

PLAN DE IGUALDAD MERCADONA

2022 - 2023





ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN.	3
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.	3
3. COMPROMISO DE LA EMPRESA Y PRINCIPIOS.....	4
4. MARCO LEGAL Y DEFINICIONES.	5
5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.	9
6. INFORME DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA.	10
7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.	24
8. MEDIDAS DE IGUALDAD.....	27
9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	41
10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN	44
11. CALENDARIO DE ACTUACIONES Y MEDIOS	45



1. PRESENTACIÓN.

Mercadona es una empresa de distribución, de capital familiar y 100% español, fundada en 1977 por el Grupo Cárnicas Roig. Actualmente, cuenta con más de 1.600 tiendas entre España y Portugal y una plantilla de 93.300 personas en España.

DATOS DE LA EMPRESA			
Razón social	MERCADONA S.A.		
NIF	A46103834		
Domicilio social	C/ Valencia, 5 – 46016 Tavernes Blanques (Valencia)		
Forma jurídica	Sociedad Anónima		
Año de constitución	1977		
ACTIVIDAD			
Sector de actividad	Comercio al por mayor y al por menor		
CNAE	4711		
Descripción de la actividad	Comercio al por menor en establecimientos no especializados, con predominio en productos alimenticios, bebidas y tabaco		
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	España y Portugal		
DIMENSIÓN			
Personas trabajadoras	Mujeres: 57.523	Hombres: 35.775	Total: 93.298
Centros de trabajo	1.621		
Facturación anual (€)	26.745 M€		
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS			
Dispone de departamento de personal	Sí		
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	0		
Representación legal y/o sindical de las trabajadoras y trabajadores	Mujeres: 884	Hombres: 677	Total: 1.561

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Este Plan de Igualdad, parte del compromiso de la Dirección de la Empresa por el desarrollo de unas relaciones laborales basadas en la igualdad, la calidad en el empleo y el respeto por la diversidad.

La Dirección de la Empresa junto con la representación de los trabajadores y trabajadoras (U.G.T. y CC.OO.), han negociado y acordado este Plan de Igualdad, desde el marco legal, pero también desde el compromiso. Así pues, la implicación conjunta de la Dirección y de la plantilla, servirá para que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo para promover un buen clima laboral y mejorar la calidad de vida de toda su plantilla, hombres y mujeres.



3. COMPROMISO DE LA EMPRESA Y PRINCIPIOS.

Las partes firmantes quieren plasmar su compromiso hacia la consecución del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos y a todos los efectos, no admitiendo discriminaciones por razón de sexo, orientación sexual, estado civil, discapacidad, edad, raza, convicciones políticas y religiosas, afiliación sindical o de cualquier tipo. La Dirección de la Empresa, junto con la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras, se compromete por tanto a promover unas condiciones de trabajo respetuosas con la diversidad en todos los ámbitos de la compañía.

Con objeto de establecer una política de neutralidad corporativa que promueva unas condiciones de trabajo respetuosas con la diversidad de creencias o ideologías de cualquier índole, se prohíbe manifestar, practicar ritos y/o exhibir en el trabajo todo tipo de símbolos que demuestren convicciones políticas, religiosas o filosóficas.

El presente Plan de Igualdad está integrado en los valores y en la cultura de Mercadona y está considerado como un principio fundamental en la gestión de los recursos humanos.

Con todo, se asumen y promueven los siguientes principios de actuación:

- Garantizar un entorno laboral de calidad, llevando acciones encaminadas a favorecer la igualdad de trato y de oportunidades de toda la plantilla, en todas las áreas: acceso a la empresa, contratación, promoción, formación, retribución, salud laboral, violencia de género, comunicación y sensibilización.
- Implementar medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral del conjunto de la plantilla.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Prevenir y eliminar cualquier posibilidad de discriminaciones por razón de sexo futuras.



4. MARCO LEGAL Y DEFINICIONES.

El presente Plan de Igualdad está enmarcado bajo las estipulaciones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH); del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro; y del Real Decreto 902/2021, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Definiciones ley de igualdad:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la 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.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva 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.

Discriminación directa e indirecta.



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.

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, con las salvedades previstas en la Ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual 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 u ofensivo.

Constituye 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.

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.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.



Auditoría Retributiva.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo.

Indemnización frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

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.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.



5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

El Plan de Igualdad es de aplicación para Mercadona, S.A, en todo el territorio español y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, hombres y mujeres.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la empresa Mercadona, S.A, pueda abrir durante la vigencia del Plan.

El presente Plan de Igualdad sustituye, en cuanto a las materias que contiene, la regulación que de las mismas existen en el artículo 41 del Convenio Colectivo y Plan de Igualdad del Grupo de empresas Mercadona, publicado el 18 de febrero de 2019 BOE 2204 (Resolución de 4 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo de empresas Mercadona, SA, y Forns Valencians Forva, SA, Unipersonal).

Su vigencia, tal y como se determina en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, no podrá exceder de un periodo de 4 años. Las partes acuerdan su renovación en un periodo de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre del año 2023.



6. INFORME DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

6.1. INFORME DIAGNÓSTICO.

El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación estableció que el Plan de Igualdad debe contener, entre otros elementos, un diagnóstico de situación.

En el diagnóstico se efectúa una recogida de información cuantitativa y cualitativa, que permite indicar en qué medida la igualdad de trato y de oportunidades está integrada en el sistema de gestión y estructura de Mercadona.

Los datos e indicadores relativos a cada una de las materias están desagregados por sexo y se extienden a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, abarcando las siguientes áreas:

- Información básica de la empresa.
- Análisis cuantitativo de la plantilla.
- Proceso de selección, contratación, promoción profesional y formación.
- Clasificación profesional, retribución y auditoría retributiva.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Otras medidas de análisis.

