑO	TERCER AÑO	CUARTO AÑO
E.4. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL				
4.4. Asistencia de hijos al lugar de trabajo	●	●	●	●
4.5. Preservar desconexión digital	●	●	●	●
4.6. Información a la comisión de seguimiento	●	●	●	●
E.5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO				
5.1. Campañas de sensibilización	●	●	●	●
4.2. Informe sobre acoso	●	●	●	●

CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

Actuación para cada medida

MEDIDAS	PRIMER AÑO	SEGUNDO AÑO	TERCER AÑO	CUARTO AÑO
E.6. SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO				
6.1. Índices de siniestralidad y enfermedad profesional	■	■	■	■
6.2. Perspectiva de género en evaluaciones de riesgo	■	■	■	■
4.6. Información a la comisión de seguimiento	■	■	■	■
E.5.7. VIOLENCIA DE GÉNERO				
4.2. Informe sobre derechos sobre violencia	■	■	■	■
14.2. Informar a la comisión sobre casos de violencia	■	■	■	■

CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

Actuación para cada medida

MEDIDAS	PRIMER AÑO	SEGUNDO AÑO	TERCER AÑO	CUARTO AÑO
E.8.COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO				
8.1. Informar del plan de igualdad	■	■	■	■
8.2. Revisión del lenguaje inclusivo	■	■	■	■

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de Málaga Inclusiva permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre los resultados obtenidos con la ejecución del Plan, el grado de ejecución de las medidas, las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento y la identificación de posibles acciones futuras.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación creada en el momento de la firma del Plan de Igualdad, para interpretar su contenido y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Málaga Inclusiva

COMPOSICIÓN

En el mismo acta de la firma, se constituye la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, compuesta de forma paritaria por representantes de la Empresa y la representación de los trabajadores firmantes del acuerdo.

De una parte, en representación empresarial:

Tesorera – Dña. Josefa Bohórquez Toro

De otra parte, en representación legal de las personas trabajadoras:

Dña. Rosa María Alcaraz Hidalgo

En el caso de que sea necesario realizar algún ajuste en alguna de las medidas o indicadores, se convocará a la comisión negociadora de este plan de igualdad.

Los nombres de las personas que la componen quedan recogidos en el acta de constitución de 29 enero de 2025

La Comisión está formada por 1 integrantes en representación de la empresa y una representante de los trabajadores por CCOO.

Por cada una de las partes, se podrán designar suplentes. Así como asistir a las reuniones de la comisión con voz pero sin voto, las personas asesoras que en cada caso designen las respectivas representaciones. Tanto la parte empresarial como la RLPT podrá realizar cambios de las personas titulares siempre que exista comunicación previa, en la que se de a conocer que persona o personas asumirán el cargo.

Todas las personas que conformen la Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad deberán estar formadas en materia de igualdad.

FUNCIONES

FUNCIONES GENERALES

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.

Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

Participar y asesorar en la forma de adopción de las medidas.

Interpretar el contenido del Plan.

Evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Elaborar un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, necesidades detectadas y/o dificultades surgidas en la ejecución de las acciones planteadas con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

FUNCIONES ESPECÍFICAS

Deliberar, aprobar y aplicar ajustes o mejoras al Plan, nuevas iniciativas, líneas de acción, medidas y propuestas de ejecución para un más amplio y mejor desarrollo del Plan de Igualdad, en función de los resultados de las evaluaciones realizadas.

Los acuerdos que adopte la Comisión, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

Conocer trimestral, semestral o anualmente, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

Recoger y analizar las sugerencias, consultas y/o reclamaciones que en materia de Igualdad presenten personas de Málaga Inclusiva ajenas a esta Comisión, a través de la dirección de correo electrónico habilitada para tal fin, buzón de consultas etc.

Actualizarse e informarse en materia de legislación relativa a Igualdad, a fin de aplicar en cada momento las medidas legales que corresponda. Conocer las denuncias sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo que requieran activar el correspondiente Protocolo de Prevención, sin desvelar datos personales ni confidenciales de la posible investigación.

FUNCIONAMIENTO

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al segundo año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta los siguientes indicadores: el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan; el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos; el grado de consecución de los resultados esperados; el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas; el grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones; el tipo de

dificultades y soluciones emprendidas; los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan

atendiendo a su flexibilidad; el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa; los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc. La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

La parte social informará a la empresa de su interés en celebrar reunión tras el envío por parte de la empresa del informe de seguimiento anual.

PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

La Comisión de Seguimiento deberá valorar los cambios que deban adecuarse y si se trata de algún ajuste que pueda desarrollarse en el seno de ésta por la vía de la adaptación del Plan de igualdad, o modificaciones sustanciales que requieran de otro procedimiento negociador.

MEDIOS Y RECURSOS PUESTOS A DISPOSICIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La aplicación del Plan de igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos materiales, económicos, personales suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas articuladas.

De igual forma, respecto al seguimiento la empresa facilitará los recursos y medios necesarios para que pueda llevarse a cabo adecuadamente.

Será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

De forma global para conocer los avances en materia de igualdad será necesario aportar la siguiente información anual;

ACCESO AL EMPLEO; Disponer de información estadística desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo ofertados, personas presentadas al proceso de selección, personas seleccionadas finalmente por tipos de contrato, categoría y puesto.

CONTRATACIÓN; Disponer de información estadística desagregada por sexo de las novaciones de contrato que se realicen (eventual-Indefinido, tiempo parcial-tiempo completo.)

Información de la contratación realizada por tipo de contrato

PROMOCIÓN; Disponer de información estadística desagregada por sexo de los procesos de promoción interna; Puestos ofertados, personas candidatas, personas seleccionadas y promocionadas indicando puestos de origen y destino por puesto, categoría y tipo de contrato.

FORMACIÓN; Plan formativo anual de la plantilla desagregado por sexo, categoría y puesto.

RETRIBUCIÓN; Datos retribución de la plantilla; fijos y variables. Información brecha.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD; Nº de suspensiones de contrato y excedencias solicitadas, reducciones de jornada o adaptaciones por motivos de conciliación.

SALUD LABORAL; Información desagregada por sexos; siniestralidad, contingencias comunes y enfermedad profesional.

Por último, la Dirección de la Empresa se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que en el resto de políticas de la Empresa y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

DURACIÓN Y VIGENCIA

El presente reglamento tendrá vigencia hasta el vencimiento del Plan de Igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de cada una de las partes de la Comisión.

En función de la legislación vigente, se cumplirán los requerimientos correspondientes en materia de Igualdad y seguimiento.

CONFIDENCIALIDAD Y DEBER DE SIGILO

Quienes componen la Comisión de seguimiento, así como sus asesores/as deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que es haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC); Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC) sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Sin perjuicio de que en los ámbitos inferiores, las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos.

En todos casos a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Málaga 29 enero de 2025