Todo el estudio ha sido desarrollado con perspectiva de género, desde la recogida de hechos hasta el análisis de la información, bajo los criterios de instrumentalidad, flexibilidad y dinamismo.

En el informe de diagnóstico, aprobado por la Comisión de negociación del Plan de Igualdad, se recogen las siguientes conclusiones y líneas de mejora:

⇒ **Datos generales.** La empresa cuenta con un total de 93.300 trabajadores y trabajadoras en territorio español, siendo mayoritariamente mujeres (62%). La edad media de la plantilla se sitúa en 40 años, sin atender a patrones de género.



⇒ **Clasificación profesional.** La mayor presencia de mujeres se sitúa en la Gerencia A, lo que se justifica tanto por su mayor representación en términos globales, como por la concentración de la plantilla en tiendas.

A su vez, existen diferencias en la Gerencia B, donde mayoritariamente son hombres, explicadas por la abundancia de esta gerencia en departamentos tradicionalmente masculinizados (Informática y Logística).

La plantilla ha experimentado una evolución creciente de mujeres en puestos directivos, fenómeno que se ha producido de forma muy natural y que permitió alcanzar la paridad en el equipo directivo. De esta forma, en la Gerencia C existe una representación del 45% de mujeres.

⇒ **Conciliación.** Toda la plantilla dispone de diferentes permisos y licencias para garantizar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal; acompañados de medidas que fomentan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. No obstante, las mujeres se acogen en mayor proporción a las medidas de conciliación existentes, tendencia que caracteriza de igual manera a la sociedad.

⇒ **Selección y acceso.** Los criterios de selección empleados en Mercadona no presentan sesgos sexistas. El objetivo es conseguir al/la mejor candidato/a, lo que significa que se evalúa tanto la capacidad como la aptitud para el puesto mediante un proceso objetivado. Se observa paridad en los procesos de selección entre hombres y mujeres.

⇒ **Promoción.** La promoción interna es uno de los principales valores de la compañía, cuyos criterios son objetivos y conocidos por toda la plantilla. No existe ninguna variable o criterio discriminatorio en el proceso de promoción interna de la empresa, una vez que el pilar fundamental de ésta es el principio de meritocracia. Por ello, siendo la mayoría de la plantilla mujeres, se observa una evolución creciente de mujeres promocionadas a personal directivo durante la vigencia de los anteriores Planes de Igualdad.

⇒ **Formación.**

Formaciones específicas en Igualdad y Diversidad. Dentro del curso de personal directivo, se imparte formación en igualdad y en los protocolos internos: Protocolo de Acoso (moral, sexual y por razón de sexo) y Protocolo de Violencia de Género.

⇒ **Comunicación y sensibilización.**

La empresa organiza campañas de difusión interna y externa sobre temas relevantes, con el fin de informar a toda la plantilla y reforzar el compromiso con la igualdad.



Con todo, de conformidad con las conclusiones extraídas del diagnóstico, se elaboró el Plan de Igualdad con sus objetivos generales y específicos, así como las medidas que se desarrollan a continuación.

6.2. AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

Tal y como se detalla en el artículo 8 del Real Decreto 902/2020 de Igualdad Retributiva, la auditoría retributiva constará de:

a) Diagnóstico de situación.

Consistirá en la valoración de los puestos de trabajo, haciendo una estimación global de todos los factores que concurren en un puesto. A su vez, deberá hacer una descripción de todos aquellos factores que puedan desencadenar una posible diferencia retributiva.

b) Plan de actuación.

En caso de que el diagnóstico saque a la luz necesidades de corrección se abordarán medidas específicas, pudiendo integrarse en acciones concretas dentro del propio plan de igualdad.

La vigencia y periodicidad de la auditoría se corresponderá a la del propio Plan de Igualdad, tal y como se determina en su ámbito temporal.

6.2.1. Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.

Un **trabajo tiene igual valor que otro**, cuando la naturaleza de las funciones encomendadas, las condiciones educativas, o de formación exigidas, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales son equivalentes.

El sistema de valoración **recoge las necesidades de la legislación actual vigente**, y se **ajusta a las características específicas de Mercadona**, en su contexto de mercado y sector de actividad.

Descripción del Puesto.

Consta de **dos pilares**:

- **Puestos de Trabajo:** existen 19 puestos, diferenciados por la funcionalidad del proceso.



- **Factores:** hemos definido factores objetivos y adecuados al funcionamiento de la empresa y al ámbito de actividad según los tipos (conocimiento y aptitud, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo).

Se han agrupado los puestos de trabajo conforme a los factores previamente definidos:

Diagnóstico del Plan de Igualdad de Mercadona

PUESTO DE TRABAJO	TIPOS	FACTORES	DESCRIPCIÓN SEGÚN FACTORES	GRADO
1. FORMADOR/A DE PERSONAL BASE 2. GERENTE TIENDA 3. GERENTE OFICINAS 4. GERENTE ALMACÉN 5. MANTENIMIENTO 6. AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A 7. OPERADOR/A TELEFÓNICO/A	Conocimientos y aptitud	Formación académica y nivel conocimientos	Hasta educación Secundaria Obligatoria, Bachiller elemental / Formación Profesional o sin conocimientos: formación reglada por la empresa	1
	Responsabilidad	Impacto del puesto en la empresa	Impacto directo en el Cliente	1
		Discrecionalidad	Sin discrecionalidad. Personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas (métodos), supervisión estrecha con dependencia jerárquica y funcional	1
		Relaciones	No interactúa con otros procesos o lo hace de forma esporádica	1
	Esfuerzo	Liderar	No existe	1
	Condiciones Trabajo	Factores ambientales y psicológicos	Las condiciones ambientales pueden ser incómodas (poca movilidad o flexibilidad, postura, pesos, repetición, pantalla visualización...). Exigencia de concentración en determinadas tareas	1
8. ORGANIZADOR/A 9. AYUDANTE 10. TÉCNICO/A ADMINISTRATIVO/A 11. TÉCNICO/A DE PROCESO	Conocimientos y aptitud	Formación académica y nivel conocimientos	Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional / Bachiller superior o formación adquirida en el ejercicio de su trabajo (formación técnica continuada) y adecuados conocimientos profesionales para su correcta ejecución	2
	Responsabilidad	Impacto del puesto en la empresa	Impacto en un área, tienda, zona, departamento concreto o su trabajo impacta en un área de apoyo (contabilidad, fiscal, nóminas...)	2
		Discrecionalidad	Cierta discrecionalidad. Realizan trabajos cualificados bajo especificaciones precisas	2
		Relaciones	Interactúa con otros procesos para dar / pedir / recibir información para ejecutar su proceso	2
	Esfuerzo	Liderar	Pueden ayudar a la coordinación del trabajo de otras personas	2
	Condiciones Trabajo	Factores ambientales y psicológicos	Las condiciones ambientales pueden ser incómodas (poca movilidad o flexibilidad, postura, pesos, repetición, pantalla visualización...). Constante concentración en todas las tareas ejecutadas	2
12. COORDINADOR/A CENTRO 13. GERENTE COMPRAS 14. GERENTE PROCESO 15. AYUDANTE DIRECCIÓN	Conocimientos y aptitud	Formación académica y nivel conocimientos	Titulación universitaria o equivalente, Formación Profesional Superior o conocimientos profesionales adquiridos en base a una acreditada experiencia	3
	Responsabilidad	Impacto del puesto en la empresa	Impacto en la CdM de la empresa o procesos transversales en los que la decisión afecta a toda la Empresa	3
		Discrecionalidad	Discrecionalidad media. Participan en la definición de objetivos y construyen métodos	3
		Relaciones	Interactúa y ejerce influencia para cambiar procesos y problemas complejos	3
	Esfuerzo	Liderar	Pueden coordinar y dirigir las funciones realizadas por el personal base y/o técnico, si los tienen (revisan y comprueban la correcta ejecución / tarea) y/u organizan y planifican su proceso (internamente)	3
	Condiciones Trabajo	Factores ambientales y psicológicos	Requiere un alto esfuerzo intelectual y un alto grado de concentración	3
16. PERSONAL DIRECTIVO 17. AYUDANTE DEPARTAMENTO 18. GERENTE SENIOR COMPRAS	Conocimientos y aptitud	Formación académica y nivel conocimientos	Titulación universitaria o equivalente, Formación Profesional Superior o Conocimientos profesionales adquiridos en base a una acreditada experiencia	3
	Responsabilidad	Impacto del puesto en la empresa	Impacto en la CdM de la empresa o procesos transversales en los que la decisión afecta a toda la Empresa	3
		Discrecionalidad	Elevada discrecionalidad. Puede tomar decisiones sin reportar a un cargo superior o no necesita una supervisión frecuente en la toma de decisiones	4
		Relaciones	Interactúa y ejerce influencia para cambiar procesos y problemas complejos	3
	Esfuerzo	Liderar	Coordinan y dirigen las funciones realizadas por el personal a su cargo y/u organizan y planifican sus procesos desde una perspectiva global (externa e interna)	4
	Condiciones Trabajo	Factores ambientales y psicológicos	Requiere un alto esfuerzo intelectual y un alto grado de concentración	3
19. DIRECTOR/A GENERAL	Conocimientos y aptitud	Formación académica y nivel conocimientos	Titulación universitaria o equivalente, Formación Profesional Superior o Conocimientos profesionales adquiridos en base a una acreditada experiencia	3
	Responsabilidad	Impacto del puesto en la empresa	Impacto en la CdM de la empresa o procesos transversales en los que la decisión afecta a toda la Empresa	3
		Discrecionalidad	Máxima discrecionalidad. Responsable último/a de las decisiones tomadas	5
		Relaciones	Interactúa y ejerce influencia para cambiar procesos y problemas complejos	3
	Esfuerzo	Liderar	Responsable último/a de su equipo. Coordina altos cargos y garantiza la armonía y desarrollo de los procesos en los que está implicado/a	5
	Condiciones Trabajo	Factores ambientales y psicológicos	Requiere un alto esfuerzo intelectual y un alto grado de concentración	3



Criterios Valoración Puestos.

Los puestos de trabajo se agrupan según **5 niveles salariales** de acuerdo con la aplicación de un **sistema de puntuación** teniendo además en cuenta el porcentaje atribuido a los **factores**:

A- Puntuación:

Grado	Puntos	Definición
1	5	Grado de <u>baja</u> complejidad (intelectual y/o física) y responsabilidad
2	10	Grado de <u>media</u> complejidad (intelectual y/o física) y responsabilidad
3	15	Grado de <u>alta</u> complejidad (intelectual y/o física) y responsabilidad
4	20	Grado de <u>elevada</u> complejidad (intelectual y/o física) y responsabilidad
5	30	Grado de <u>muy elevada</u> complejidad (intelectual y/o física) y responsabilidad

B- Porcentaje atribuido a los factores:

TIPOS	%	FACTORES	%
Conocimientos y aptitud	15,0%	Formación académica y nivel conocimientos	15,0%
Responsabilidad	55,0%	Impacto del puesto en la empresa	15,0%
		Discrecionalidad	25,0%
		Relaciones	15,0%
Esfuerzo	20,0%	Liderar	20,0%
Condiciones Trabajo	10,0%	Factores ambientales y psicológicos	10,0%
100,0%		100,0%	

Con todo, relacionando los puntos asignados a cada agrupación de puestos y el porcentaje de cada criterio, se asignan las Gerencias y los niveles salariales:



Puesto trabajo	Puntos	Conocimientos y Aptitud			Responsabilidad								Esfuerzo			Condiciones de Trabajo			Val. Puestos	Gerencia	Nivel Salarial
		CA		15%	RE						55%	ES		20%	CT		10%				
		FA	15%	TOTAL	IE	15%	DI	25%	RE	15%	TOTAL	LI	20%	TOTAL	AP	10%	TOTAL				
1. FORMADOR/A DE PERSONAL BASE 2. GERENTE TIENDA 3. GERENTE OFICINAS 4. GERENTE ALMACEN 5. MANTENIMIENTO 6. AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A 7. OPERADOR/A TELEFÓNICO/A	5		0,75	0,1125		0,75		1,25		0,75	1,5125		1	0,2		0,5	0,05	1,875	GA	I	
8. ORGANIZADOR/A 9. AYUDANTE 10. TÉCNICO/A ADMINISTRATIVO/A 11. TÉCNICO/A DE PROCESO	10		1,5	0,225		1,5		2,5		1,5	3,025		2	0,4		1	0,1	3,75	GB	II	
12. COORDINADOR/A CENTRO 13. GERENTE COMPRAS 14. GERENTE PROCESO 15. AYUDANTE DIRECCIÓN	15		2,25	0,3375		2,25		3,75		2,25	4,5375		3	0,6		1,5	0,15	5,625	GC	III	
16. PERSONAL DIRECTIVO 17. AYUDANTE DEPARTAMENTO 18. GERENTE SENIOR COMPRAS	15		2,25	0,3375		2,25		5		2,25	5,225		4	0,8		1,5	0,15	6,5125	GC	IV	
	20																				
19. DIRECTOR/A GENERAL	15		2,25	0,3375		2,25		7,5		2,25	6,6		6	1,2		1,5	0,15	8,2875	GC	V	
	30																				

*Puntuaciones atribuidas a cada puesto de trabajo.



Teniendo en cuenta la valoración de puestos, los **niveles salariales** se atribuyen a través de una escala que tendrá una **horquilla que oscila entre 1,88 y un 8,29** (resultante de multiplicar los puntos, los factores y los tipos).

GERENCIA	NIVEL SALARIAL	ESCALA
GERENTE A	I	< 3,7
GERENTE B	II	$\geq 3,7 < 4,8$
GERENTE C	III	$\geq 4,8 < 5,76$
GERENTE C	IV	$\geq 5,76 < 6,91$
GERENTE C	V	$\geq 6,91$

Conclusión.

Concluimos, por tanto, que Mercadona cuenta con una **distribución de puestos de trabajo con criterios objetivos**, garantizando que, por **el mismo trabajo y valor**, cada trabajadora y trabajador **cobre el mismo sueldo**.

6.2.2. Factores desencadenantes de las diferencias salariales.

La Auditoría Retributiva se ha llevado a cabo en base a los **datos extraídos del Registro Salarial del año 2020**.

El estudio ha sido exhaustivo, bajando al máximo nivel de detalle. En el mismo ha participado un equipo de especialistas en Compensación, Igualdad e Informática, siendo la duración del estudio de 9 jornadas.

– Diferencias salariales.

La política retributiva de Mercadona lleva instaurada en la empresa desde el año 1997 y se caracteriza por su equidad y transparencia.

Existen diferencias salariales entre hombres y mujeres en algunos puestos de trabajo, pudiendo añadir que ninguna de ellas supera una brecha salarial del 25% en el conjunto de la masa salarial. El sistema está diseñado para retribuir la responsabilidad (gerencias), veteranía (tramos) y el esfuerzo (primas).

Por ello, estas diferencias no responden a criterios discriminatorios, sino de la composición y participación de la plantilla en la empresa.

Las diferencias en el sueldo base son inexistentes, acentuándose levemente en los complementos salariales (responden a conceptos derivados de la veteranía como los tramos). Las diferencias de mayor envergadura se sitúan en el grupo de complementos extrasalariales, ya que el mismo aglutina conceptos más volátiles como las indemnizaciones, no obstante, los importes son más reducidos.

Si atendemos al conjunto de la masa salarial, la brecha por puestos de trabajo no se distribuye en función de si el puesto está masculinizado o feminizado.

Esto se debe a que las categorías profesionales que engloban estos puestos retribuyen de la misma manera, sin distinción de género, lo que supone que son trabajos del mismo valor.

Además, estas categorías responden fielmente a las previsiones en el convenio propio de aplicación.



– **Diferencias en los pluses.**

Lo que marca la diferencia en estos casos, es el acceso a complementos que tienen mayor presencia en ciertos puestos, siendo el único criterio por el que se perciben el desempeño del puesto. Con ello, por ejemplo, nos referimos a que la brecha en Gerentes de Almacén se debe a que los hombres hacen más horas de nocturnidad, altura y frío, siendo el importe de la penosidad el mismo para cada persona trabajadora. En el ejemplo contrario, en el puesto de operador/a telefónico (80% mujeres) las mujeres acceden más al plus de idioma.

– **Veteranía.**

El desencadenante que más influye en las diferencias por sexo es la veteranía. Cada gerencia tiene tramos y el hecho de que las mujeres o los hombres ocupen en mayor proporción los tramos más altos influye fuertemente en la balanza final. A su vez, existen complementos, como la Prima por Objetivos, que acrecientan esta diferencia, ya que el importe de la misma depende directamente del nivel salarial de la persona trabajadora. Ocurre lo mismo con la *Prima de Reconocimiento a tu Compromiso*, cobrada en marzo del 2020, siendo su importe el 20% del sueldo bruto de cada trabajador/a.

– **Movilidad y disponibilidad.**

Los conceptos relacionados con la movilidad, ya sean desplazamientos fijos o temporales, responden a necesidades específicas de los puestos de trabajo. También existen diferencias dentro del mismo puesto de trabajo, pudiendo derivar de formación, dispersión de los centros, etc.

No se distinguen patrones diferenciados por sexo, cada complemento retribuye un esfuerzo que responde a criterios objetivados, siendo en algunos puestos mayores en mujeres y en otros en hombres.

Los complementos de movilidad también se relacionan directamente con acontecimientos desarrollados en la empresa, como por ejemplo la expansión logística de Mercadona durante el año 2020, con la apertura de Bloques Logísticos en Vitoria y Guadix. No obstante, tras las circunstancias derivadas de la crisis sanitaria, el número de trabajadores/as que han accedido a complementos relacionados con la movilidad se ha visto reducido.



A su vez, en algunos puestos de trabajo existen complementos que retribuyen la disponibilidad (por ejemplo, las guardias), que son totalmente justificables con las exigencias del puesto. En los importes destinados al mismo, tampoco se observan patrones de género.

– **Responsabilidad.**

En los puestos de mayor responsabilidad de la compañía, a los cuales las mujeres han ido accediendo con el paso del tiempo de forma muy natural (hoy contamos con un 45% de mujeres directivas), las diferencias salariales principalmente se sitúan en los tramos. Los hombres llevan más años en el puesto, mientras que las mujeres siguen ascendiendo progresivamente en la escala salarial. Un ejemplo de ello es el puesto de Personal Directivo, donde el 80% de los hombres están en tramo 5, frente al 30% de mujeres.

Podemos concluir que la diferencia no la sitúa la escasa representación de mujeres en puestos directivos, sino su tardía llegada.

– **Formación.**

Los conceptos que retribuyen el proceso de formación no entienden de género, el esfuerzo que realizan queda retribuido atendiendo a las condiciones específicas de cada puesto. Las posibles diferencias existentes responden a la mayor o menor participación de hombres y mujeres. Por ejemplo, en el caso del plus de formación de gerente A → gerente B, son los hombres los que lo reciben en mayor medida, pues del total de promociones a esta gerencia un 73% han sido hombres.

– **Conciliación.**

La empresa garantiza el ejercicio de medidas de conciliación de toda la plantilla. El sistema retributivo no penaliza la decisión de los/as trabajadores/as de adherirse a las medidas que la empresa ha implantado.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos retributivos que las personas trabajadoras a tiempo completo. En este sentido, se aplica el principio de proporcionalidad en las retribuciones percibidas, tal y como se regula en el convenio colectivo propio.

Conclusión.

Se concluye que el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.



En términos globales, las diferencias surgidas se deben tanto a la mayor presencia de mujeres en determinados puestos y viceversa como a su mayor o menor veteranía.

6.2.3. Plan de Acción.

A la luz de los resultados del diagnóstico retributivo se elabora un plan de actuación. El mismo está integrado dentro de las acciones del propio plan de igualdad, en el apartado 8 – *Medidas de Igualdad* –.

A continuación, se mencionan los objetivos (cuantitativos y cualitativos) y medidas concretas. A cada una de ellas se le asignan: indicadores, plazos y responsables, como en el resto de las temáticas. Además, se integran dentro del calendario de actuaciones y sistema de implantación y seguimiento del conjunto global de medidas.

Objetivos y medidas dirigidas a garantizar el **principio igualdad salarial y transparencia**:

Objetivos específicos:

1. Asegurar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
2. Se garantizará la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo y lactancia respecto a la retribución (fija y variable).

Medidas:

1. Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva.
2. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la evolución de la equidad retributiva.

Objetivo y medidas encaminadas a la **diversificación horizontal y vertical de la plantilla**. El diagnóstico evidencia que ciertas diferencias surgidas se deben a la mayor presencia de mujeres en ciertos puestos o viceversa, por lo que para minimizarlas serán necesarias medidas encaminadas a la diversificación de puestos tanto verticalmente como horizontalmente, siendo algunas de ellas:

Objetivo específico:

1. Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva.



Medidas:

1. En los centros de nueva apertura se diversificará la plantilla desde el comienzo de la actividad, seleccionando plantilla de ambos sexos en proporción equilibrada para los diferentes puestos.
2. Fomentar la realización de tareas tradicionalmente asignadas a uno y otro sexo para que se realicen en igualdad por mujeres y hombres.
3. En los procesos de selección externa para puestos de responsabilidad, se establecerá la medida positiva de que a igualdad de condiciones y competencia accederá la persona del sexo menos representado en dichos puestos.
4. Adoptar como acción positiva una cuota del 50% de participación de mujeres en la formación para la promoción al curso de «aspirantes a personal directivo GC». Se realizará un seguimiento anual de la referida cuota.



7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

A continuación, se exponen los objetivos cuantitativos y cualitativos, clasificados en generales y específicos. Los objetivos generales se relacionan con las líneas esenciales del Plan de Igualdad. Por otro lado, los objetivos específicos se desarrollan a partir de los generales para actuar sobre parámetros concretos y respetando cada una de las temáticas obligatorias recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

OBJETIVOS GENERALES

1. Avanzar en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
2. Seguir integrando la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
3. Garantizar el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
4. Garantizar la equidad retributiva.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. ACCESO A LA EMPRESA

- 1.1. Practicar y demostrar un trato igualitario en la selección para el acceso a la empresa, siendo preventivos y evitando posibles casos de segregación horizontal y vertical.
- 1.2. Seguir utilizando en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje y unas imágenes no sexistas para que no vayan dirigidas explícitamente a mujeres o a hombres.
- 1.3. Seguimiento de los criterios empleados en las entrevistas de selección.
- 1.4. Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva de la empresa.
- 1.5. Seguimiento de procesos de selección de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

2. CONTRATACIÓN



2.1. Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales en el acceso a la empresa.

2.2. Posibilitar el acceso desde un contrato de tiempo parcial a uno de tiempo completo.

3. PROMOCIÓN

3.1. Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales en el acceso a la empresa.

3.2. Elegir a los mejores profesionales, independientemente de su sexo, por medio de la selección basada en el mérito, capacidades y en el desempeño del trabajo.

3.3. Seguimiento de los criterios establecidos para la promoción interna de toda la plantilla, informando de los resultados obtenidos a la Comisión de Seguimiento.

4. FORMACIÓN

4.1. Seguir formando en igualdad de oportunidades especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, RRHH, mandos y personal directivo, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

5. RETRIBUCIÓN

5.1. Asegurar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

5.2. Se garantizará la no discriminación en los permisos por nacimiento o riesgo por embarazo y lactancia respecto a la retribución (fija y variable).



6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- 6.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- 6.2. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

7. SALUD LABORAL

- 7.1. Seguimiento de la evaluación de riesgos desde la perspectiva de género.
- 7.2. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

8. VIOLENCIA DE GÉNERO

- 8.1. Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo así en mayor medida a su protección.

9. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- 9.1. Revisar y en su caso corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.
- 9.2. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

10. PARTICIPACIÓN

- 10.1. Promover la participación de mujeres en las diferentes comisiones del convenio y del Plan de Igualdad.



8. MEDIDAS DE IGUALDAD.

Cada objetivo específico se desarrolla en medidas para su consecución, así como indicadores cuantitativos y cualitativos, plazos y responsables para su implantación y seguimiento.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 1. ACCESO A LA EMPRESA	
Objetivo	
1.1. Practicar y demostrar un trato igualitario en la selección para el acceso a la Empresa, siendo preventivos y evitando posibles casos de segregación horizontal y vertical.	
Medidas	
○ Realizar pruebas objetivas en los procesos de selección; se seguirán revisando las diferentes pruebas para evaluar posibles cambios que puedan resultar discriminatorios. ○ En los centros de nueva apertura se diversificará la plantilla desde el comienzo de la actividad, seleccionando, siempre que haya personas candidatas, y en igualdad de condiciones y competencias, plantilla de ambos sexos en proporción equilibrada para los diferentes puestos. ○ Fomentar la realización de tareas tradicionalmente asignadas a uno y otro género para que sean realizadas en igualdad por mujeres y hombres. Desde RRHH, y siempre que la persona candidata cumpla con el perfil idóneo, se ofertarán los diferentes puestos de trabajo considerados estereotipados para conseguir el intercambio de tareas tradicionalmente asignadas a uno y otro género.	
Indicadores	
○ Información de pruebas revisadas. ○ Nº de citaciones desagregadas por sexo. ○ Nº de incorporaciones desagregadas por sexo. ○ Evolutivo de la representación de mujeres en puestos masculinizados y viceversa.	
Tipo de acción (plazo)	Responsable
Vigencia del Plan.	Recursos Humanos.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 1. ACCESO A LA EMPRESA	
Objetivo	



1.2. Seguir utilizando en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje y unas imágenes no sexistas para que no vayan dirigidas explícitamente a mujeres o a hombres.

Medida

Revisar periódicamente las prácticas de comunicación existentes (web, tablones de anuncios, convocatorias en los medios de comunicación, etc.) para asegurar que la información llega por igual a mujeres y a hombres.

Indicador

Nº de revisiones realizadas.

Tipo de acción (plazo)

Responsable

Anual.

Recursos Humanos.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 1. ACCESO A LA EMPRESA

Objetivo

1.3. Seguimiento de los criterios empleados en las entrevistas de selección.

Medida

Revisar los criterios o perfiles necesarios para los puestos de trabajo, analizándolos desde la perspectiva de género, para prevenir posibles casos de discriminación.

Indicador

Nº de revisiones realizadas.

Tipo de acción (plazo)

Responsable

Anual.

Recursos Humanos.



ÁREA DE ACTUACIÓN: 1. ACCESO A LA EMPRESA

Objetivo

1.4. Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva de la empresa.

Medidas

- En los procesos de selección externa para puestos de responsabilidad, se establecerá la medida positiva de que a igualdad de condiciones y competencia accederá la persona del sexo menos representado en dichos puestos.
- Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de la composición de la plantilla por grupos profesionales y sexo.

Indicadores

- N° de mujeres y hombres seleccionados/as por grupo profesional.
- Distribución de la plantilla por grupos profesionales, puesto y sexo.

Tipo de acción (plazo)

Responsable

Anual.

Recursos Humanos.



ÁREA DE ACTUACIÓN: 1. ACCESO A LA EMPRESA

Objetivo

1.5. Seguimiento de procesos de selección de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

Medidas

- Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los diferentes procesos de selección realizados, con los datos desagregados por sexo, dejando constancia de los impedimentos constatados en la búsqueda de personas de determinado sexo para puestos en los que está menos representado.
- Continuar con las colaboraciones o convenios con centros de formación profesional y ayuntamientos de localidades en las que se van a realizar nuevas aperturas, para la inserción de personal femenino en profesiones que están subrepresentadas en la empresa.

Indicadores

- N° de citaciones desagregadas por sexo.
- N° de incorporaciones desagregadas por sexo.
- N° de acuerdos firmados.

Tipo de acción (plazo)

Responsable

Anual.

Recursos Humanos.



ÁREA DE ACTUACIÓN: 2. CONTRATACIÓN

Objetivos

- 2.1. Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales en el acceso a la empresa.
- 2.2. Posibilitar el acceso desde un contrato de tiempo parcial a uno de tiempo completo.

Medida

Para los contratos a tiempo parcial se podrá pasar a un contrato a tiempo total, cuando haya vacantes o puestos de nueva creación.

Indicador

Nº de personas que pasan de un contrato de tiempo parcial a tiempo completo, desagregadas por sexo.

Tipo de acción (plazo)

Responsable

Anual.

Recursos Humanos.



ÁREA DE ACTUACIÓN: 3. PROMOCIÓN	
Objetivo	
3.1. Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales de la empresa en la promoción.	
Medidas	
○ Adoptar como acción positiva una cuota del 50% de participación de mujeres en la formación para la promoción al curso de «aspirantes a personal directivo GC». Se realizará un seguimiento anual de la referida cuota. ○ Adoptar la medida de acción positiva de que, a igualdad de méritos y capacidad, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén subrepresentadas.	
Indicador	
Nº de mujeres en la formación de “aspirantes a personal directivo GC”.	
Tipo de acción (plazo)	Responsable
Anual.	Recursos Humanos.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 3. PROMOCIÓN	
Objetivo	
3.2. Elegir a los mejores profesionales, independientemente de su sexo, por medio de la selección basada en el mérito, capacidades y en el desempeño del trabajo.	
Medida	
Las vacantes de personal directivo se cubrirán mediante promoción interna, sólo acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de idoneidad en los perfiles buscados dentro de la empresa.	
Indicador	
Nº de promociones desagregado por sexo.	
Tipo de acción (plazo)	Responsable
Anual.	Recursos Humanos.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 3. PROMOCIÓN	
Objetivo	



3.3. Seguimiento de los criterios establecidos para la promoción interna de toda la plantilla, informando de los resultados obtenidos a la Comisión de Seguimiento.

Medida

Seguimiento, y en su caso revisión, de los criterios establecidos para la promoción interna de toda la plantilla, informando de los resultados a la Comisión de Seguimiento.

Indicador

Informe de criterios de promoción interna.

Tipo de acción (plazo)

Responsable

Anual.

Recursos Humanos.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 4. FORMACIÓN

Objetivo

4.1. Seguir formando en igualdad de oportunidades especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, RRHH, mandos y personal directivo, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

Medidas

- Hacer el seguimiento del Plan de Formación anual desde la perspectiva de género para evitar discriminaciones por razón de sexo.
- Seguir realizando una formación específica en materia de género e igualdad para las personas del Departamento de RRHH responsables de las políticas de selección, retribución, formación, etc.

Indicador

Informe anual sobre contenido de la formación desde la perspectiva de género.

Tipo de acción (plazo)

Responsable

Anual.

Recursos Humanos.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 5. RETRIBUCIÓN

Objetivo

5.1. Asegurar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Medida



Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva.

Indicador

Seguimiento anual del Registro Salarial.

Tipo de acción (plazo)

Responsable

Anual.

Recursos Humanos.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 5. RETRIBUCIÓN

Objetivo

5.2. Se garantizará la no discriminación en los permisos por nacimiento o riesgo por embarazo y lactancia respecto a la retribución (fija y variable).

Medida

Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la evolución de la equidad retributiva.

Indicador

Información anual de la equidad retributiva.

Tipo de acción (plazo)

Responsable

Anual.

Recursos Humanos.



ÁREA DE ACTUACIÓN: 6. CONCILIACIÓN

Objetivo

6.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

Medidas

- Financiar por parte de la empresa un folleto informativo sobre las licencias comúnmente utilizadas, los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Ley 3/2007 y sobre las existentes en la empresa que mejoran la legalidad. Distribuir por la parte social el folleto informativo.
- Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (tablones de anuncios, hojas informativas, etc.) para informar a la plantilla de los derechos de conciliación de vida familiar y laboral.
- Informar a la Comisión del disfrute de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias concedidas.

Indicadores

Nº de trabajadores/as adheridos/as a medidas de conciliación, desagregado por tipo de medida y sexo.

Tipo de acción (plazo)

Responsable

Anual.

Recursos Humanos.



ÁREA DE ACTUACIÓN: 6. CONCILIACIÓN

Objetivo

6.1. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Medida

Garantizar el ejercicio de derechos legalmente establecidos y el reconocimiento de derechos negociados con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, que mejoran la ley, establecidos en los Art. 13, 22, 24, 26 y 28 del Convenio Colectivo de la empresa.

Indicador

Nº de trabajadores/as adheridos/as a medidas de conciliación, desagregado por tipo de medida y sexo.

Tipo de acción (plazo)

Anual.

Responsable

Recursos Humanos.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 7. SALUD LABORAL

Objetivo

7.1. Seguimiento de la evaluación de riesgos desde la perspectiva de género.

Medidas

- Informar a la Comisión de Seguimiento sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo.
- El Comité Intercentros de Seguridad y Salud, dentro de sus competencias, realizará el seguimiento de las evaluaciones periódicas de riesgos laborales para que se valoren actuales y futuros factores que puedan condicionar el acceso de las mujeres a determinados puestos de trabajo.
- Garantizar un embarazo y una lactancia saludables adecuando las condiciones de trabajo, bajo supervisión del Servicio Médico de la empresa.

Indicador

Informe de siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo.

Tipo de acción (plazo)

Anual.

Responsable

Recursos Humanos.



ÁREA DE ACTUACIÓN: 7. SALUD LABORAL

Objetivo

7.2. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

Medidas

- Garantizar la puesta en marcha del protocolo existente en caso de acoso sexual y por razón de sexo en un supuesto de denuncia, así como garantizar la celeridad y el sigilo de la Comisión de Instrucción.
- Consensuar con los representantes sindicales formación a los delegados y delegadas sindicales con liberación en la prevención, detección y tratamiento de los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Indicador

Información sobre el contenido formativo.

Tipo de acción (plazo)

Responsable

Anual.

Recursos Humanos.



ÁREA DE ACTUACIÓN: 8. VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo

7.3. Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo así en mayor medida a su protección.

Medidas

- Establecer convenios de colaboración con ayuntamientos, asociaciones especializadas, etc. para contratar mujeres víctimas de violencia de género.
- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas.
- Activar con la mayor celeridad posible el protocolo de violencia de género, garantizando el derecho a traslado de centro o localidad a las mujeres víctimas y demás derechos que les asisten, entre otros:
 - La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al traslado de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo, en cuyo caso se considerará situación legal de desempleo.
 - Excedencia de hasta 18 meses para las víctimas de violencia de género, con reserva de puesto de trabajo; una vez cumplido este periodo inicial y mientras subsista la causa judicialmente acreditada, podrá prorrogarse hasta un máximo de 36 meses.
 - Ayuda psicológica para las mujeres víctimas que lo soliciten (el Servicio médico dispone de psicólogas/os externas/os como apoyo a las personas que lo requieran).
 - Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Indicadores

- Contenido de las campañas informativas.
- N° de protocolos firmados.

Tipo de acción (plazo)

Responsable

Anual.

Recursos Humanos.



ÁREA DE ACTUACIÓN: 9. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo

8.1. Revisar y en su caso corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.

Medidas

- Seguir revisando y en su caso, corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas para que no sean sexistas.
- Seguir formando al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.

Indicadores

- Información de las revisiones realizadas.
- Formaciones realizadas.

Tipo de acción (plazo)

Anual.

Responsable

Recursos Humanos.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 9. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo

8.2. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Medida

Sensibilizar a la plantilla permanentemente en materia de igualdad y corresponsabilidad, informando de las medidas de conciliación.

Indicador

Medidas de sensibilización aplicadas.

Tipo de acción (plazo)

Anual.

Responsable

Recursos Humanos.



ÁREA DE ACTUACIÓN: 10. PARTICIPACIÓN

Objetivo

9.1. Promover la participación de mujeres en las diferentes comisiones del convenio y del Plan de Igualdad.

Medida

Mantener el compromiso, tanto por la parte empresarial como por la social de incorporar mujeres a las comisiones existentes en el convenio y en la Comisión de seguimiento del presente plan.

Indicador

Composición de las distintas comisiones desagregada por sexo.

Tipo de acción (plazo)

Responsable

Vigencia del Plan.

Recursos Humanos.

Medios y recursos.

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las actuaciones anteriormente descritas, la empresa pondrá a disposición los recursos humanos, materiales y económicos necesarios.



9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las 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 evaluación que se contempla en este Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo de las medidas adoptadas y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el Plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación.

Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:

El seguimiento y evaluación del Plan partirá de la Comisión, compuesta por representantes de la empresa y representantes de las organizaciones sindicales firmantes. Su objetivo principal es detectar situaciones de desigualdad a mejorar y proponer medidas correctoras o de mejora, así como interpretar el contenido del Plan de Igualdad, evaluar el grado de cumplimiento y velar por la consecución de los objetivos marcados.

Composición:

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria y estará compuesta, por la parte empresarial, por dos representantes, y por la parte sindical, por representantes de cada sindicato con representatividad mayoritaria, su número variará en función de su representatividad.

Cada uno de los sindicatos mencionados tiene derecho a nombrar una persona adicional que podrá participar en las reuniones en calidad de asesor/a.

Una de las personas designadas por la empresa actuará como responsable - coordinador/a ante las partes, facilitando una dirección electrónica a la que puedan hacerse las comunicaciones.

La constitución, así como la designación de quien forme parte de la Comisión, se realizará en el plazo máximo de 3 meses desde la firma de Plan.

Los posibles cambios que puedan producirse en cuanto a la composición de la misma, se resolverán y plasmarán mediante acta en las reuniones periódicas de la Comisión de Seguimiento.



Atribuciones de la Comisión:

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias. La Comisión realizará también, a solicitud del Comité Intercentros, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.
- Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos en la empresa. Se elaborará un informe anual de seguimiento, donde se refleje el diagnóstico de situación con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha.

Concretamente, el informe de seguimiento 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.
- La identificación de posibles actuaciones correctoras.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas.

En base a la evaluación realizada, quienes componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación, podrán formular propuestas de mejora, que deberán debatirse y someterse a votación para su posterior incorporación.

Funcionamiento:

La Comisión se reunirá como mínimo cada año con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.



De todas las reuniones que celebre la Comisión, se levantará acta en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno, que se establecerá en la primera reunión de seguimiento.

Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras con liberación.

La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN.

El presente Plan de Igualdad, tal y como se detalla en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, será objeto de revisión si concurren alguna de las siguientes circunstancias, entre otras:

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

Asimismo, se establece tras la publicación pendiente de emitir por parte del Ministerio sobre la valoración de los puestos de trabajo y puestos de igual valor, la revisión por parte de la Comisión de Seguimiento, a fin de incorporar otros factores de evaluación a los ya analizados que integren la perspectiva de género u otras adaptaciones inspiradas en la norma según dictamine la orden ministerial pendiente.

Solución extrajudicial de conflictos:

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al VI Acuerdo Sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales; sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y, en su caso, arbitraje, establecidos por el servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).



11. CALENDARIO DE ACTUACIONES.

Según lo recogido en los apartados previos, se establece el calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas:

ACTUACIÓN	CALENDARIO
IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del Plan, según lo establecido en las fichas de medidas.
SEGUIMIENTO	Reuniones anuales con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Informes de seguimiento con datos a año cerrado 2021 y 2022.
EVALUACIÓN	Evaluación y diagnóstico final con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Informe de seguimiento con datos a año cerrado 2023.